

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BERITA KOTA
MAKASSAR**

Diajukan Oleh:

MUHAMMAD IRWAN

4516012077



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

2020

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berita Kota Makassar.

Nama Mahasiswa : Muhammad Irwan

Nomor Stambuk : 45 16 012 077

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

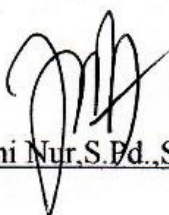

Rafiuddin, SE., M.Si.

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

Ketua Program Studi Manajemen


Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

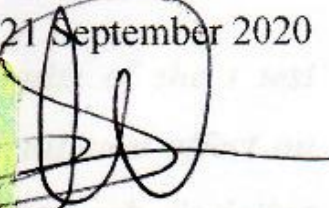
Nama : Muhammad Irwan
Nim : 451612077
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berita Kota Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini, saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 21 September 2020




Muhammad Irwan

Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Berita Kota Makassar City

By:

Muhammad Irwan

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Bosowa University Makassar

ABSTRACT

Muhammad Irwan, 2020, Skripsi. The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Berita Kota Makassar under the guidance of Dr. HAARifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH and Mr. Rafiuddin, SE., M .Si.

The research objective was to determine and analyze the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Berita Kota Makassar.

The research object is PT Berita Kota Makassar. This research is a quantitative research study with respondents, namely employees of PT Berita Kota Makassar, for the research population used is 53 people and the research sample is 53 people. The analysis method used is Descriptive Analysis Method and Multiple Linear Regression Analysis Model.

The results of research conducted based on the results of the t test research showed that the work motivation variable has a significant effect on employee performance. The results of t test analysis show that work discipline has a significant effect on employee performance. The variable with the most dominant influence on employee performance is the work motivation variable.

This can be proven by the t value of the motivation variable is greater than the t value of the Work Discipline variable. So it can be concluded that work motivation and work discipline are very important things to pay attention

to, especially for the leadership of PT Berita Kota Makassar so that they always provide opportunities for employees to convey ideas, suggestions and even criticism and continue to provide support and encouragement so that employee performance continues to increase.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance.



**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Berita Kota Makassar**

Oleh :

Muhammad Irwan

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bosowa Makassar

ABSTRAK

Muhammad Irwan, 2020, Skripsi. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berita Kota Makassar dibimbing oleh Bapak Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH dan Bapak Rafiuddin, SE.,M.Si.

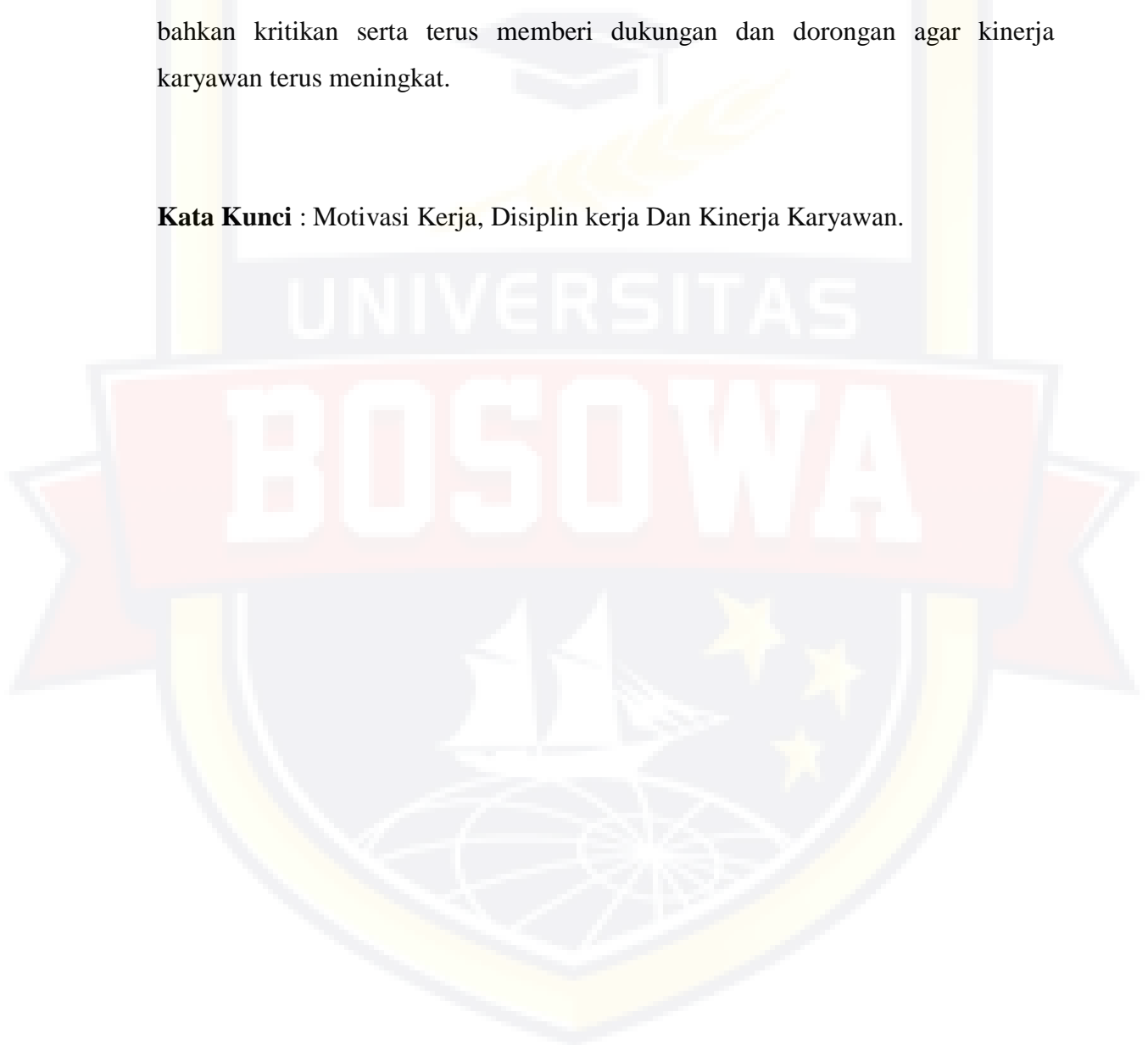
Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar.

Objek penelitian adalah PT Berita Kota Makassar, Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan responden yaitu karyawan PT Berita Kota Makassar, untuk populasi penelitian yang digunakan yaitu sebanyak 53 orang dan yang menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 53 orang. Metode analisis yang digunakan yaitu, Metode Analisis Deskriptif dan Model Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Motivasi Kerja.

Hal ini dapat di buktikan dengan nilai t hitung variabel motivasi lebih besar dari pada t hitung variabel Disiplin Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan terutama bagi pimpinan PT Berita Kota Makassar agar senantiasa memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide, saran bahkan kritikan serta terus memberi dukungan dan dorongan agar kinerja karyawan terus meningkat.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin kerja Dan Kinerja Karyawan.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berita Kota Makassar”

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Prof.Dr,Ir,Saleh Pallu,M.Eng. Selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar
2. Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar
3. Dr.HJ,Herminawati Abu Bakar SE,MM Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar
4. Indrayani Nur,S.Pd SE.,M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar
5. Dr.H.A Arifuddin Mane, SE., M.Si.,SH.,MH Dan Rafiuddin.,SE Selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan arahan,

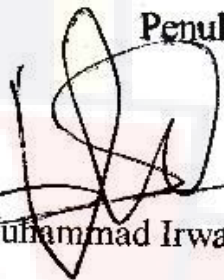
petunjuk, motivasi dan bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Kepada Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bias bertambah, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
7. Dr. Mustawa Nur SH., MH Selaku Direktur Utama PT.Berita Kota Makassar beserta stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.
8. Orang tua tercinta yang selalu mendoakan dan memberi dukungan baik dalam bentuk material maupun non material.
9. Basteng, Rapli, Alex Telah Mendorong saya menambah wawasan dan pengalaman
10. Kepada seluruh teman KKN/KWU 47 DESA POLEWALI KEC LIBURENG KAB BONE
11. Kepada seluruh teman-teman mahasiswa fakultas ekonomi universitas bosowa makassar angkatan 2016 yang selama ini telah banyak membantu, memberikan cerita, mendukung, dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
12. Kepada semua pihak yang tidak sempat penulis tulis satu persatu terima kasih telah mendukung, memotivasi, mendoakan penulis agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Skripsi ini jauh dari sempurna, Apabila terdapat kesalahan – kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala disisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, 21 Agustus 2020

Penulis



Muhammad Irwan

UNIVERSITAS
BOSOWA



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN	iii
ABSTRACK	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Kerangka Teori	6
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6

2.1.2. Fungsi Sumber Daya Manusia	8
2.1.3. Pengertian Motivasi Kerja	9
2.1.4. Indikatot Motivasi Kerja	13
2.1.5. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	14
2.1.6. Pengertian Disiplin Kerja	16
2.1.7. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	18
2.1.8. Tujuan Disiplin Kerja	20
2.1.9. Jenis-jenis Disiplin Kerja	22
2.1.10. Indikator Disiplin Kerja	23
2.1.11. Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.1.12. Manfaat Kinerja	26
2.1.13. Indikator Kinerja Karyawan	28
2.1.14. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	28
2.1.15. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.2 Kerangka Pikir	31
2.3 Hipotesis	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1. Daerah Dan Waktu Penelitian	34
3.2. Metode Pengumpulan Data	34
3.3. Jenis Dan Sumber Data	35
3.3.1. Jenis Data	35
3.3.2. Sumber Data	35
3.4. Populasi Dan Sampel	36
3.5. Metode Analisis	36
3.6 Depinisi Oprasional	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	38
4.1.1. Sejarah Perusahaan	38
4.1.2. Visi Misi Dan Peran Perusahaan	40
4.1.3. Struktur Organisasi	42
4.1.4. Uraian Tugas Dalam Struktur Organisasi	43
4.2. Hasil Penelitian	48
4.2.1. Karakteristik Responden	48

4.3. Analisis Data	53
4.3.1. Analisi Regresi Linear Berganda	53
4.3.2. Analisis Koefisien Determinasi	55
4.3.3. Uji F	56
4.3.4. Uji T	57
4.4. Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	

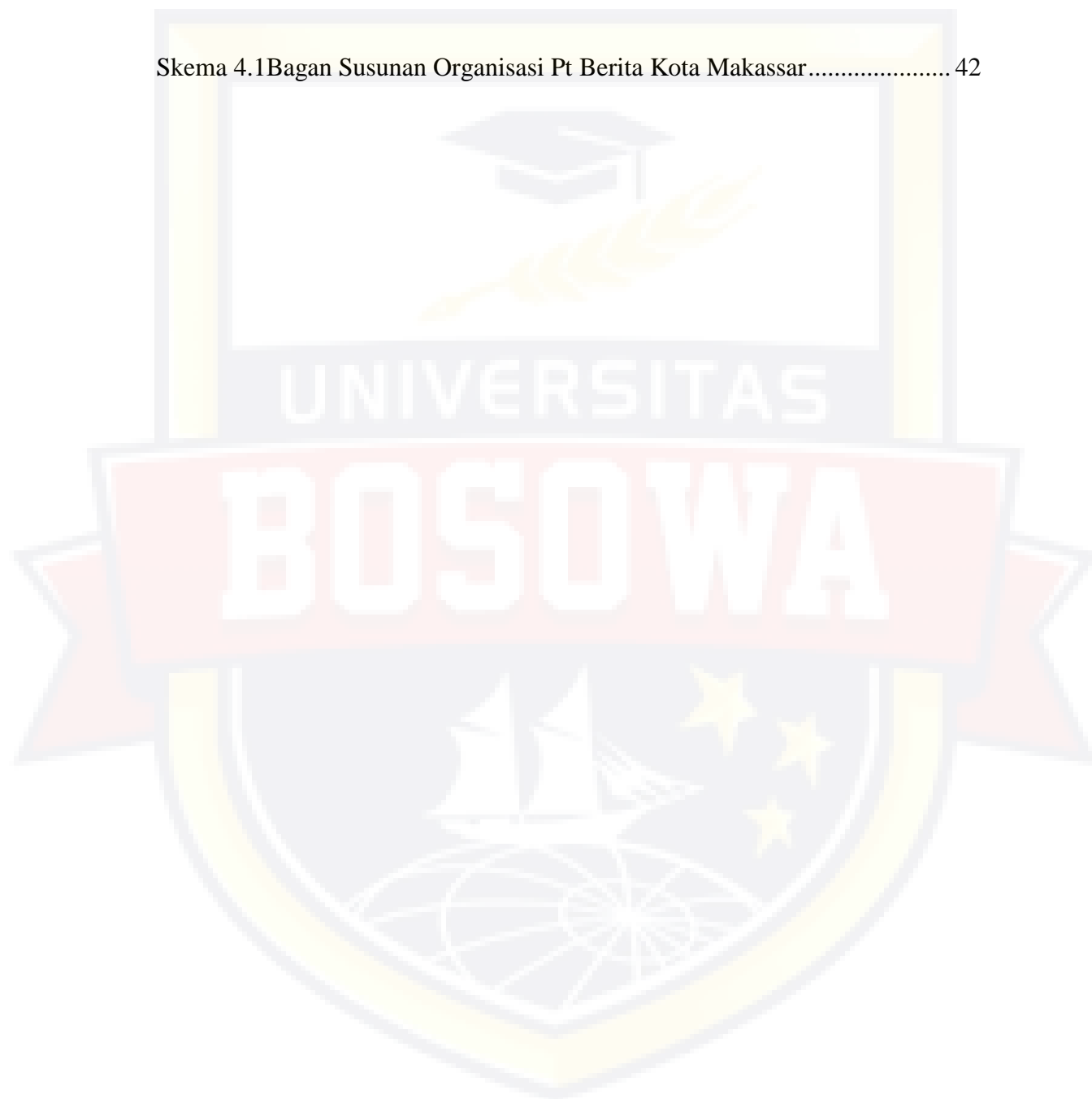
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan Pt Berita Kota Makassar	4
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Penelitian.....	52
Tabel 4.4 Karakteristik Masa Kerja Responden	53
Tabel 4.5 Hasil Linear Berganda	54
Tabel 4.6 .Koefisien Determinasi.....	55
Tabel 4.7 Uji F	56
Tabel 48 Uji T	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Gambar Kerangka Fikir..... 32

Skema 4.1 Bagan Susunan Organisasi Pt Berita Kota Makassar..... 42



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu cakap, dan terampil yang terpenting mereka tidak mau bekerja giat. Supaya mau bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini motivasi sangatlah penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendukung kemajuan dan kelangsungan sebuah instansi/perusahaan. Untuk itu perlu diadakan peningkatan sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas. Dalam hal ini bertujuan untuk mewujudkan kehidupan masyarakat yang sejahtera baik dari segi Pendidikan yang lebih cemerlang serta mampu bersaing didunia kerja dengan ide-ide kreatif.

Oleh karena itu di era globalisasi ini kecepatan dan ketepatan dalam hal bekerja adalah hal yang sangat diutamakan seperti skill dan pengguna tenaga mesin guna tercapai tujuan yang maksimal dengan. Dengan adanya dan

penguasaan penggunaan tenaga mesin maka semua pekerjaan akan terlaksana dengan baik dan tepat. Alat-alat yang dimiliki perusahaan lain tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Prestasi yang sangat tinggi diperlukan dalam setiap kerja sama karyawan dalam mencapai tujuan seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan sebuah lembaga atau organisasi adalah sesuatu sangat diidam-idamkan oleh setiap organisasi.

PT BERITA KOTA MAKASSAR merupakan perusahaan yang bergerak dibidang media cetak Berita kota makassar menyajikan berita-berita aktual terpercaya setiap hari diberbagai kota khususnya di makassar. Berita yang disajikan didominasi oleh berita-berita perkotaan *public service*, peristiwa-peristiwa kriminal hukum dan hiburan isi beritanya 80% lokal.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran yang tertentu. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia dan bawahan khususnya. Menurut Pamela A. O'Keefe dan Dan oloko (2015) menyatakan bahwa; 'motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup ' Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dunia kerja saat ini, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki oleh semua karyawan sebab motivasi merupakan kemampuan berusaha yang dilakukan seseorang

untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan dengan kemampuan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.pada hakekatnya manusia yang bekerja tidak saja hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Disiplin merupakan Tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendidikan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P.Siagian,2002).

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

Kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan apabila motivasi untuk bekerja dimiliki pegawai. Akan tetapi, setiap aktivitas dalam perusahaan dapat disinyalir terjadi penyimpangan, ketidak efektifan, dan ketidak efisienan.

Oleh karena itu, perlu adanya disiplin kerja yang tinggi untuk menangani berbagai permasalahan tersebut dengan cara melakukan pengendalian, penilaian, serta Menyusun berbagai strategi untuk masa yang akan datang.

TABEL 1.1**JUMLAH KARYAWAN PT BERITA KOTA MAKASSAR**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Keterangan
1	Laki – Laki	46	
2	Perempuan	7	
	Total	53	

Sumber : kantor PT berita kota makassar”.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berita Kota Makassar”.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah variabel motivasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar

2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian diantara lain ;

1. Bagi mahasiswa

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam suatu perusahaan mengenai sistem dan prosedur operasional suatu perusahaan.

2. Bagi PT Berita Kota Makassar

Dapat menganalisis aspek yang telah diteliti, dan mempersiapkan strategi cadangan yang efektif untuk menghadapi segala situasi yang mungkin terjadi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai (Sumber daya manusia) yang mengelola faktor produksi lainnya.

Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila karyawan tersebut dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi yang lebih, maka akan menjadikan karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

Adapun beberapa pendapat dari para ahli mengenai definisi Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain :

1. Sedarmayanti (2015:13)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

2. Sutrisno (2014:3)

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

3. Hasibuan (2013:10)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu metode pengelolaan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan agar mampu mencapai visi dan misi dari organisasi ataupun perusahaan secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek organisasi atau perusahaan. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan tadi diatas, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi-fungsi organisasi ataupun perusahaan dapat berjalan dengan seimbang.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014:21) diuraikan sebagai berikut :

1. Perencanaan.

Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah tujuan mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan kordinasi dalam bagan organisasi (*Organization Chart*) dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2003).

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi (Fuad Mas'ud, 2002). Menurut Robbins (2012) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai

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

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behaviour (Kreitner dan Kinicki, 2001:205). Menurut Adella Hotyda Siregar (2007) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.” menurut McClelland dibagi atas tiga:

1. *Need For achievement*. Ada beberapa orang yang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien jika dibandingkan dengan hasil sebelumnya. Ciri-ciri:

- a. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
- b. Mencari feedback tentang perbuatannya.
- c. Memilih resiko yang sedang di dalam perbuatannya.
- d. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.

2. *Need for affiliation.* Kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam kehidupannya atau hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini akan mengarahkan tingkah laku individu untuk meleakukan hubungan yang akrab dengan orang lain. Orang-orang dengan need affiliation yang tinggi ialah orang yang berusaha mendapatkan persahabatan. Ciri-ciri:

- a. Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada segi tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan tersebut.
- b. Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana yang lebih komperatif.
- c. Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
- d. Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.
- e. Selalu berusaha menghindari konflik.

3. *Need for power.* Adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain. Ciri-ciri:

- a. Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan.
- b. Mencari feedback tentang perbuatannya.

- c. Memilih resiko yang sedang di dalam perbuatannya.
- d. Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.

4. *Need for affiliation.* Kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam kehidupannya atau hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini akan mengarahkan tingkah laku individu untuk meleakukan hubungan yang akrab dengan orang lain. Orang-orang dengan need affiliation yang tinggi ialah orang yang berusaha mendapatkan persahabatan. Ciri-ciri:

- a. Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada segi tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan tersebut.
- b. Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif.
- c. Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
- d. Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.
- e. Selalu berusaha menghindari konflik.

5. *Need for power.* Adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain. Ciri-ciri:

- a. Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan.
- b. Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimanapun dia berada.

- c. Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise.

Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang tampak. Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat diatas, motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak.

2.1.4 Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut Sondang P. Siagian (2008:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong.

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

2. Kemauan.

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

3. Kerelaan.

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

4. Membentuk Keahlian.

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

2.1.5 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Winardi (1992) ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Hal ini terdiri dari:

- a. Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
- b. Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
- c. Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap

dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

d. Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.

e. Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

2. Faktor Eksternal Merupakan faktor yang berasal dari luar individu. Hal ini meliputi:

a. Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud.

b. Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran,

kebijakan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

- c. Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya; d) Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Hal ini juga memungkinkan manajemen untuk melakukan diagnosis kesiapan terhadap karyawan. Pada dasarnya, menentukan tujuan spesifik dan menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik yang bisa dilakukan manajer untuk meningkatkan kinerja.

2.1.6 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).

Setiyawan dan Waridin (2006:101),ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi, saran, arahanatau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurutRivai (2004:444):

1. Disiplin retributive (retributive discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (corrective discipline)yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (individual right perspective)yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif utilitarian (utilitarian perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2004:444) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

1. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
2. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan

balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis

yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan

dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.8 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan Disiplin Kerja sangat penting. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut

Sastrohadiwiryo (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.

4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
6. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
7. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
8. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
9. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
10. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.9 Jenis jenis Disiplin Kerja

1. Disiplin Dalam Menggunakan Waktu

Adalah dapat menggunakan dan membagi waktu dengan baik. Karena waktu sangat berharga dan salah satu kunci kesuksesan adalah dengan bisa menggunakan waktu sebaik mungkin.

2. Disiplin Dalam Beribadah

Adalah senantiasa beribadah dengan aturan-aturan yang terdapat didalamnya. Kedisiplinan disini sangat diperlukan, Allah SWT senantiasa menganjurkan hamba-Nya untuk disiplin, sebagai contoh firman Allah SWT.

3. Disiplin Dalam Kehidupan Berbangsa Dan Bernegara

Kedisiplinan adalah suatu hal yang sangat menentukan dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, jika terjadi erosi disiplin maka pencapaian pendidikan akan terhambat, diantaranya faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah sebagai berikut:

- a. Faktor tuntutan materi lebih banyak. Untuk menutupinya maka berbagai jalan ditempuh.
- b. Munculnya selera beberapa manusia yang ingin terlepas dari ikatan dan aturan serta ingin bebas sebebasnya.
- c. Pola dan sistem pendidikan yang sering berubah
- d. Motivasi belajar yang menurun dari peserta didik dan para pendidik
- e. Peraturan yang ada terlalu longgar

Yang pada dasarnya disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan kehidupan belajar dan mengajar yang teratur serta mencintai dan menghargai pekerjaannya. Disiplin adalah proses pendidikan dan pelatihan yang memadai, untuk itu guru membutuhkan pemahaman tentang landsasan ilmu kependidikan dan keguruan sebab saat ini banyak terjadi menurunnya sopan santun dan menurunnya disiplin.

2.1.10 Indikator Disiplin Kerja

Eithzal Rivai (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturankerja. Karyawan 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 karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.11 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung Wibowo, (2017).

Armstrong dan Baron (Wibowo, (2017)) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Ilyas (2017) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Menurutnya, deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Kemudian dibutuhkan ukuran untuk menentukan apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk selanjutnya dilakukan penilaian. Dimana penilaian ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Selain itu, kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan

meliputi; kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama

Definisi karyawan menurut kamus lengkap bahasa Indonesia diartikan orang yang bekerja pada suatu lembaga, kantor, atau perusahaan yang mendapat gaji atau upah. *Robert L. Mathis* dan *Jhon H. Jackson* mendefinisikan kinerja karyawan sebagai apa yang dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang dalam suatu lembaga, kantor, organisasi, atau perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.12 Manfaat Kinerja

Menurut Bangun (2012: 232) penilaian kinerja dalam suatu perusahaan memiliki berbagai manfaat, antara lain:

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi.

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan

pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi.

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai.

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Pegawai yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan Sistem Berbagai sistem yang ada dalam organisasi.

Setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria pengujian validitas.

Manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2014:264) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penelitian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi.

Melalui pelatihan, pimpinan dapat mengambil keputusan dan penentuan perbaikan kompensasi dan sebagainya.

2.1.13 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut *T.R. Michel* dalam Rizky (2016) indikator kinerja meliputi :

1. Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.

2. Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
3. Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
4. Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
5. Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Pemaparan dari beberapa teori di atas dan membandingkan kondisi lapangan maka penelitian ini akan menggunakan teori dari T.R Michael untuk mengukur kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan unsur-unsur yang terkandung dalam setiap indikator ini dianggap mampu menggambarkan kinerja pegawai yang ada di PT Berita Kota Makassar secara maksimal.

2.1.14 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan.

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.1.15 Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan motivasi kerjadiindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dari karyawan PT Berita Kota Makassar. Tingkat ketidak hadiran karyawan yang cukup tinggi dan kebijakan

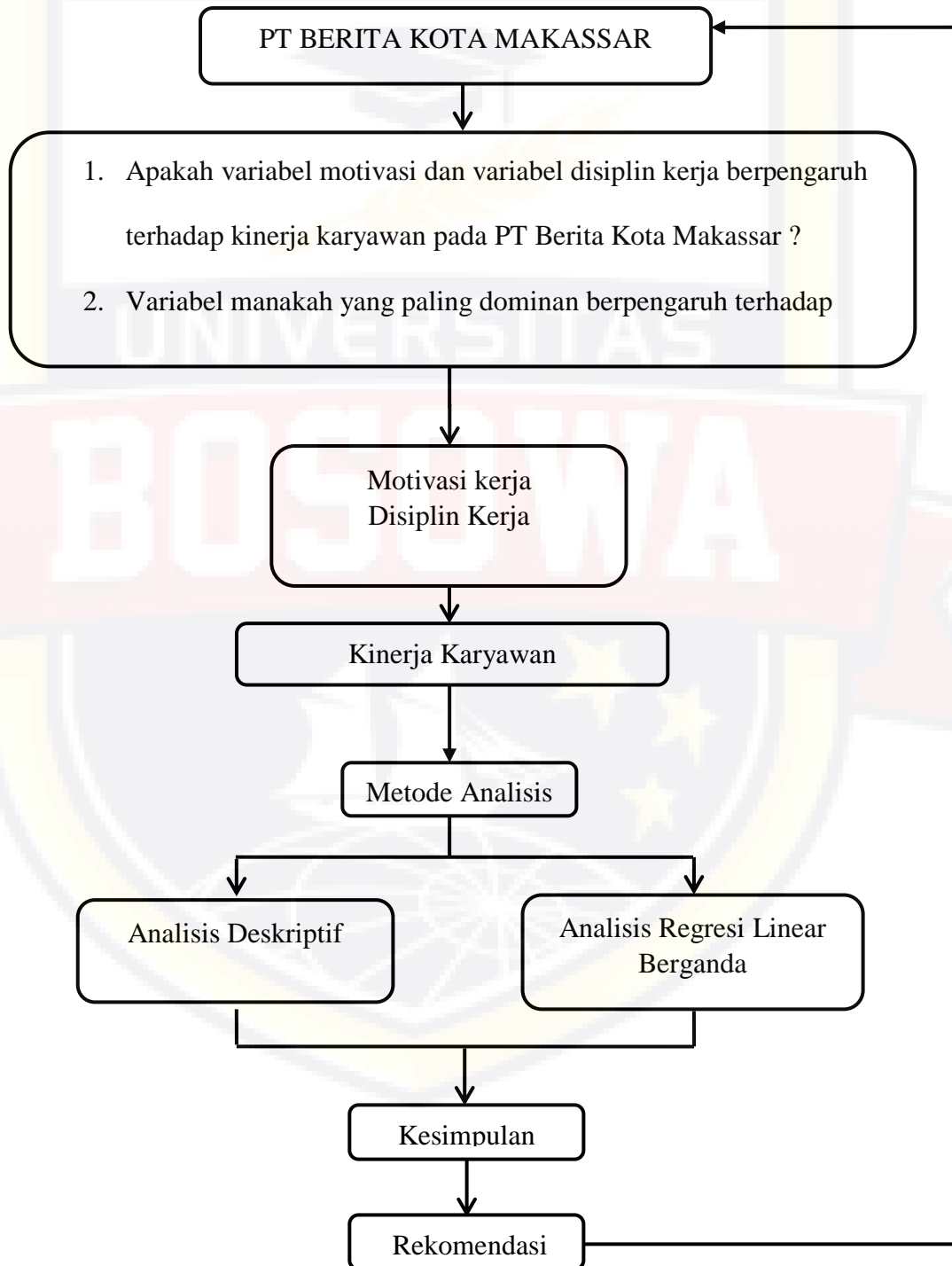
yang di berikan perusahaan seperti gaji, jenjang dan sikap pemimpin yang kurang tepat, hal ini juga menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan.

Mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan PT Berita Kota Makassar. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak PT. Berita Kota Makassar, maka kinerja karyawan PT Berita Kota Makassar lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat membawa PT Berita Kota Makassar dapat bersaing dengan percetakan lainnyadan menjadi percetakanyang lebih baik dan lebih maju di tahun-tahun selanjutnya. Dalam penelitian Fitrah (2014:87) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerjamemiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan

2.2 Kerangka Pikir

2.2

Gambar Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

1. Diduga bahwa *variabel* motivasi kerja dan *variabel* disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar.
2. Diduga pula bahwa variabel disiplin kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT BERITA KOTA MAKASSAR, yang beralamat di Jl. Urip Sumiharjo Km. 9 Gedung Grahapena Lt. 3 .Penelitian diperkirakan selama 3 (tiga) bulan yaitu bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2020.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*).

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku,skripsi,laporan,artikel,dan lain-lain.

2. Penelitian Lapangan (*field research*).

Dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian.Teknik yang digunakan yaitu:

- a. Wawancara, untuk memperoleh informasi melalui berkomunikasi dengan subjek penelitian, teknik ini penulis gunakan sebagai langkah awal penelitian.
- b. Angket (kuesioner) yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada jurnalis PT BERITA KOTA MAKASSAR yang

menjadi sampel. Dalam pengeluaran ini salah satu metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Dengan cara ini diharapkan dapat memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan kepada responden berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel yang akan diukur atau yang ingin diketahui.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Adapun jenis data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif

Data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter, atau data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti jumlah pegawai, perhitungan jumlah hasil tanggapan responden.

2. Data Kualitatif

Data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung, atau data yang dikumpulandari data non angka seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan dan struktur organisasi.

3.3.2 Sumber Data

Adapun sumber data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer yaitu data yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan melalui penelitian, seperti wawancara bebas yang dilakukan secara langsung dari pegawai maupun pimpinan dan hasil penyebaran angket kuesioner kepada responden yang menjadi sampel pada PT Berita Kota Makassar
2. Data Sekunder yaitu data yang bersumber dari literatur - literatur atau bacaan lain diluar perusahaan PT Berita Kota Makassar serta memiliki relevansi dengan pembahasan di dalam proposal ini.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Berita Kota Makassar terdiri dari 57 karyawan.

2. Sampel.

Sementara sampel dalam penelitian ini juga sebanyak 57 orang.

3.5 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.
2. Analisis regresi linear berganda yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan linier. Adapun

persamaan umum regresi linear berganda secara sistematis menurut Sugiyono (2012) adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

β₀ = Parameter

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = Error Term (Kesalahan Pengganggu)

Model regresi di atas digunakan untuk menguji hubungan antara *variabel* X₁ (Motivasi Kerja) dan X₂ (Disiplin Kerja) terhadap *variabel* Y (Kinerja Karyawan).

Melalui persamaan Regresi tersebut di atas akan diketahui Pengaruh *variabel* bebas (X₁ dan X₂) terhadap *variabel* terikat (Y).

3.6 Definisi Operasional

Secara teoritis, definisi operasional *variabel* adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang *variabel-variabel* operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah sebagai berikut:

1. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan –kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.
2. Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing masing pegawai sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan Visi dan Misi PT. Berita Kota Makassar
4. Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT Berita Kota Makassar

4.1.1. Sejarah PT Berita Kota Makassar

PT. Berita Kota Makassar (BKM) didirikan pada tanggal 28 Juli 1970 yang saat itu bernama Surat Kabar Umum Binabaru Ujungpandang dengan akta penerbitan bernama “Yayasan Ompo” dan terbit sekali seminggu.

Adapun pendiri dan susunan pengurus:

1. Alm. Syamsuddin Pallusai sebagai pimpinan umum/pimpinan redaksi
2. Ny. Truitje Musila sebagai pimpinan perusahaan
3. H. Andi Unru sebagai pembina
4. Yulia Istadi sebagai sekretaris perusahaan
5. Trysandi sebagai Bendahara/keuangan
6. Rizaldi sebagai pembantu umum

Dalam menjalankan usaha penerbitan ini, Binabaru banyak mengalami kendala dan hambatan yang dihadapi terutama masalah permodalan, sumber daya manusia, maupun dari segi teknologi saat itu, sehingga dalam perkembangan usaha tidak mencapai sasaran.

Pada tahun 1993 tepatnya tanggal 1 Januari, Surat Kabar Umum Binabaru bergabung pada PT. Media Fajar yang penerbitan Surat Kabar Harian Fajar. Kemudian Surat Kabar Umum Binabaru pada bulan Mei 1995 meningkatkan periode terbitnya dari sekali seminggu menjadi dua kali seminggu hingga bulan Februari 1997.

Sejak bulan Maret 1997, status usahanya ditingkatkan dari Yayasan menjadi Perseroan Terbatas (PT) dan pada saat itu pula Binabaru terbit setiap hari atau enam kali dalam seminggu dengan jumlah delapan halaman, dan pada bulan Mei 1997 setiap hari Kamis terbit 12 halaman full color.

Pada tanggal 11 Maret 1998, Surat Kabar umum Binabaru terbit setiap hari senin sampai sabtu dengan jumlah halaman sebanyak 16. Kemudian pada tahun 2000 Surat kabar Umum Binabaru berubah nama mejadi Harian berita Kota Makassar (BKM) sampai sekarang. Pada tanggal 1 September 2003, halaman koran dibagi menjadi dua sesi yaitu koran satu yang terdiri dari (berita utama, berita nasional, hukum dan kriminal) dan koran dua terdiri dari (berita televisi, wajah kota dan supranatural).

PT.Berita Kota Makassar (BKM) memiliki pembaca dari berbagai kalangan dan strata masyarakat. Pemimpin dan karyawan, pedagang, instansi pemerintah, BUMN dan swasta, ibu rumah tangga dan juga para profesional, manajer dan pemelik usaha lainnya, Berita Kota Makassar adalah koran metro satu-satunya di Sulawesi Selatan.

Adapun daerah pemasaran Harian Berita Kota Makassar sebageian besar di Makassar, Maros, Sungguminasa (Gowa), Sinjai, Takalar, Bone, Palopo kota, Luwu Utara, Pangkep, jenepono dan ebberapa kota lainnya di Sulawesi Selatan. Sebagai Koran Metro pertama di Makassar, Harian Berita Kota Makassar menyajikan berita-berita aktual terpercaya setiap hari di berbagai kota khususnya di Makassar. Berita yang disajikan didominasi oleh berita-berita perkotaan *Public*

Service, peristiwa-peristiwa kriminal, hukum dan hiburan. Isi beritanya 80% lokal.

4.1.2 Visi Misi Dan Peran Perusahaan

- Visi

Menjadi Koran metro nomor satu di kota Makassar dan di provinsi Sulawesi selatan

- Misi

1. Menyajikan berita yang menarik akurat dan berimbang
2. Mendorong kemajuan daerah dengan menyajikan berita-berita positif dan inspiratif
3. Membantu menggerakkan masyarakat dalam mengawasi pemerintah dan pembangunan
4. Menggerakkan sektor ekonomi dan sektor lain untuk pembangunan daerah

- Peran

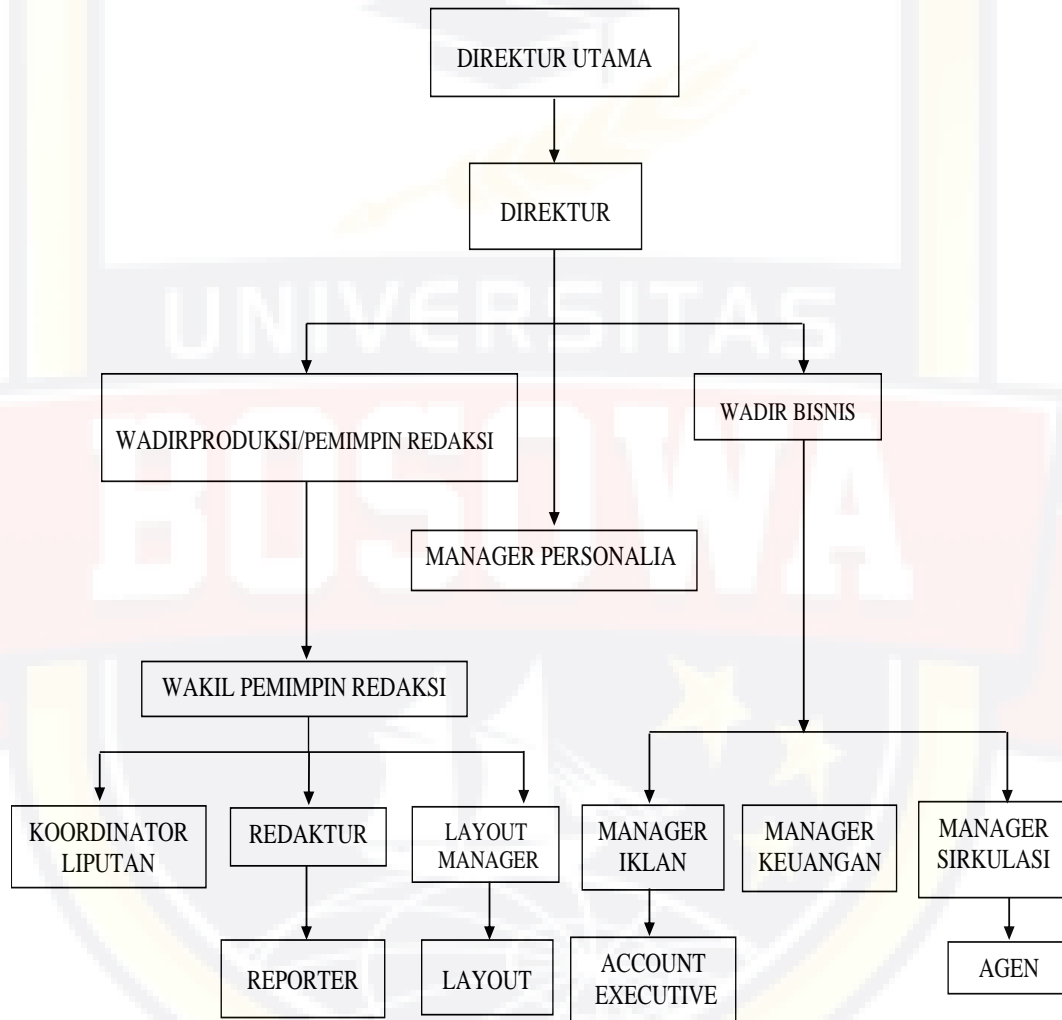
1. Mendorong dan menggerakkan sektor pembangunan ekonomi
2. Membantu masyarakat mengawasi pemerintah dan pembangunan
3. Mendorong kemajuan daerah dengan menyajikan berita yang positif dan inspiratif

Kebutuhan akan jasa media cetak ataupun media online di wilayah Sulawesi selatan (Kota Makassar) dari tahun ke tahun menunjukkan adanya peningkatan. Peningkatan akan dibutuhkannya media massa ini merupakan dampak yang positif untuk menunjang tersalurkannya potensi yang dimiliki PT. Berita Kota Makassar (Sulawesi Selatan)

4.1.3 Struktur Organisasi

Skema 4.1

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI PT BERITA KOTA MAKASSAR



Sumber Data : PT Berita Kota Makassar

4.1.4 Uraian Tugas Dalam Struktur Organisasi

PT Berita Kota Makassar dalam melakukan aktifitas rutinnnya mengacu pada pembagian kerja yang pada dasarnya tidak berbeda dengan perusahaan penerbitan pers lainnya,

- **Bagian Perusahaan**

1. **Umum/Administrasi Personalia**

Bertugas mengurus dokumentasi dan usaha – usaha lain yang berkenan dengan pekerjaan keadministrasian/tata usaha, juga menyangkut kesejahteraan, kebersihan, kendaraan dan perbekalan.

2. **Sirkulasi/Pemasaran**

Bagian ini menangani proses pembayaran surat kabar dari percetakan hingga sampai ke tangan masyarakat pembaca, Tugas dan tanggung jawab utamanya memberi layanan baik kepada masyarakat, Ini dilakukan dengan memanfaatkan agen-agen yang tersebar diseluruh daerah pemasaran, juga melakukan penelitian dan pengembangan.

3. **Keuangan**

Bagian ini mengurus masalah keuangan yang menunjang daur hidup proses produksi harian ini termasuk penagihan dan pembayaran.

4. Accounting

Bagian ini mengurus order pembelian dan bertugas sebagai kredit kontrol.

5. Produksi

Bagian ini menaungi urusan terbitnya hasil yang dikerjakan bagian redaksi, sub bagian ini terkait dengan setting, layout (tata letak), reproduksi dan percetakan.

6. Iklan Dan Promosi

Bertugas mengkoordinasi seluruh isi surat kabar yang berhubungan dengan periklanan, upaya – upaya pengembangan perolehan iklan sebagai salah satu sumber pendapatan perusahaan. Bagian ini menerima order iklan, melakukan promosi dan pemasaran iklan.

- Bagian Redaksional

1. Pemimpin Redaksi

Status pemimpin redaksi adalah karyawan dan wartawan yang bertugas memimpin serta bertanggung jawab atas segala sesuatu yang menyangkut keredaksian dan materi penertiban surat kabar.

2. Tugas/Wewenang Dan Tanggung Jawab

- Bertugas secara umum menyelenggarakan secara teknis operasional dan wewenang memimpin serta mengarahkan jalannya organisasi redaksi.
 - Memimpin rapat-rapat redaksi yang diselenggarakan sekurang-kurangnya seminggu sekali.
 - Memberikan penugasan kepada anggota redaksi dan para redaktur/reporter dan korespondensi.
 - Bertugas mengarahkan dan menyiapkan bahan-bahan penertiban dan wewenang mengatur hal-hal yang menyangkut perwajahan.
 - Menyusun rencana liputan berita sehari-hari.
 - Secara khusus menulis berita editorial (tajok rencana), menulis sudut, menulis/menurunkan surat pembaca dan memeriksa berita-berita serta artikel yang dianggap peka.
 - Pemimpin redaksi dapat mendelegasikan tugas dan wewenang kepada sidang redaksi.
 - Dalam menjalankan tugas dan wewenang tersebut, pemimpin redaksi bertanggung jawab kepada pemimpin umum.
 -
- **Sidang Redaksi**
 1. Status sidang redaksi adalah instansi yang beranggotakan para redaktur yang berfungsi membantu tugas-tugas redaksi sehari-hari
 2. Tugas dan wewenang
 - Menyiapkan rencana peliputan untuk dibicarakan dalam rapat

- Menentukan prioritas berita
- Menyunting /editing berita
- Dalam hal-hal tertentu melakukan tugas peliputan
- Mengkordinasikan tugas-tugas pemimpin redaksi bila melakukan wewenang untuk itu, baik oleh pemimpin redaksi maupun pemimpin umum, pemimpin redaksi berhalangan
- **Koordinator Redaksi/Redaktur Pelaksana**

Untuk memelihara kelancaran tugas-tugas dalam dua butir diatas, ditunjuk dua orang redaktur pelaksana diantara anggota yang bertugas sebagai coordinator redaksi. Redaktur pelaksana mengkoordinasi anggota-anggota sidang redaksi secara teknis pelaksanaannya diatur sesuai keperluan organisasi.

1. Redaktur Khusus

Status coordinator adalah orang yang ditunjuk pemimpin umum untuk mengkoordinasikan tugas-tugas teknik produksi yang meliputi perwajahan, penataan-penataan halaman/iklan foto, koreksian, reproduksi, susunan bentuk huruf, dan dibawah koordinasi sidang redaksi.

2. Tugas dan wewenang

- Menentukan pola layout serta ukuran potografi
- Menjadi penghubung antara redaksi dan penghubung teknik
- Mengatur pekerjaan setting layout, reproduksi dan plate making secara umum

- Memeriksa dan memperbaiki pola atau contoh cetakan dan menyetujui siap cetak

- **Sekretaris Redaksi**

1. Melaksanakan tugas-tugas administrasi redaksi
2. Membuat daftar honorarium dan kredit point reporter, koresponden tidak tetap dan penulis luar
3. Mencatat dan membuat agenda resume rapat dan menyalurkan kepada masing-masing yang bersangkutan
4. Mencatat dan mengarsipkan berkas wartawan
5. Pelayanan umum keredaksian
6. Mengelola perpustakaan redaksi dan kliping
7. Mengelola logistik, keamanan dan kebersihan dalam lingkungan redaksi

- **Reporter**

1. Status reporter adalah wartawan yang setiap hari bertugas atau diberi tugas mencari dan memuat berita untuk diterbitkan, reporter diangkat oleh perusahaan atas rekomendasi pemimpin redaksi untuk mengerjakan tugas wartawan kepada PT Berita Kota Makassar sesuai kebutuhan
2. Tugas Dan Kewajiban
 - Melaksanakan penugasan mencari dan memuat berita untuk diterbitkan sesuai dengan masalah yang diberikan
 - Secara umum melaksanakan tugas – tugas kewartawanan tanpa harus terikat pada bidang (desk)

-

- **Pembantu Reporter**

1. Status pembantu reporter adalah calon wartawan yang berstatus magang (calon reporter) yang menerima imbalan dari aktivitas perusahaan dan prestasinya.

2. Tugas dan Tanggung Jawab

- Mencari/meliput berita atas inisiatif sendiri atau melaksanakan penugasan dari redaksi.
- Dalam hal meliput berita atas inisiatif sendiri, pembantu reporter berkewajiban melapor terlebih dahulu atau berkonsultasi kepada redaksi
- Dalam menjalankan tugas, pembantu reporternya hanya diberi identitas berupa surat tugas dari pemimpin redaksi

- **Koresponden**

1. Status koresponden adalah wartawan yang berdomisili di daerah, baik yang bernaung dibawah kantor perwakilan redaksi (biro) maupun tidak

2. Tugas dan Kewajiban

- Melaksanakan tugas atau penugasan wartawan
- Mencari atau meliput berita-berita di daerah tugas masing-masing

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah jurnalis PT Berita Kota Makassar yang disebar dengan kuota sebanyak 53 responden yang penulis temui pada saat penelitian berlangsung.

Karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin responden, umur responden, tingkat pendidikan responden dan karakter masa kerja responden. Pengetahuan mengenai karakteristik responden perlu dilakukan oleh peneliti sebagai tolak ukur ke validan data yang diberikan oleh responden tersebut. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan karakteristik responden dalam bentuk tabell sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 83 orang responden yang diambil sebagai sampel, terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan proporsi seperti tampak pada table 4.1 berikut;

TABEL 4.1

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	46	86,7
Perempuan	7	13,3
Jumlah	53	100

Sumber : Kantor Berita Kota Makassar, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 yaitu deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang atau sebesar (86,7%), dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang atau sebesar (13,3%)

Faktor jenis kelamin seseorang dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja pada perusahaan. Umumnya laki-laki mampu bekerja lebih produktif dibandingkan dengan perempuan, hal ini dipengaruhi oleh kondisi fisik yang sangat berbeda antara laki-laki dengan perempuan

b. Usia

Usia merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kemampuan kerja dan produktivitas seseorang. Permintaan tenaga kerja tentunya akan mempertimbangkan usia calon tenaga kerja. Seseorang akan mengalami peningkatan kemampuan kerja seiring dengan meningkatnya umur, akan tetapi selanjutnya akan mengalami penurunan kemampuan kerja pada titik umur tertentu. Berdasarkan hal tersebut maka dikenal adanya umur produktif dan umur nonproduktif. Umur produktif adalah umur dimana seseorang memiliki kemampuan untuk menghasilkan produk maupun jasa. *Dasser* (2009) mengemukakan bahwa usia produktif 20-45 tahun masih memiliki semangat yang tinggi dan mudah mengadopsi hal-hal baru. Berbeda dengan karyawan yang telah berusia lanjut (di atas 50 tahun). *Tohardi* (2012) dalam bukunya menyatakan bahwa mereka yang berusia lanjut cenderung fanatic terhadap tradisi dan sulit untuk diberikan pengertian-pengertian yang dapat mengubah cara berpikir, cara

kerja dan cara hidupnya. Berikut disajikan jenis responden berdasarkan tingkat umur pada PT Berita Kota Makassar.

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
22-30	30	56,60
31-40	10	18,86
41-50	8	15,09
51-60	5	9,45
Jumlah	53	100

Sumber : Kantor Berita Kota Makassar, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden yang berusia 22 – 30 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 56,60%, responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 18,86%, responden yang berusia 41 -50 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 15,09%, responden yang berusia 51 – 60 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 9,45%.

c. Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan/jurnalis maka akan semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, yang pada gilirannya akan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dilakukannya. Oleh karena itu, dengan semakin tingginya pendidikan karyawan/jurnalis maka semakin tinggi juga tingkat permintaan tenaga kerja pada sebuah perusahaan yang lebih modern. Dari

pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perusahaan menyerap tenaga kerja. Berikut disajikan jenis responden berdasarkan tingkat pendidikan pada PT Berita Kota Makassar:

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN
TINGKAT PENELITIAN

Tingkat Pendidikan Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA	3	5,66
Diploma	15	28,30
Sarjana	35	66,04
Jumlah	53	100

Sumber : Kantor Berita Kota Makassar, Tahun 2020

Dari tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa pada umumnya responden memiliki tingkat pendidikan sarjana, dimana terdapat sebanyak 35 responden atau sebesar 66,04%. Tingkat pendidikan diploma sebanyak 15 responden atau sebesar 28,30%. Sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan terendah yaitu SMA sebanyak 3 responden atau sebesar 66,04%.

d. Karakter Masa Kerja

Deskripsi Karakteristik koresponden yang keempat adalah lama bekerja yang dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu umur < 5 Tahun, Umur 5-10

Tahun dan umur >10 Tahun. Berikut besarnya frekuensi dan presentase responden berdasarkan masa bekerjanya.

TABEL 4.4

KARAKTERISTIK MASA KERJA RESPONDEN

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 Tahun	25	47,16
5-10 Tahun	15	28,30
> 10 tahun	13	24,54
Jumlah	53	100

Sumber : Kantor Berita Kota Makassar, Tahun 2020

Berdasarkan 4.4 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 47,16%, responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 28,30%, sedangkan responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 24,54%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni, Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Berita Kota Makassar. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.5
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.643	2.729		5.733	.000
	Motivasi Kerja	.167	.097	.229	1.727	.090
	Disiplin Kerja	.035	.112	.042	.316	.754

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: data diolah 2020

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,643 + 0,167X_1 + 0,035X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 0,643 yang artinya bahwa jika X_1 , X_2 dianggap konstan maka variabel independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan maka nilai Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,643
2. Koefisien regresi 0,167 yang diartikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,167 satuan dengan asumsi X_1 konstan.

3. Koefisien regresi 0,035 yang diartikan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,035 satuan dengan asumsi X_2 konstan.

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

TABEL 4.6
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.232 ^a	.054	.019	1.43935

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber data: data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,019. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 1,9%

terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja karyawan. Sisanya sebesar 98,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

4.3.3 Uji F

Uji statistik F Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.7

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.373	2	3.187	1.538	.224 ^b
	Residual	111.873	54	2.072		
	Total	118.246	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber data: data diolah 2020

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa F hitung sebesar 1.538 lebih besar dari F tabel 3,17 Dan pada Uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,224, karena nilai signifikansi jauh lebih besar dari 0,05 maka artinya Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3.4 Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

TABEL 4.8

UJI T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
X1	1.727	1.674	.090
X2	0.316	1.674	.754

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 1.727 dengan tingkat signifikansi 0,090. Hal ini berarti variabel Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung 0.316 dengan tingkat signifikansi 0,754. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. Variabel X secara keseluruhan

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,674 sebagai acuannya. Hal ini berarti variabel X₁ berpengaruh positif dan variabel X₂ tidak berpengaruh positif sedangkan secara bersamaan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

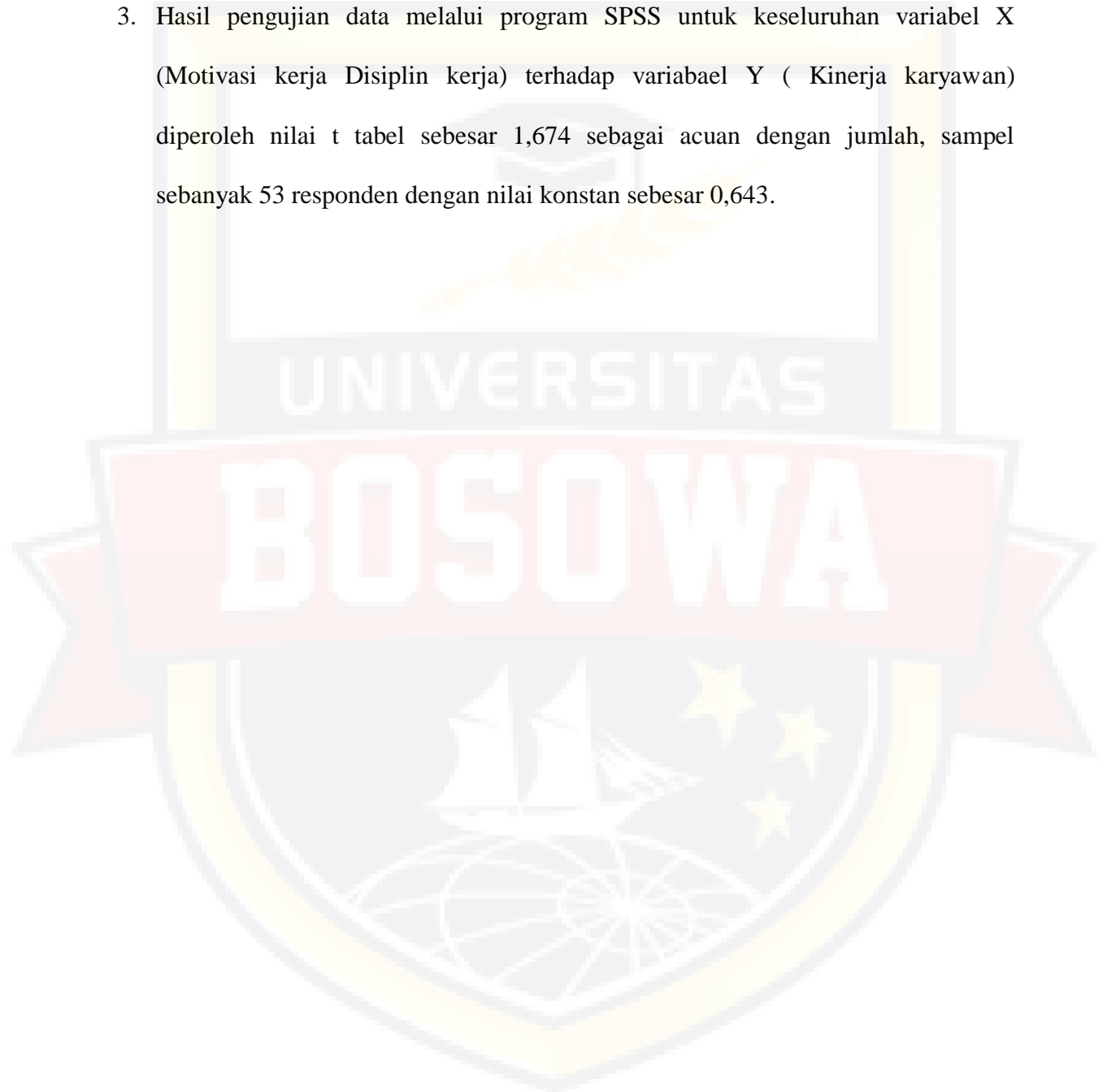
4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS maka hasil yang diperoleh untuk variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai kinerja Y maka nilai koefisien konstan sebesar 0,643 yang diartikan bahwa jika X₁ dan X₂ dianggap konstan serta diasumsikan tidak mengalami perubahan maka nilai Y adalah menurun sebesar 0,643

1. Hasil pengujian data melalui program SPSS, variabel X₁ yaitu motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,727 dan t tabel sebesar 1,674. Hal ini diasumsikan variabel motivasi kerja (X₁) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi 0,167 yang diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel X₁ meningkat sebesar 0,167 satuan dengan asumsi X₂ konstan
2. Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel X₂ yaitu disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,316 dan t tabel sebesar 1,674 dengan tingkat signifikan sebesar 0,754. Hal ini diasumsikan variabel disiplin kerja (X₂) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi 0,035 yang diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel X₂ meningkat sebesar satu satuan, maka

kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,035 satuan dengan asumsi X_1 konstan.

3. Hasil pengujian data melalui program SPSS untuk keseluruhan variabel X (Motivasi kerja Disiplin kerja) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,674 sebagai acuan dengan jumlah, sampel sebanyak 53 responden dengan nilai konstan sebesar 0,643.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

1. Berdasarkan hasil uji t, hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja Hal ini berarti variabel X1 berpengaruh positif dan variabel X2 tidak berpengaruh positif sedangkan secara bersamaan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil uji SPSS membuktikan bahwa variabel motivasi kerja (X1) merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung variabel motivasi kerja lebih besar dari pada nilai t tabel variabel kinerja karyawan (Y).

5.2 . Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut ;

1. Disarankan agar pimpinan PT Berita Kota Makassar ,hendaknya terus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide, saran dan kritiknya , serta mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel -variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang bervariasi yang dapat menjelaskan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi. 2017. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. Hughes, R.L., Ginnett, R.C., and Curphy, G.J. (2019). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, Edisi Ketujuh, Jakarta: Salemba Humanika.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabeta
- McClelland, David C. 2009. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Nawawi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nita Nilamsari. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan Housekeeping Department Di Padma Hotel Bandung*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Pamela, A. O., & Oloko. (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- R. Terry, George. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017).
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2018. *Perilaku Organisasi* (edisi 10). PT. Macanan Jaya Camerlang. Jakarta
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. *Jurnal Bali*: Universitas Udayana.

Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. Skripsi Tidak Diterbitkan*. Semarang: UDIP.

Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Singodimedjo, (2002). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Siswanto Sastrohadwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein, 2015, "*Metodologi Penelitian*", *Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wexley, Kenneth N, dan Gary A. Yukl. 2015. *Organizational Behaviour and Personnel Psychology. Penerjemah Muh. Shobaruddin*, Jakarta: Rineka Cipta

Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta*.



**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1. Angket Penelitian

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BERITA KOTA
MAKASSAR

Kepada Yth :

Saudara/I :

Responden :

Di Tempat :

Dengan Hormat,

Saya MUHAMMAD IRWAN, Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar. Saat ini Saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BERITA KOTA MAKASSAR ”.

Berkaitan dengan hal tersebut, Saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan dijamin kerahasiaanya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, Saya mengucapkan terimakasih. Semoga amal baik Saudara/i mendapat balasan dari Allah SWT. Amin. Amin Yaa Rabbal,,Alamin.

Petunjuk Pengisian:

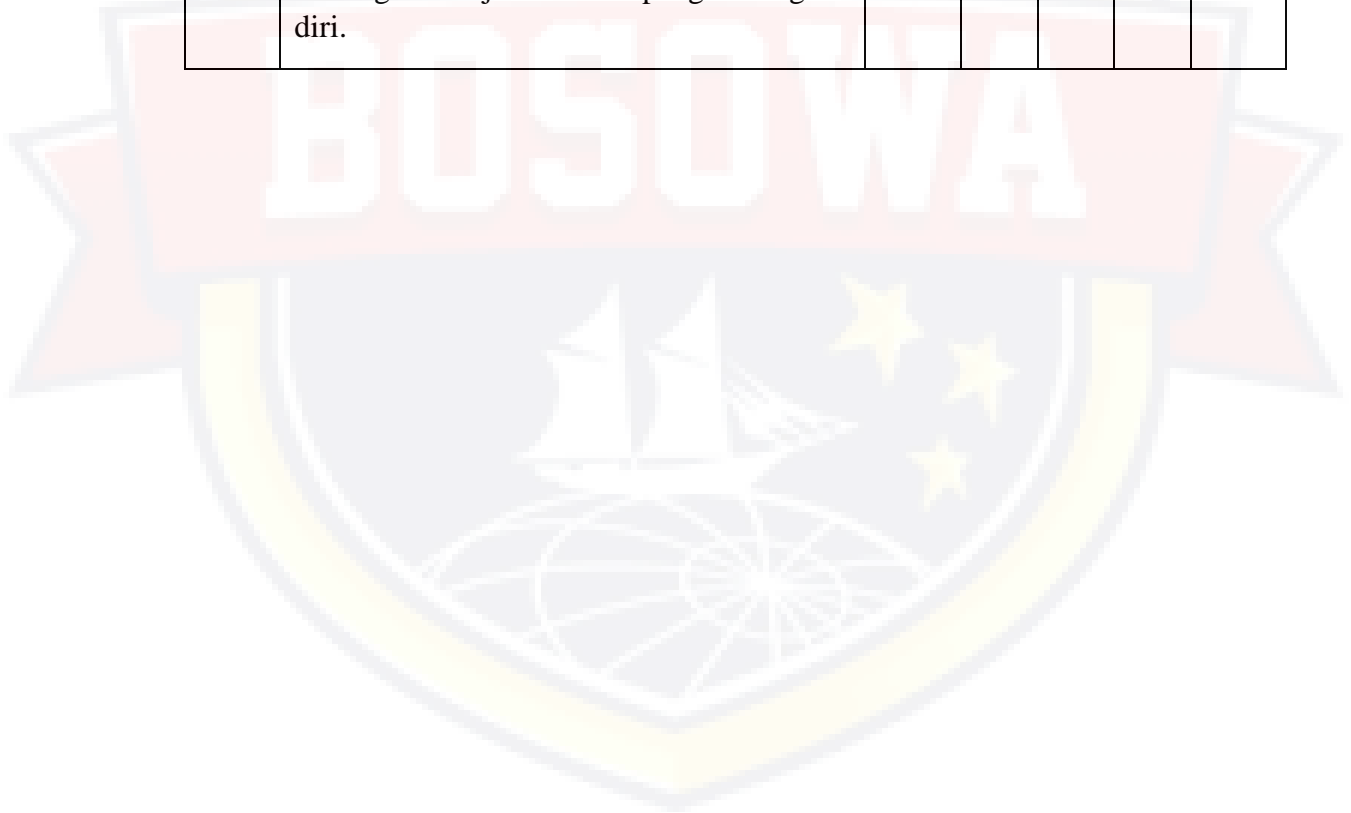
- 1) Untuk mengisi identitas, bapak/ibu cukup mengisi titik atau coret yang tidak perlu
- 2) Mohon bapak/ibu memberikan jawaban yang sebenarnya sesuai dengan kondisi yang ada.
- 3) Jawaban yang bapak/ibu berikan kami jamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan sebatas untuk kepentingan penelitian serta tidak memberikan pengaruh negatif baik secara pribadi maupun pada perusahaan.
- 4) Berilah tanda (X) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara, dan kemukakan alasan terhadap setiap alternatif pilihan/jawaban yang disediakan dalam pertanyaan kuesioner adalah :
 5. Sangat Setuju (SS)
 4. Setuju (S)
 3. Netral (N)
 2. Tidak Setuju (TS)
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)

Identitas Responden :

No. Responden :(diisi oleh enumerator)
 Nama :
 Jenis kelamin : Pria/Wanita *)
 Umur : tahun
 Masa Kerja :
 Pendidikan : SMA/D-I/D-II/D-III/S-1*)

A. MOTIVASI KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Adanya tantangan tugas yang diberikan menjadikan saya termotivasi untuk menyelesaikannya.					
2	Pimpinan mengakui hasil kerja saya.					
3	Saya memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan					
4	Saya didukung pimpinan dan rekan sekerja untuk berprestasi.					
5	Instansi tempat saya bekerja memberikan dukungan kebijakan untuk pengembangan diri.					



BOSOWA

B. DISIPLIN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Setiap karyawan datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan					
2	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan benar					
4	Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif.					
5	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.					

✓ **ENERGI KARYAWAN (Y)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Hasil pekerjaan saya terbebas dari segala kekeliruan dan kesalahan					
2	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan saya dengan teliti					
3	Saya senantiasa diberikan beban kerja secara proporsional					
4	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					
5	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					

**TERIMA KASIH ATAS KESEDIAAN BAPAK/IBU MENGISI
KUISIONER**

Lampiran 2

Responden	Motivasi Kerja (X1)						Disiplin Kerja(X2)						Kinerja Karyawan (Y)					
	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5	Total
1	2	4	4	5	3	18	5	2	5	4	3	19	2	5	3	4	3	17
2	5	5	4	2	3	19	3	5	3	4	4	19	5	4	2	3	5	19
3	2	4	5	2	4	17	1	4	4	2	3	14	4	5	5	1	3	18
4	5	5	3	4	5	22	3	3	5	2	4	17	3	5	3	4	4	19
5	5	1	5	4	4	19	5	1	4	4	5	19	4	1	5	5	4	19
6	Lampiran 3	2	5	4	4	17	4	3	4	5	2	18	2	4	4	2	5	17
7	4	4	1	1	5	15	1	5	5	4	2	17	3	4	5	4	1	17
8	3	5	5	3	4	20	4	3	4	2	4	17	5	2	4	5	3	19
9	2	4	4	3	5	18	3	4	3	4	5	19	3	5	4	3	4	19
10	3	2	4	5	3	17	5	5	4	2	3	19	1	5	4	5	2	17
11	4	5	4	4	4	21	4	4	1	5	5	19	4	3	5	4	4	20
12	4	4	3	5	4	20	3	4	2	4	4	17	2	4	4	3	5	18
13	5	4	5	4	5	23	4	1	5	4	5	19	4	3	5	4	5	21
14	4	5	4	2	4	19	2	1	4	3	4	14	5	4	4	4	3	20
15	3	5	4	5	3	20	5	4	2	4	5	20	2	5	3	5	4	19
16	4	5	3	4	5	21	4	3	3	5	1	16	3	4	4	1	3	15
17	5	3	3	5	4	20	4	4	2	3	4	17	3	4	4	3	4	18
18	3	5	4	4	5	21	3	3	4	4	2	16	4	1	5	5	2	17
19	4	4	4	2	4	18	4	4	3	5	4	20	2	5	2	3	4	16
20	4	3	5	3	2	17	5	2	4	4	5	20	4	1	5	5	4	19
21	4	4	3	5	3	19	4	4	1	4	5	18	5	4	4	2	5	20
22	1	5	4	3	4	17	5	4	2	4	4	19	3	5	1	4	5	18
23	4	2	5	4	4	19	5	5	2	3	4	19	4	5	2	5	4	20
24	4	4	4	4	4	20	4	2	5	3	4	18	5	3	3	5	4	20
25	5	4	4	4	5	22	1	5	4	4	5	19	2	4	4	4	2	16
26	4	3	5	4	5	21	4	2	3	5	4	18	3	2	5	4	4	18
27	4	5	3	1	5	18	2	1	4	4	3	14	4	4	4	2	5	19
28	2	5	4	3	1	15	5	3	4	1	5	18	1	5	3	4	3	16
29	5	4	3	5	2	19	3	2	5	4	3	17	5	4	2	3	4	18
30	4	4	2	5	4	19	2	4	5	4	5	20	5	2	3	5	2	17
31	1	5	4	3	5	18	5	5	3	4	4	21	1	4	5	3	5	18
32	2	4	4	5	3	18	5	2	5	4	3	19	5	4	4	2	5	20
33	5	5	4	2	3	19	3	5	3	4	4	19	3	5	1	4	5	18
34	2	4	5	2	4	17	1	4	4	2	3	14	4	5	2	5	4	20
35	5	5	3	4	5	22	3	3	5	2	4	17	5	3	3	5	4	20
36	5	1	5	4	4	19	5	1	4	4	5	19	2	4	4	4	2	16
37	3	3	2	5	4	17	4	3	4	5	2	18	3	2	5	4	4	18
38	4	4	1	1	5	15	1	5	5	4	2	17	4	4	4	2	5	19
39	3	5	5	3	4	20	4	3	4	2	4	17	1	5	3	4	3	16
40	2	4	4	3	5	18	3	4	3	4	5	19	5	4	2	3	4	18
41	3	2	4	5	3	17	5	5	4	2	3	19	5	2	3	5	2	17
42	4	5	4	4	4	21	4	4	1	5	5	19	1	4	5	3	5	18
43	4	4	3	5	4	20	3	4	2	4	4	17	2	4	4	3	5	18
44	5	4	5	4	5	23	4	1	5	4	5	19	4	3	5	4	5	21
45	4	5	3	4	5	21	2	1	4	3	4	14	5	4	4	4	3	20
46	5	3	3	5	4	20	5	4	2	4	5	20	2	5	3	5	4	19
47	3	5	4	4	5	21	4	3	3	5	1	16	3	4	4	1	3	15
48	4	4	4	2	4	18	4	4	2	3	4	17	3	4	4	3	4	18
49	4	3	5	3	2	17	3	3	4	4	2	16	4	1	5	5	2	17
50	4	4	3	5	3	19	4	4	3	5	4	20	2	5	2	3	4	16
51	1	5	4	3	4	17	5	2	4	4	5	20	4	1	5	5	4	19
52	4	2	5	4	4	19	4	4	1	4	5	18	2	5	3	4	3	17
53	4	4	4	4	4	20	5	4	2	4	4	19	5	4	2	3	5	19

A. Uji Normalitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

B. Uji R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.232 ^a	.054	.019	1.43935

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

C. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.373	2	3.187	1.538	.224 ^b
	Residual	111.873	54	2.072		
	Total	118.246	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

D. Uji T dan regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.643	2.729		5.733	.000
	Motivasi Kerja	.167	.097	.229	1.727	.090
	Disiplin Kerja	.035	.112	.042	.316	.754

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan