

BAB I

PENDAHULUAN

4.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan pada era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah (Haryo & Djoko, 2018:2). Sumber daya dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Perusahaan harus mengupayakan mutu karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja, dan keahlian di mana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri. Produktivitas tenaga kerja salah satu dari masalah utama dalam ketenagakerjaan yaitu produktivitas tenaga kerja yang rendah. Harapan akan produktivitas kerja karyawan dalam lingkup pemerintahan yang semakin baik belum menunjukkan sesuatu hal yang positif. Terlebih lagi selama ini masih sering terdengar kritik dari masyarakat bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih sangat rendah atau belum dianggap oleh masyarakat.

Provinsi Jawa Barat merupakan provinsi dengan jumlah penduduk terbesar di Indonesia yang tentu membutuhkan banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk

melayani setiap kebutuhan administrasi kependudukan dan urusan lainnya di Jawa Barat. Provinsi Jawa Barat juga menempati posisi tiga besar berdasarkan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di antara provinsi-provinsi lainnya di Indonesia. Berikut ini adalah data sepuluh provinsi dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) terbesar di Indonesia tahun 2021:

Tabel 1.1
Sepuluh Provinsi dengan Jumlah PNS Terbesar di Indonesia

No	Nama Provinsi	Satuan	Jumlah PNS
1	Jawa Timur	Orang	403.754
2	Jawa Tengah	Orang	367.199
3	Jawa Barat	Orang	361.805
4	DKI Jakarta	Orang	263.930
5	Sumatera Utara	Orang	216.619
6	Sulawesi Selatan	Orang	189.671
7	Aceh	Orang	159.489
8	Sumatera Selatan	Orang	126.642
9	Sumatera Barat	Orang	123.316
10	Nusa Tenggara Timur	Orang	118.336

Sumber: Badan Kepegawaian Negara (BKN) (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa Provinsi Jawa Barat berada di posisi ketiga berdasarkan jumlah PNS di Indonesia pada tahun 2021 dengan 361.805 orang yang menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal tersebut tentu menjadi alasan demi terselenggaranya pelayanan masyarakat yang ingin mengurus urusan administrasi kependudukan dan urusan lainnya yang berhubungan dengan pemerintahan.

Seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Jawa Barat tersebar di banyak dinas/instansi pemerintah. Pada halaman berikutnya akan peneliti sajikan data sepuluh dinas/instansi pemerintah dengan jumlah PNS Terbesar di Provinsi Jawa Barat tahun 2021:

Tabel 1.2
Sepuluh Dinas/Instansi Pemerintah dengan Jumlah PNS Terbesar di
Provinsi Jawa Barat

No	Nama Provinsi	Satuan	Jumlah PNS		
			2020	Peningkatan	2021
1	Dinas Pendidikan	Orang	25.064	0,13%	25.096
2	Dinas Kesehatan	Orang	1.189	10,01%	1.308
3	Sekretariat Daerah	Orang	692	0,72%	697
4	Dinas Kehutanan	Orang	638	3,92%	663
5	Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang	Orang	637	-3,77%	613
6	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultural	Orang	533	13,13%	603
7	Dinas Sosial	Orang	319	14,11%	364
8	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Orang	343	-4,37%	328
9	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternak	Orang	259	25,48%	325
10	Dinas Sumber Daya Air	Orang	287	4,88%	301

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menempati posisi ke-8 terbesar di antara dinas/instansi pemerintah lainnya di Provinsi Jawa Barat berdasarkan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sebanyak 328 orang menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat pada tahun 2021 menurun sebesar 4,37% dari tahun 2020 yang sebanyak 343 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Banyaknya jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus diikuti juga dengan kualitas kinerja dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut.

Usaha yang harus dilakukan perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya. Manajemen perusahaan harus memperhatikan produktivitas tenaga kerja, sebab produktivitas adalah salah satu indikator untuk mengatur tingkat efisiensi. Di antara tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk selalu berproduktif menghasilkan produk yang bermutu, berkualitas dan mempunyai daya guna berkelanjutan. (Saleh & Utomo, 2018:29). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi

tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di antaranya adalah motivasi dan disiplin kerja dari diri seorang dan didukung oleh lingkungan kerja yang memadai.

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan penerapan yang penting bagi suatu perusahaan. Di mana, semua aktivitas kerjanya dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus ditaati setiap karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan lebih optimal. Dorongan dari perusahaan yang setiap harinya diberlakukan sikap disiplin bagi karyawan memicu untuk lebih giat dan semangat serta menjadi pengaruh besar terhadap produktivitas kerja. Putra (2018:155), menyatakan disiplin kerja berawal dari diri sendiri yang secara naluri muncul ketika melakukan hal berkaitan dengan sikap siap dan mampu meminimalisir suatu masalah. Bila disiplin kerja tidak ditegakkan maka tujuan yang hendak dicapai akan tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam produktivitas karyawan.

Hilangnya sikap disiplin akan menurunkan efisiensi dan efektivitas tugas-tugas di perusahaan. Bila disiplin kerja tidak ditegakkan maka tujuan yang hendak dicapai akan tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam produktivitas karyawan. Disiplin kerja sangatlah diperlukan agar karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Bagi perusahaan dengan disiplin kerja maka akan menjamin kelancaran dalam melaksanakan tugas sehingga memperoleh hasil kerja yang baik sedangkan bagi karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan, tepat waktu sesuai dengan rencana sehingga dapat mencegah adanya pemborosan waktu yang digunakan bukan semestinya.

Dalam mencapai suatu tujuan instansi, kinerja pegawai merupakan hal yang paling penting karena kinerja pegawai akan menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawai yang ada di instansi, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi keberlangsungan pencapaian tujuan instansi tersebut. Karena mengingat betapa pentingnya kinerja para pegawai, sehingga sering kali kinerja menjadi masalah yang harus diselesaikan guna membantu dalam mencapai suatu tujuannya. Apabila kinerja pegawai menurun maka tujuan akan sulit dicapai, sebaliknya apabila kinerja pegawai meningkat maka tujuan akan cepat tercapai oleh instansi.

Kedisiplinan karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dinilai belum maksimal. Hal ini terbukti dari tingginya jumlah pegawai datang terlambat pada periode Januari – Desember 2021, seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Pegawai Datang Terlambat Masuk Kantor Periode Januari - Desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai yang Datang Terlambat
Januari	51 Orang
Februari	39 Orang
Maret	24 Orang
April	42 Orang
Mei	47 Orang
Juni	19 Orang
Juli	40 Orang
Agustus	44 Orang
September	31 Orang
Oktober	46 Orang
November	21 Orang
Desember	51 Orang
Rata-Rata	38 Orang

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan sangat tinggi, hampir 10% karyawan masih sering terlambat datang ke kantor. Dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Januari dan Desember, karena pegawai dibebankan dengan laporan akhir tahun yang mengakibatkan beban mereka bertambah dan mengakibatkan kelelahan yang lebih dari hari biasanya pada bulan- bulan sebelumnya.

Kedisiplinan karyawan juga dapat dilihat dari sikap patuh terhadap peraturan-peraturan kantor yang telah ditetapkan. Berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, jam kerja dimulai sejak pukul 07:30-17.00 WIB. Berdasarkan data absensi yang ada, masih banyak terdapat pegawai yang pulang lebih awal tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Berikut data pulang awal karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat tahun 2021:

Tabel 1.4
Pegawai Pulang Awal Periode Januari - Desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai yang Pulang Awal
Januari	14 Orang
Februari	25 Orang
Maret	11 Orang
April	22 Orang
Mei	47 Orang
Juni	17 Orang
Juli	3 Orang
Agustus	29 Orang
September	0 Orang
Oktober	9 Orang
November	8 Orang
Desember	3 Orang
Rata-Rata	16 Orang

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat bahwa masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dengan pulang lebih awal. Terlihat pada bulan Mei tercatat paling banyak pegawai yang pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditetapkan.

Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah perkara yang mudah, dibutuhkan motivasi yang tinggi, motivasi sendiri menurut Hasibuan (2019:141) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat memungkinkan menghadapi sejumlah permasalahan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Baik tidaknya pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari sistem penilaian kinerja karyawan seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. 5
Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Jawa Barat

Kategori Penilaian	Nilai
A = Baik Sekali	100
B+ = Baik +	97,5 – 100
B = Baik	92,5 - 97,5
B- = Baik -	85 - 92,5
C = Cukup	70 – 85
D = Kurang	55 – 70
E = Nihil	< 55

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat (2021)

Tabel 1.5 merupakan sistem penilaian kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidak kinerja karyawan dari hasil evaluasi terhadap

kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Adapun hasil evaluasi kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat pada tahun 2020 - 2021 akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.6
Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

No	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat
1	2020	Triwulan 1	86,12	B-
		Triwulan 2	71,34	C
		Triwulan 3	90,57	B
		Triwulan 4	73,85	C
2	2021	Triwulan 1	85,03	B-
		Triwulan 2	72,21	C
		Triwulan 3	71,02	C
		Triwulan 4	70,06	C

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat (2021)

Berdasarkan Tabel 1.6 mengenai hasil evaluasi kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat pada periode tahun 2020 - 2021 mengalami fluktuasi. Pencapaian kinerja mengalami penurunan pada tahun 2020 hingga 2021. Penurunan juga dapat dilihat pada setiap triwulan di tahun 2021, angka pencapaian sebesar 85,03 pada Triwulan 1 turun menjadi 70,06 di Triwulan 4 dengan predikat C (cukup). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami permasalahan karena pencapaian kinerja hanya sebatas C (cukup), sedangkan harapan perusahaan kinerja karyawan mengalami peningkatan dan stabil dengan predikat A (baik sekali) atau B (baik) dari tahun ke tahun.

Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat mengenai kinerja karyawan.

Berikut ini adalah data hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1.7
Hasil Penelitian Pendahuluan Mengenai Kinerja Karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

No	Pertanyaan	Jawaban					Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target instansi	2	8	9	7	4	2,90
2	saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	1	7	11	8	3	2,83
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan	4	16	5	4	1	3,60
4	Saya memiliki tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja	2	10	8	7	3	3,03
5	Saya selalu berusaha memperbaiki pekerjaan saya	1	7	13	7	2	2,93
Rata-Rata Skor Kinerja Karyawan							3,06
Kriteria Skor Kinerja Karyawan							Kurang Baik

Sumber: Hasil Penelitian Pendahuluan oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dari hasil penelitian pendahuluan memiliki kriteria kurang baik.

Menurut Siagian (2019:12), kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan lainnya. Untuk mengetahui lebih dalam faktor manakah yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat, maka peneliti

melakukan penelitian pendahuluan dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 karyawan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikutnya akan disajikan data hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1.8
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban					Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Motivasi Kerja								
1	Kebutuhan Fisiologis	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan	2	10	8	7	3	3,03
2	Kebutuhan Akan Rasa Aman	Saya merasa dalam bekerja merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan	1	7	11	8	3	2,83
3	Kebutuhan Sosial	Saya merasa kemampuan kerja saya diantara pegawai lainnya sangat baik	4	16	5	4	1	3,60
4	Kebutuhan Akan Penghargaan	Saya merasa perusahaan ini selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	2	8	9	7	4	2,90
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Saya merasa puas terhadap kesempatan akan menunjukkan hasil kerja	1	7	13	7	2	2,93
Rata-Rata Skor Motivasi							3,06	
Kriteria Skor Motivasi							Kurang Baik	
Budaya Organisasi								
1	Inovasi	Saya sering menciptakan ide yang inovatif dalam pekerjaan	2	10	8	6	4	3,00
2	Orientasi Hasil	Saya diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, cermat, akurat	7	15	5	3	0	3,87
3	Orientasi Tim	Di dalam perusahaan tempat saya bekerja, pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai penugasan atasan	4	12	8	5	1	3,43

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban					Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
4	Agresif dalam Bekerja	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas saya dengan sungguh-sungguh	5	12	9	4	0	3,60
5	Stabilitas Kerja	Ketika bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan walaupun tanpa pengawasan	2	10	10	7	1	3,17
Rata-Rata Skor Budaya Organisasi							3,41	
Kriteria Skor Budaya Organisasi							Baik	
Lingkungan Kerja								
1	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan tempat saya bekerja bersih dan nyaman	11	10	8	1	0	4,03
2	Lingkungan Kerja Non-Fisik	Hubungan saya dengan sesama karyawan dan atasan di perusahaan sudah baik	8	12	5	5	0	3,77
Rata-Rata Skor Lingkungan Kerja							3,90	
Kriteria Skor Lingkungan Kerja							Baik	
Disiplin Kerja								
1	Kehadiran	Saya selalu hadir sebelum jam kerja di perusahaan dimulai	2	2	17	4	5	2,73
2	Tingkat Kewaspadaan	Saya bekerja dengan teliti supaya tidak ada kesalahan dalam pekerjaan saya	2	8	12	7	1	3,10
3	Ketaatan Pada Standar Kerja	Saya bersedia menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang saya tanggung	5	11	7	4	3	3,37
4	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	Saya selalu menggunakan tanda pengenal saat bekerja	1	2	12	14	1	2,60
5	Bekerja Etis	Saya bekerja dengan tetap menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai	7	4	18	1	0	3,57
Rata-Rata Skor Disiplin Kerja							3,07	
Kriteria Skor Disiplin Kerja							Kurang Baik	
Komitmen Organisasi								
1	Kemauan Karyawan	Saya bersedia mengerjakan pekerjaan di luar tugas dan tanggung jawab saya	2	2	14	7	5	2,63
2	Kesetiaan Karyawan	Saya merasa ingin tetap bekerja untuk perusahaan ini	11	10	8	1	0	4,03
3	Kebanggaan terhadap Organisasi	Saya merasa senang dan bangga sudah bekerja di perusahaan ini	8	12	5	5	0	3,77
Rata-Rata Skor Komitmen Organisasi							3,48	
Kriteria Skor Komitmen Organisasi							Baik	

Sumber: Hasil Penelitian Pendahuluan oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat diketahui bahwa terdapat dua faktor dengan kriteria kurang baik yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, yaitu motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dorongan-dorongan ini yang menghasilkan suatu pencapaian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, jika tercapai akan memuaskan dan menyebabkan penurunan ketegangan (Robbins & Coutler, 2018:488). Hal ini mutlak dilakukan apabila organisasi mengharapkan pegawainya tetap menjadi anggota organisasi.

Adanya masalah pada motivasi di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat diakibatkan dari merasa tidak nyaman terhadap pengawasan dari atasan. Selain itu keutuhan sosial yang masih rendah yaitu penghargaan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugas ataupun memenuhi target.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang mejadi tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu

dorongan atau motivasi pada karyawan. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Motivasi tentu berpengaruh pada kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian dari Bukhari & Pasaribu (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor bermasalah lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Menurut Susiarto & Ahmadi (2019), disiplin kerja

karyawan bagian dari faktor kinerja. Masram (2018) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang tidak mudah, karena banyaknya faktor yang mempengaruhi, baik dalam pribadi seseorang maupun dari lingkungan sekitarnya. Dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 3 ayat (11) merupakan langkah awal untuk menciptakan pegawai yang profesional dan bertanggung jawab. Sebagaimana yang tertulis dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 3 ayat (11) diterangkan dengan jelas bahwa Pegawai Negeri Sipil wajib masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.

Menurut ketentuan Peraturan Pemerintah ini Pegawai Negeri Sipil yang melanggar kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja akan dijatuhi hukuman disiplin. Tujuan Pemerintah membuat Peraturan ini adalah untuk menjamin tata tertib Pegawai Negeri Sipil, serta demi kelancaran tugas Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sehingga dalam bertugas dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya dapat berjalan dengan semestinya. Peraturan sangat diperlukan dalam memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Disiplin juga tentu berpengaruh pada kinerja karyawan. Semakin baik kedisiplinan dari seorang karyawan tentu akan meingkatkan kinerjanya. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian dari Maulida (2018) dan Wau (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik permasalahan seperti yang telah diuraikan tersebut dengan judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA BARAT”**.

4.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada guna memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya. Identifikasi masalah dalam penelitian ini akan diuraikan pada halaman selanjutnya:

1. Motivasi Kerja
 - a. Kurangnya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
 - b. Pegawai merasa kurang nyaman terhadap pengawasan dari atasan.
 - c. Pegawai merasa kurang diberikan kesempatan untuk menunjukkan hasil pekerjaan.
2. Disiplin Kerja
 - a. Pegawai masih sering terlambat data ke kantor.
 - b. Pegawai masih kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya.
 - c. Pegawai tidak menggunakan tanda pengenal ketika sedang berada di dalam kantor.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Pegawai tidak bisa menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang telah ditetapkan.
 - b. Pegawai kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
 - c. Pegawai tidak selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan oleh peneliti sebelumnya maka rumusan masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat ada pada halaman berikutnya:

1. Bagaimana motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana disiplin kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

4.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengkaji:

1. Motivasi kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
2. Disiplin kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
3. Kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

4.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia, selain itu peneliti juga berharap

bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pihak-pihak lain yang terkait dengan penelitian ini.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, seperti:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau sumbangan informasi bagi penelitian selanjutnya.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, seperti:

1. Bagi Penulis

Berdasarkan penelitian ini Penulis bisa mengetahui bagaimana disiplin kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian Pustaka ini akan peneliti akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah peneliti. Pustaka yang akan dibahas yaitu referensi mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti menggunakan beberapa buku referensi, jurnal serta sumber dari internet yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2.1.1 Manajemen

Pengelolaan perusahaan sudah menjadi suatu keharusan dalam suatu bisnis pada era sekarang. Sehingga manajemen tentu sangat diperlukan oleh perusahaan atau organisasi bisnis. Karena dengan dikelolanya perusahaan dengan baik, maka perusahaan akan siap bersaing dengan kompetitornya.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen secara istilah berarti mengatur atau mengendalikan jalannya roda kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui pengertian manajemen lebih jelas, berikutnya akan peneliti paparkan pengertian manajemen menurut para ahli:

Wibowo (2017:3) menyatakan bahwa manajemen adalah proses penggunaan sumber daya manusia organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manullang (2018:2) menyatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Terry (2018:4) menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu yang mempelajari tentang proses perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, penempatan, pengendalian, dan pemecahan masalah terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen memiliki sarana atau bisa juga disebut dengan alat-alat manajemen, unsur-unsur manajemen atau komponen manajemen. Unsur manajemen ini berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan alat-alat sarana (*tools*). *Tools* merupakan syarat suatu usaha untuk mencapai hasil yang ditetapkan.

Menurut Sarinah & Mardalena (2017:76), ada enam unsur manajemen yang di dalam bahasa Inggris dikenal dengan “6M” yang harus dikembangkan semaksimal

mungkin oleh perusahaan, keenam unsur manajemen tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Man* (Manusia)
2. *Material* (Material)
3. *Machines* (Mesin)
4. *Methods* (Metode)
5. *Money* (Uang)
6. *Markets* (Pasar)

Berdasarkan penjelasan mengenai unsur-unsur manajemen di atas, maka dapat diketahui bahwa unsur-unsur manajemen merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dalam kegiatan manajemen di perusahaan yang merupakan alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Unsur-unsur manajemen yang paling umum digunakan merupakan unsur 6M (*man, money, materials, machines, method, dan markets*).

2.1.1.3 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan sehari-hari untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Rohman (2017:21), fungsi manajemen memiliki definisi dan jumlah fungsi yang berbeda-beda hal itu disebabkan karena pada dasarnya, pandangan tersebut dikemukakan berdasarkan asumsi masing-masing disesuaikan dengan kondisi dan situasi lingkungan, pengetahuan, serta berbagai faktor lainnya.

Menurut Krisnandi (2019:8), seorang manajer dalam proses manajemen akan menjalankan empat fungsi berikut, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu proses yang ditunjukkan untuk menentukan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dan mengambil langkah-langkah strategis guna mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain perencanaan adalah menentukan tujuan dan bagaimana mencapai tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu proses penugasan, pengalokasian sumber daya, serta pengaturan dan pengkoordinasian kegiatan kepada setiap individu dan/atau kelompok yang akan berperan dalam pelaksanaan rencana.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah suatu proses mengarahkan, membimbing, dan menyemangati karyawan dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah suatu proses mengawasi dan mengevaluasi kesesuaian antara kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi beserta hasil yang diperolehnya dengan rencana yang telah disusun oleh organisasi tersebut beserta tujuan yang telah ditetapkannya.

Kemudian Edison (2017:7) menyatakan bahwa fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah fungsi manajemen yang sangat penting. Sebab, apa yang

dideskripsikan dalam perencanaan merupakan sebuah keputusan, arah kebijakan dan harapan yang harus diraih.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Direksi memberikan otoritas pekerjaan dan alokasi biaya secara keseluruhan, pemimpin di tingkat unit bisnis membagi tugas pada para manajer, sedangkan manajer mengatur dan mengalokasikan pekerjaan pada tingkat operasional dan teknis.

3. Memimpin (*Leading*)

Fungsi memimpin diantaranya adalah mengarahkan dan menggerakkan bawahannya sesuai dengan tingkat kewenangannya.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang sudah diterapkan.

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai fungsi manajemen di atas, maka dapat dipahami bahwa fungsi manajemen merupakan suatu usaha dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan melalui beberapa kegiatan utama seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

2.1.1.4 Manajemen Fungsional

Manajemen terbagi menjadi beberapa bidang. Pada masing-masing bidang tersebut memiliki fungsi yang berbeda di dalam suatu perusahaan. Menurut Sarinah & Mardalena (2017:8), manajemen terbagi menjadi 4 bidang yang penjelasannya akan peneliti uraikan pada halaman selanjutnya:

1. Manajemen Operasional

Kegiatan di dalam manajemen operasional adalah menciptakan produk yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan yang disesuaikan dengan keinginan konsumen dengan teknik produksi yang efektif dan efisien.

2. Manajemen Pemasaran

Kegiatan di dalam manajemen pemasaran adalah mengidentifikasi kebutuhan konsumen dan bagaimana cara mewujudkan kebutuhan konsumen tersebut.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan di dalam manajemen sumber daya manusia adalah mencari dan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan yang kemudian dikelola dan dipelihara supaya menciptakan kualitas kerja yang baik.

4. Manajemen Keuangan

Kegiatan di dalam manajemen keuangan adalah memastikan jika kegiatan bisnis yang dilakukan oleh perusahaan mampu mencapai tujuannya secara ekonomis yang diukur berdasarkan profit.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa manajemen dapat dikelompokkan menjadi beberapa bidang, umumnya terbagi menjadi empat bidang, yaitu manajemen operasi, manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, dan manajemen pemasaran.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan

pengorganisasian. Manusia adalah kekayaan (*asset*) yang utama didalam organisasi, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mengetahui pengertian manajemen sumber daya manusia lebih jelas, berikut ini akan peneliti paparkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Handoko (2018:10) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Marwansyah (2019:3) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai 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 Dewi et.al (2021:1), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan operasional.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, maka dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya. Sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai suatu tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat diklasifikasikan menjadi beberapa fungsi. Menurut Hasibuan (2019:23), fungsi manajemen sumber daya manusia di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program ke karyawan. Program ke karyawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program ke karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja hubungan kerja, delegasi,

wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan-karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*). Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan

jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab lainnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Sofyandi (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negative terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada didalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan

sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional serta yang terakhir ialah tujuan individual.

2.1.3 Motivasi Kerja

Untuk melakukan suatu pekerjaan di dalam perusahaan, tentunya akan lebih baik ketika karyawan memiliki motivasi kerja. Karena dengan adanya motivasi kerja, maka karyawan akan bekerja dengan lebih semangat. Semakin semangat seorang karyawan dalam bekerja akan semakin baik pula kinerja karyawan dan hal tersebut akan berdampak pada semakin mudah tujuan perusahaan untuk dicapai. Sehingga motivasi kerja cukup penting untuk dikelola oleh manajemen dari para karyawan di perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu bagi perusahaan. Untuk mengetahui pengertian motivasi kerja lebih jelas, berikut ini akan peneliti paparkan pengertian motivasi kerja menurut para ahli:

Menurut Robbins & Judge (2017:247), motivasi adalah *“the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.”*

Menurut Maslow (2017:32), motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang

dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Winardi mengemukakan (2019:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non-moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Menurut Griffin et.al (2020:160), motivasi adalah “*the set of forces that leads people to behave in particular ways*”.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah perusahaan.

2.1.3.2 Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, yang nantinya akan mempengaruhi kekuatan dari kegiatan tersebut. Di mana motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

Menurut Sardiman (2017:25), fungsi motivasi ada 3 yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.1.3.3 Prinsip Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Busro (2018:51), di antaranya:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin dalam suatu perusahaan.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, maka karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, maka karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, maka akan memotivasi karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Huda (2020:63), terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Faktor Pemuas (*Motivation Factor*)

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi instrinsik). Yang termasuk ke dalam faktor pemuas, di antaranya:

- a. Prestasi yang diraih (*achievement*)
- b. Pengakuan orang lain (*recognition*)
- c. Tanggung jawab (*responsibility*)
- d. Peluang untuk maju (*advancement*)
- e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
- f. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of career growth*)

2. Faktor Pemelihara (*Maintenance Factor*)

Faktor pemelihara disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah. Beberapa faktor yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, di antaranya:

- a. Kompensasi
- b. Keamanan
- c. Stress kerja
- d. Kondisi kerja
- e. Status
- f. Prosedur perusahaan

2.1.3.5 Dimensi Motivasi Kerja

Terdapat beberapa dimensi dari motivasi kerja. Menurut Maslow (2017:32), dimensi motivasi kerja terbagi menjadi lima kategori. Berikutnya akan dipaparkan lima dimensi dari motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan keutuhan yang paling. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini. Misalnya makanan, minuman, dan istirahat/tidur.

2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman akan bertindak sebagai motivator, apabila kebutuhan fisiologi setelah terpuaskan secara minimal. Kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan, kebutuhan untuk keselamatan, dan lainnya.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan setelah dua kebutuhan sebelumnya terpenuhi, seperti persahabatan, afiliasi, serta berinteraksi dengan orang lain di dalam suatu lingkungan.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan merupakan kebutuhan tingkat berikutnya yang meliputi kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi dalam hierarki kebutuhan, yang meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki secara maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat lima kategori dari dimensi motivasi kerja, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.1.4 Disiplin Kerja

Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja.

Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Untuk mengetahui pengertian disiplin kerja lebih jelas, berikut ini akan peneliti paparkan pengertiannya menurut para ahli:

Menurut Rivai & Sagala (2018:221), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa

kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut Hasibuan (2019), di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4. Keadilan

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

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan tugasnya.

6. Sanksi Hukuman

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

harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7. Ketegasan

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

2.1.4.3 Dimensi Disiplin Kerja

Disiplin Kerja memiliki beberapa dimensi. Rivai & Sagala (2018:221) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki lima dimensi, yaitu:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Pegawai memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat lima kategori dari dimensi disiplin kerja, yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan dari seorang karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro & Daryanto (2017:105), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kinerja perusahaan juga baik kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2019:70) mendefinisikan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud di sini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Sutrisno (2018:123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Sopiah (2017:220) berpendapat bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Artinya hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan tanpa bertentangan dengan moral dan etika.

2.1.5.2 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Jenis-jenis penilaian kinerja menurut Rivai & Sagala (2018:262) adalah sebagai berikut:

1. Penilaian hanya oleh atasan. Dapat dilakukan secara cepat dan langsung, dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini. Atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat

dibandingkan oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.

3. Penilaian oleh Z yang bertindak sebagai peninjau yang independen. Misalnya membawa satu pikiran yang tetap ke dalam suatu penilaian lintas sektor yang besar.
4. Penilaian oleh bawahan dan sejawat. Mungkin terlalu subjektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

2.1.5.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki beberapa dimensi. Menurut Mangkunegara (2019:70), dimensi kinerja karyawan terbagi menjadi lima kategori. Penjelasan dari kategori-kategori tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan kehandalan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas, yaitu ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu: jalinan kerjasama dan kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat lima kategori dari dimensi kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

2.1.6 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu ini dapat membantu peneliti dalam melakukan penelitian karena menjadi salah satu acuan peneliti untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel independen atau variabel bebas dengan variabel

dependen atau variabel terikat. Peneliti mengangkat beberapa penelitian tersebut sebagai referensi. Berikutnya akan dipaparkan mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, di antaranya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Kartika Dwi Arisanti (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Motivasi dan disiplin kerja	Objek Penelitian
2	Santiago & Syahnur (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin kerja dan Motivasi	Objek penelitian Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja
3	Franz Zella (2018) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan Motivasi	Objek Penelitian
4	Nur Ismatul Maulida (2018) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja,	Disiplin kerja dan Kinerja karyawan	Tidak menggunakan variabel stres kerja dan kompensasi

No	Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Adipura Santosa Surakarta	Kompensasi Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan		Objek penelitian
5	Imelda Siburian (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dairi	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Motivasi dan Kinerja karyawan	Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja dan stres kerja Objek penelitian
6	Billy Tamarindang (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI cabang Manado	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Motivasi dan Kinerja Karyawan	Tidak menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan Objek penelitian
7	Adi Robith Setiana (2017) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Objek penelitian
8	Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu (2017) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Motivasi dan kinerja	Tidak menggunakan Kompetensi dan Lingkungan Kerja Objek penelitian

No	Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang	karyawan.		
9	Zesbendri (2017) Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Hartco Kab. Kendal	Hasil Penelitian menunjukkan motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan	Motivasi dan Disiplin kerja	Objek Penelitian
10	Rasti Ardini dan Fadli (2017) Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi	Motivasi, komitmen organisasi, disiplin, dan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Motivasi dan disiplin kerja	Tidak menggunakan variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Objek penelitian
11	Jelaskan Wau (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan	Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Nias Selatan	Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Objek penelitian
12	Suparno dan Sudarwati (2017) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur	Variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Seragen.	Disiplin karyawan dan Kinerja karyawan	Objek Penelitian Tidak menggunakan variabel Kompetensi kerja
13	Nazir Harudi, Gunawan, dan Hasmin (2016)	Kompetensi berpengaruh positif dan	Motivasi dan Disiplin Karyawan	Tidak menggunakan variabel

No	Penelitian Terdahulu	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupataen Soppeng	signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah		Kompetensi dan Prestasi kerja Objek penelitian
14	Deiby Christa Ruru, Lotje Kawet, dan Rita Taroreh (2017) Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir mempengaruhi kinerja pegawai	Motivasi dan Disiplin Karyawan	Tidak menggunakan variabel Pengembangan Karir Objek penelitian
15	Mohammad Iman Tindow dan Greis M. Sendow (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca	Motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan	Disiplin Karyawan dan Motivasi	Tidak menggunakan variabel Kompensasi Objek penelitian

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel

penelitian. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel *independent*, yaitu Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel *dependent*, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Semakin baik motivasi tentu akan berpengaruh pada kinerja seseorang,

Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Dalam suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentu akan semakin baik ketika didasari adanya motivasi kerja. Karena dengan adanya motivasi maka karyawan akan bekerja dengan mengerahkan seluruh kekuatan dan potensi yang dimilikinya untuk lebih produktif dalam bekerja. Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan bersedia bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang paling maksimal (Sabrina, 2021:80). Dengan semakin bekerja keras dan bersemangatnya karyawan dalam bekerja tentu akan menciptakan kinerja yang maksimal dari seorang karyawan.

Pernyataan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh penelitian terdahulu dari Bukhari & Pasaribu (2017) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Siburian (2019) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan karyawan dalam suatu instansi atau perusahaan sangat memegang peranan penting disamping faktor-faktor sumber daya manusia yang berkualitas dan yang berdedikasi tinggi untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan di suatu instansi atau perusahaan.

Disiplin kerja harus dimiliki dalam diri seorang karyawan selain itu kedisiplinan juga harus diterapkan oleh karyawan di dalam suatu perusahaan. Karena kedisiplinan merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai bentuk tanggung jawab dari karyawan terhadap keberhasilan perusahaan. Semakin baik disiplin kerja tentu akan menciptakan kinerja yang semakin baik pula. Busro (2018:147), menyatakan bahwa disiplin kerja akan menciptakan tanggung jawab kerja pada karyawan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pernyataan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh penelitian terdahulu dari Nur Ismatul Maulida (2018) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Wau (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

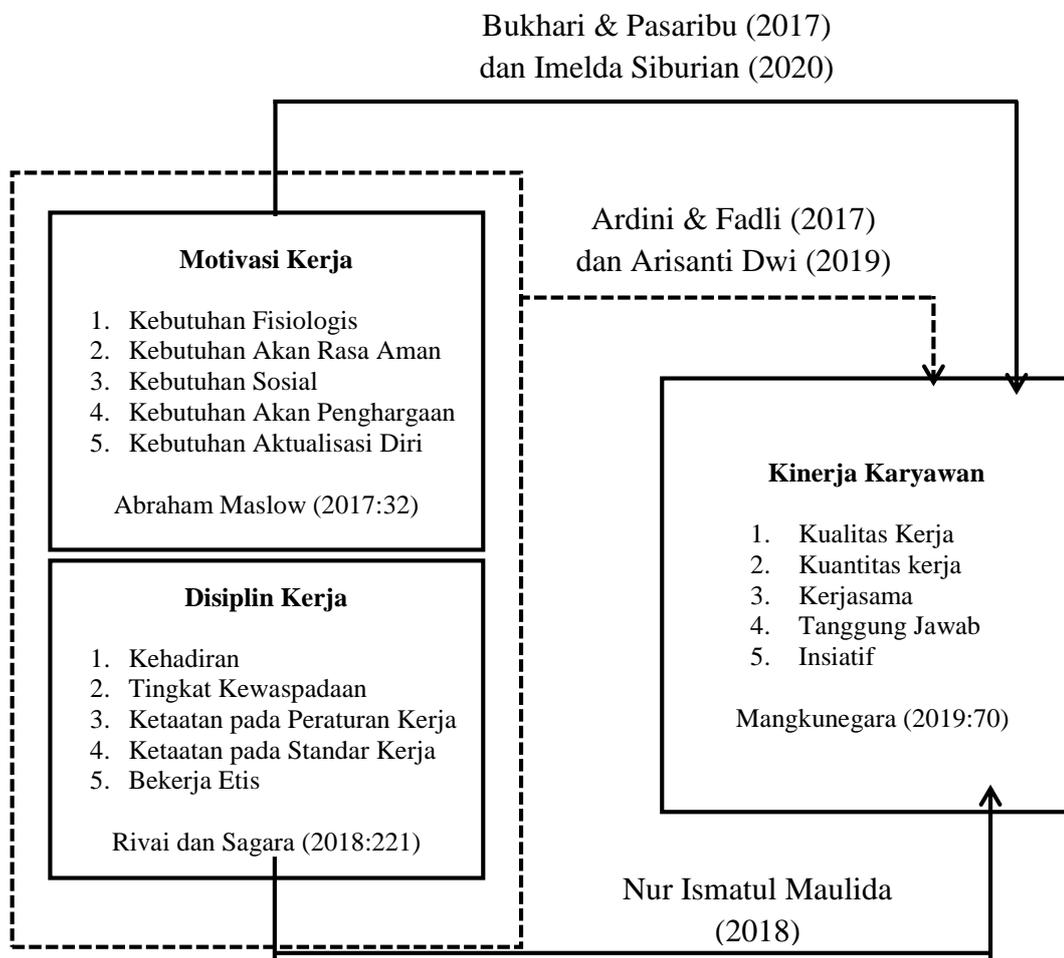
Sebelum penjelasan hubungan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terlebih dahulu proses dimana karyawan yang memiliki tanggung jawab pada organisasinya tentu karyawan tersebut sudah ada kesadaran terhadap kinerja yang dijalannya tapi beda halnya apabila karyawan tersebut tidak memiliki tanggung jawab dan kesadaran maka belum tentu hasil dari pencapaian kinerjanya akan baik dan sesuai tujuan organisasi yang sudah disetujui sebelumnya. Sedangkan perilaku karyawan yang sesuai dengan kinerja tersebut akan memberikan dampak pada meningkatnya motivasi kerja karyawan. Dengan demikian Kinerja Karyawan menjadi salah satu kriteria yang sangat penting dalam menentukan pertumbuhan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ardini & Fadli (2017) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah motivasi karyawan, maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan. Serta Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Arisanti (2019) hasil menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti, sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis, dan jumlah hipotesis, serta teknik analisis statistik yang akan digunakan. Berikutnya akan disajikan gambar paradigma penelitian yang terbentuk dari penjelasan-penjelasan sebelumnya:



Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Secara Simultan

Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Penggunaan metode penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian. Penggunaan metode ini untuk menguji kebenaran, menentukan data penilaian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian adalah metode kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data saat penelitian. Menurut Sugiyono (2019:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2019:19) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan keadaan atau nilai satu atau lebih variabel secara mandiri. Metode ini ditunjukkan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Metode verifikatif menurut Sugiyono (2019:20) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019:23) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:58). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

3.2.1.1 Variabel Bebas (Variabel X)

Variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (X) adalah

motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Menurut Maslow (2017:32), motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

2. Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2018:221), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

3.2.1.2 Variabel Terikat (Variabel Y)

Menurut Sugiyono (2019:39) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan. Variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:70) mendefinisikan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel bertujuan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam ke dalam konsep dimensi dan indikator. Tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Penelitian ini terdiri dari tiga pokok variabel yang akan diteliti yaitu, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal. Data skala ordinal adalah data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi tetapi diantara data tersebut terdapat hubungan atau tingkatan operasionalisasi variabel berisi kegiatan yang bertujuan untuk memecahkan variabel menjadi bagian-bagian terkecil sehingga diketahui klasifikasi ukurannya.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Motivasi Kerja (X₁) Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.	Kebutuhan Fisiologis	Gaji	Tingkat kecukupan gaji yang diberikan oleh perusahaan	Ordinal	1
		Insentif	Tingkat insentif yang memberikan semangat bagi pegawai	Ordinal	2
	Kebutuhan Akan Rasa Aman	Aman dari PHK	Tingkat keamanan dari PHK	Ordinal	3
	Kebutuhan Sosial	Hubungan pegawai dengan rekan kerja	Tingkat hubungan sesama pegawai	Ordinal	4

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Abraham Maslow (2017:32)		Hubungan pegawai dengan atasan	Tingkat hubungan pegawai dengan atasan	Ordinal	5
	Kebutuhan Akan Penghargaan	Pengakuan prestasi kerja	Tingkat penghargaan dari perusahaan atas Prestasi pegawai	Ordinal	6
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kebutuhan menunjukan keterampilan dan kemampuan	Tingkat perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan	Ordinal	7
Disiplin Kerja (X₂) Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Rivai & Sagala (2018:221)	Kehadiran	Absensi	Tingkat kehadiran pegawai	Ordinal	8
		Tepat Waktu	Tingkat ketepatan waktu dalam masuk kerja	Ordinal	9
	Tingkat Kewaspadaan	Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam menjalankan tugas pekerjaan	Ordinal	10
		Perhitungan	Tingkat mengurangi risiko dalam menjalankan pekerjaan	Ordinal	11
	Ketaatan pada standar kerja	Menaati pedoman kerja	Tingkat ketaatan terhadap pedoman kerja	Ordinal	12
		Tanggung jawab	Tingkat pegawai menanggung beban kerja	Ordinal	13

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Ketaatan pada peraturan kerja	Kepatuhan	Tingkat melaksanakan tata tertib instansi dengan patuh	Ordinal	14
		Kelancaran	Tingkat melaksanakan pekerjaan dengan lancar sesuai peraturan kerja	Ordinal	15
	Bekerja Etis	Suasana harmonis	Tingkat keserasian dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan bersama	Ordinal	16
		Saling menghargai	Tingkat sikap menghormati antar pegawai	Ordinal	17
Kinerja Karyawan (Y) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2019:70)	Kualitas Kerja	Kemampuan	Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan	Ordinal	18
	Kuantitas Kerja	Waktu dalam bekerja	Tingkat waktu dalam bekerja	Ordinal	19
		Pencapaian target	Tingkat pencapaian target	Ordinal	20
	Kerjasama	Jalinan kerja sama	Tingkat menjalin kerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	21
		Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	22

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Tanggung jawab	Hasil kerja	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Ordinal	23
		Kemandirian	Tingkat kemandirian menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	24
	Inisiatif	Kemauan	Tingkat kemauan pegawai dalam bekerja	Ordinal	25

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian dan dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data. Untuk mempermudah pengolahan data maka akan diambil bagian, jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel. Sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:85). Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi di dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 328 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019:127). Sampel dilakukan karena adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka dari itu akan diambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh slovin dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai $e=10\%$ adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e^2 = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditoleransi (tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 10%)

Jumlah populasi yaitu sebanyak 328 orang dengan tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi sebesar 10% (0,1) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 90%, sehingga perhitungan sampel yang diambil untuk mewakili populasi dapat dilihat sebagai berikut:

$$n = \frac{328}{1 + 328 (0,1)^2} = 76,6 \approx 77$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat diperoleh ukuran (n) dalam penelitian sebanyak 77 orang yang akan dijadikan ukuran sampel.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2019:128). Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019:129). Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2019:129).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data yang dapat dilakukan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data yang ada di dalam pengumpulan data ini didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut (Sugiyono, 2019:296).

Jika dilihat dari sumbernya data terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2019:194). Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini akan diuraikan pada halaman selanjutnya:

1. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian di lapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui:

a. Pengamatan langsung (*observation*)

Peneliti mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung atau observasi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti diteliti (Sugiyono, 2019:203).

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pemimpin atau pihak berwenang atau pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti (Sugiyono, 2019:195).

c. Penyebaran angket (kuesioner)

Kuesioner akan diberikan kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti (Sugiyono, 2019:199).

2. Studi kepustakaan

Pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku, jurnal, internet, dan data perusahaan antara lain data penjualan dan data pendukung perusahaan yang berkaitan dengan objek.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2019:156). Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validitas menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau sejauh mana pernyataan dapat dipahami dan tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas merupakan alat untuk menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Validitas merupakan

derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019:175). Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir instrumen yang dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor dari setiap butir dengan skor totalnya.

Terdapat metode untuk mencari nilai korelasi, metode tersebut digunakan untuk menguji validitas. Penelitian ini menggunakan metode *pearson product moment* dengan rumus berikut ini:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2) - (\sum X)^2 - (n\sum Y)^2 - (n(\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *product moment*

X = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

Y = Skor total instrumen

n = Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum X$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.

2. Jika r hitung $\leq r$ tabel, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Syarat minimum untuk suatu butir instrumen atau pernyataan dianggap valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 ke atas (Sugiyono, 2019:180). Maka dari itu, semua instrumen atau pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil *output* SPSS pada tabel dengan judul *item-Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan ukuran mana yang dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan ukuran mana yang harus dilakukan jika dilakukan pengukuran 2 (dua) kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019:185).

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada persetujuan-persetujuan yang sudah memenuhi uji validitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *split-half* yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pada item pernyataan yang ganjil dengan total skor pernyataan yang genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus-rumus *spearman brown*.

Berkenaan dengan hal tersebut peneliti melampirkan rumus-rumus untuk pengujian reliabilitas sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap perolehan dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{AB} = \frac{n(\Sigma AB) - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{((n\Sigma A^2 - (\Sigma A)^2)(n\Sigma B^2 - (\Sigma B)^2))}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi produk moment

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

ΣA = Jumlah total skor belahan ganjil

ΣB = Jumlah total skor belahan genap

ΣA^2 = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

ΣB^2 = Jumlah kuadran total skor belahan genap

ΣAB = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *spearman brown* berikut ini:

$$r = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r = Nilai reliabilitas

r_b = Korelasi pearson product moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r_b hitung), kemudian nilai reliabilitas instrumen (r_b hitung) tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata sehingga akan memunculkan keputusan sebagai berikut:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka instrumen atau pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.
2. Jika r hitung $\leq r$ tabel, maka instrumen atau pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019:206).

Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

Analisis data dalam bentuk statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan presentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya suatu hubungan antar variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono, 2019:207). Kebenaran hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X_1) = Motivasi Kerja, (X_2) = Disiplin Kerja terhadap variabel dependen (Y) = Kinerja Karyawan.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan sejauh mana tanggapan karyawan terhadap variabel X_1 (Motivasi Kerja), variabel X_2 (Disiplin Kerja), dan variabel Y (Kinerja Karyawan) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Analisis deskriptif adalah

penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain (Sugiyono, 2019:64).

Data dikumpulkan oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019:146). Setiap item dari kuesioner tersebut memiliki 5 (lima) jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda-beda. Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan dan mendukung pertanyaan (item positif hingga item negatif), skor tersebut berguna untuk mengetahui alternatif jawaban yang dipilih oleh responden. Adanya skor ini dapat memberikan masing-masing jawaban pernyataan alternatif, menurut Sugiyono (2019:147) skor skala *likert* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
KS (Kurang Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2019:147)

Pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel dependen dan independen di atas dalam operasionalisasi variabel ini, semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner. Skala *likert* digunakan untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, yang kemudian dihitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan kemudian dijumlahkan. Setelah

setiap indikator mempunyai jumlah, kemudian dirata-ratakan dan selanjutnya digambarkan dalam suatu garis kontinum untuk mengetahui kategori dari hasil rata-rata tersebut. Untuk menentukan kategori skala pada garis kontinum menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria pertanyaan}}$$

Keterangan:

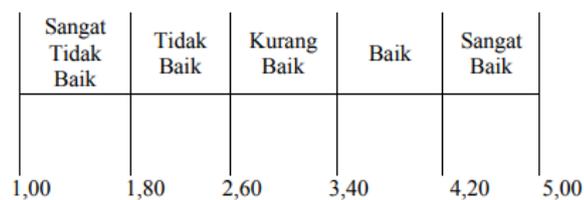
Nilai tertinggi = 5, dan Nilai terendah = 1

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 - 1,80: Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 - 2,60: Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 - 3,40: Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 - 4,20: Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 - 5,00: Sangat Baik

Berikutnya akan disajikan garis kontinum yang menggambarkan ke lima jenjang interval di atas:



Sumber: Sugiyono (2019:148)

Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019:65). Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode yang akan peneliti bahas pada sub bab berikutnya:

3.6.2.1 *Method of Succesive Interval* (MSI)

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu ditransformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang telah diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method Of Succesive Interval*).

Banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi pearson, uji t dan lain sebagainya yang mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika hanya mempunyai data berskala ordinal maka data tersebut harus diubah ke dalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut. Pada halaman berikutnya akan dijelaskan mengenai langkah-langkah dalam menganalisis data dengan menggunakan MSI:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut dengan proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut:

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1[SVmin]$$

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan media komputerisasi, yaitu menggunakan *SPSS for windows* untuk memudahkan proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel dependen bila nilai

variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (Sugiyono, 2019:213). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah masing-masing independen berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen apabila variabel dependen tersebut mengalami perubahan. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi, besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap unit variabel bebas

X_1 = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

X_2 = Variabel bebas (Disiplin Kerja)

e = Tingkat kesalahan (*standard error*)

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Keeratan hubungan dapat

dinyatakan dengan istilah Koefisien Korelasi. Koefisien korelasi merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien korelasi. Adapun rumus korelasi berganda sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{JK_{(reg)}}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan:

r^2 = Koefisien korelasi berganda

$JK_{(reg)}$ = Jumlah kuadrat regresi

ΣY^2 = Jumlah kuadrat total korelasi

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ sebagai berikut:

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y)

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif

Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Berikut ini akan peneliti sajikan mengenai tabel 3.5 yaitu taksiran besarnya koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Bobot Nilai
0,000-0,199	Sangat Lemah
0,200-0,399	Lemah
0,400-0,599	Cukup
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:248)

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat dugaan sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), secara simultan dan parsial. Uji hipotesis ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1).

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan secara simultan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan dengan objek penelitiannya yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan pada penjelasan berikut ini:

a. Membuat Formulasi Uji Hipotesis

1. $H_0 : b_1 ; b_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
2. $H_1 : b_1 ; b_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

b. Menentukan Tingkat Signifikansi

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,1$ artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 90% atau toleransi kesalahan 10%.

c. Menghitung Nilai F Hitung Dengan Rumus

Pengujian regresi secara simultan dimaksudkan apakah variabel bebas secara menyeluruh memberikan nyata terhadap variabel terikat. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji f hitung yang memiliki rumus seperti yang ada di bawah ini:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

$(n-k-1)$ = Derajat kebebasan

Berdasarkan perhitungan terakhir maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (k) dan penyebut ($n-k-1$) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_1 diterima (signifikan)
2. Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_1 ditolak (tidak signifikan)

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Hipotesis parsial yang dikemukakan dapat menjabarkan sebagai berikut:

- a. Membuat formulasi uji hipotesis
 1. $H_0 : b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
 2. $H_1 : b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
 1. $H_0 : b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
 2. $H_1 : b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

c. Menentukan tingkat signifikansi

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,1$ artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 90% atau toleransi kesalahan 10%.

d. Menghitung uji t

Pengujian regresi secara parsial menggunakan rumus berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

t hitung = Statistik Uji Korelasi

n = Jumlah sampel

r = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi:
 - a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_1 ditolak
 - b. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_1 diterima
2. Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel:
 - a. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, sebaliknya H_1 diterima
 - b. Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima, sebaliknya H_1 ditolak

3.6.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya pengaruh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus pada halaman berikutnya:

1. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien ganda

100% = Pengali yang dinyatakan dalam persentase

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Adapun koefisien determinasi parsial adalah koefisien untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (terpisah), rumus koefisien determinasi parsial adalah sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{Zero order}$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

β = Nilai *standardized coefficients*

Zero Order = Korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat

Kriteria-kriteria untuk analisis koefisien determinasi akan diuraikan pada halaman berikutnya:

- a. Jika K_d mendekati (0), berarti pengaruh variabel X terhadap variabel dinyatakan lemah.
- b. Jika K_d mendekati (1), berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y dinyatakan kuat.

3.7 Rancangan Kuesioner Penelitian

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019:199). Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner itu berisi pernyataan mengenai variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum di dalam operasionalisasi variabel penelitian. Responden tinggal memilih pada kolom yang sudah disediakan. Responden memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti dengan berpedoman pada skala *likert*.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang berlokasi di di Jalan Soekarno Hatta No. 532, Sekejati, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat. Adapun waktu untuk menyelesaikan penelitian ini terhitung mulai dari Juni 2022 sampai Januari 2023.