

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah Organisasi. Begitu juga dalam konteks lembaga atau Yayasan, maju mundurnya Lembaga/Yayasan ditentukan atas keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah Yayasan menjadi perhatian penting dalam rangka mencapai keberhasilan tujuan Yayasan.

Memiliki rencana yang jelas adalah hal penting dalam kehidupan sehari-hari kita. Demikian juga perencanaan sumber daya manusia yang baik bagi perusahaan agar kelangsungan roda organisasi berjalan dan terus meningkat. Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. pada saat ini, semua perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang.

Manajemen sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan karena sebagai penggerak dari semua sumber daya yang dimiliki

organisasi. Untuk itu, investasi manusia merupakan investasi yang paling penting yang dapat dilakukan organisasi yang tujuannya bermuara pada satu titik akhir yaitu agar organisasi memiliki sejumlah tenaga kerja yang bermutu, dedikasi, loyalitas, persepsi, efisiensi, efektifitas kerja dan produktifitas kerja yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi, tidak hanya untuk masa kini, tapi juga untuk masa yang akan datang.

Seperti yang telah disebutkan, bahwa sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Karena itu kinerja organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah, tidak terlepas dari kinerja individu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Tanpa kinerja pegawai yang maksimal, kegiatan dalam suatu organisasi tidak mungkin akan berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya pelaksanaan organisasi yang lebih baik, maka perlu diketahui karakter atau sifat dasar manusia dalam pengelolaan atau hasil pencapaian organisasi tersebut.

Begitu pula dengan Yayasan Al-ghifari yang terletak di Jalan Cisaranten Kulon No. 140, Cisaranten Bina Harapan, Arcamanik Ujungberung 40294, Bandung, Jawa Barat Indonesia merupakan suatu badan hukum atau organisasi yang memiliki tujuan dan maksud yang bersifat sosial, keagamaan dan kemanusiaan. Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung didalamnya terdapat terdiri dari beberapa lembaga pendidikan seperti PG/TK Al-Ghifari Bandung, SD Plus Al-Ghifari Bandung, SMP Plus Al-Ghifari Bandung, SMK Plus Al-Ghifari Kota

Bandung, SMA Plus Al-ghifari Bandung dan Universitas Al-ghifari. Sebagai organisasi yang berkembang dalam bidang Pendidikan yang merupakan suatu institusi sosial yang menjadi agen sosialisasi yang penting dalam mengembangkan potensi masyarakat secara kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Dengan adanya Pendidikan diharapkan akan terbentuk perubahan perilaku manusia menjadi lebih dewasa dan berkarakter. Oleh karena itu agar Lembaga Pendidikan yang juga termasuk Yayasan Al-Ghifari harus lebih berkembang, dan sudah seharusnya Yayasan mencari apa yang menjadi faktor kurang berkembangnya organisasi dalam mencapai visi dan misi perusahaan atau dalam meningkatkan kinerja dan prestasi.

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari bulan Agustus sampai bulan September tahun 2018.

Tabel 1.1
Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

PERILAKU KERJA	Bulan Agustus			Bulan September		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggung jawab	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
4. Kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6
HASIL KERJA						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14

3. Ketepatan Kerja	20	80	16	20	80	16
JUMLAH	100		78	100		69

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung Bulan Agustus sampai Bulan September tahun 2018 diolah penulis 2019

Teori Dari Tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung mengalami penurunan dari bulan Agustus sampai bulan September dari 78% sampai 69%. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja menurut (Simamora, 2004) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Menurut Dharma (2004) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan dan harus di capai
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya)
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Dengan informasi yang didapat bahwa Kinerja pada Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung dari Bulan Agustus sampai Bulan September tahun 2018 menurun, padahal Yayasan memiliki standar yang harus di capai, yaitu sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91-keatas	Sangat Baik
2.	80-90	Baik

3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60 kebawah	Buruk

Sumber: Peraturan Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung diolah penulis 2019

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung kurang sesuai dengan peraturan yang ada.

Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerjadi tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena suatu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan Mathis dan Jackson (2009). Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja Martoyo (1996). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

McClelland seorang pakar psikologi dari Universitas Harvard di Amerika Serikat mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh virus mental yang ada pada dirinya. Virus tersebut merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja secara optimal. Ada tiga jenis virus sebagai pendorong kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi

dan kebutuhan berkuasa. Karyawan perlu mengembangkan hal tersebut melalui lingkungan kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi atau Yayasan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan, penulis mendapatkan informasi mengenai motivasi kerja karyawannya melalui Kepala Bagian Kepegawaian yang juga *handle* tentang sumber daya manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa pegawai Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung masih terdapat karyawan yang kurang profesional dalam melaksanakan tugasnya. Dari tabel berikut juga terlihat kurang adanya motivasi pada diri karyawan.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Mengenai Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja
Karyawan Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung

No	Faktor Penyebab Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Tidak Adanya kebutuhan berprestasi	6	45%
2	Tidak adanya kebutuhan afiliasi	9	65%
Total		15	100%

Sumber: Hasil survey dari bagian kepegawaian Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung diolah penulis 2019

Dari tabel di atas, terlihat bahwa karyawan di Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung kurang adanya motivasi seperti tidak adanya kebutuhan berprestasi, tidak adanya kebutuhan afiliasi yang mencapai 65%.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi

atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003). Nitisemito (1991) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya Sondang P. Siagian (2002).

Setiap instansi pemerintah maupun swasta mempunyai keinginan dalam melakukan kemajuan dan pencapaian hasil yang maksimal dalam segala bidang. Sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan-larangan yang telah ditetapkan harus dimengerti oleh setiap Pegawai Negeri Sipil selaku aparatur negara. Selain dalam peraturan pemerintah tersebut juga diatur tentang tata cara pemeriksaan disiplin kerja, dan penyampaian hukuman disiplin kerja. Seorang pegawai dikatakan disiplin jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja pegawai yang terbaik tercermin dari besarnya rasa tanggungjawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat

keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah.

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 perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.4
Data Presensi Karyawan Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung Bulan Agustus-
September 2018

Bulan	Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Agustus	2018	32	27	864	71	793	4,25%
September	2018	32	25	800	76	724	4,61%
Rata-rata:							4,43%

Sumber: Data Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung Bulan Agustus-September 2018 diolah penulis 2019

Berdasarkan data absensi karyawan di Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan yang sangat kurang. Rata-rata absensi 2-3 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam Yayasan tersebut khususnya disiplin kerja. Masalah lain mengenai kurangnya disiplin kerja, masih terdapat karyawan yang kurang profesional dalam memanfaatkan waktu bekerjanya, seperti datang terlambat pada waktu yang telah ditetapkan pada jam kerja, bersantai-santai pada jam kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Di Yayasan Al-Ghifari, salah satu faktor lain yang mempengaruhi adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, karena para karyawan merasa tidak nyaman menggunakan fasilitas yang kurang memadai, sehingga menghambat ketepatan waktu dalam bekerja.

Terkait kurangnya motivasi dan disiplin kerja yang telah disebutkan di latar belakang masalah tersebut, penulis merasa tertarik untuk diteliti oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja
2. Karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
3. Kurangnya inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan
4. Tidak meningkatnya kinerja karyawan secara keseluruhan
5. Karyawan belum merasa nyaman dalam menggunakan fasilitas yayasan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung?

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan positif terhadap kinerja karyawan di Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat secara:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan secara gamblang bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Karena sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan atau kinerja karyawan secara maksimal dan sesuai target.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mendalami ilmu tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan factor dalam peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga merupakan suatu syarat bagi penulis untuk meraih gelar S1 jurusan Manajemen di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

b. Bagi Perusahaan atau Yayasan

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi informasi dan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai pertimbangan bagi Yayasan agar menjadi rujukan atau masukan mengenai motivasi kerja serta disiplin kerja.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka menurut Sugiyono (2009) adalah kerangka penghubung antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan penelitian yang dilakukan.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Mangkunegara (2013), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat dipengaruhi melalui hubungan tak langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi

sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi Stephen P. Robbins (2001). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu.

McClelland seorang pakar psikologi dari Universitas Harvard di Amerika Serikat mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh virus mental yang ada pada dirinya. Virus tersebut merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja secara optimal. Ada tiga jenis virus sebagai pendorong kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan berkuasa. Karyawan perlu mengembangkan virus

tersebut melalui lingkungan kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Berkurangnya Motivasi Kerja berdampak pada individu seperti karyawan yang bersikap apatis, dan tidak percaya diri, tidak memiliki tanggung jawab pribadi dalam bekerja, ragu-ragu dalam mengambil keputusan dan bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas. Oleh karena itu, untuk mengetahui apakah seseorang karyawan kehilangan motivasi tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat diketahui dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati seperti tidak bersedia bekerjasama, tidak mau menjadi sukarelawan, selalu datang terlambat dan pulang lebih awal dan tanpa alasan, tidak menepati waktu tenggat tugas, tidak mengikuti standar yang ditetapkan. Hal tersebut dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan secara langsung.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan.

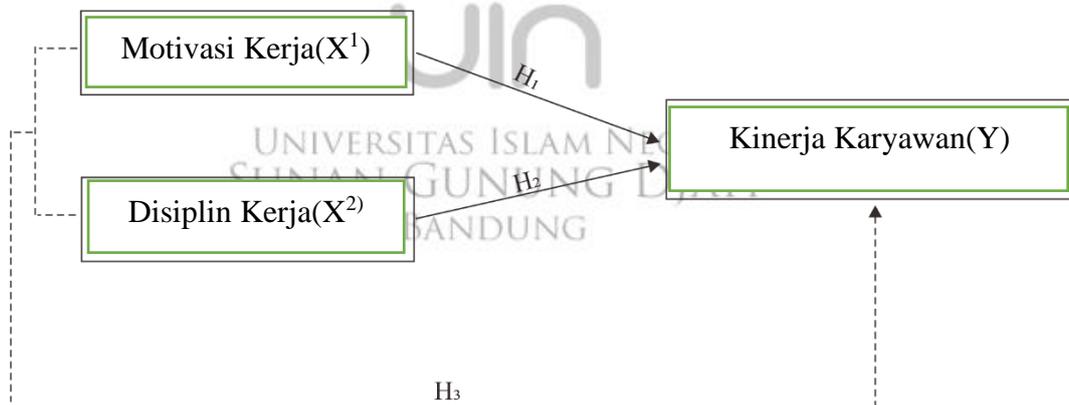
Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya besar kecilnya pemberian

kompensasi, ada tidaknya keteladanan oleh pemimpin, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, dan lain sebagainya dapat menimbulkan menurunnya disiplin kerja, yang berakibat negative yaitu turunya Kinerja Karyawan di suatu perusahaan atau organisasi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan

Dalam realita kehidupan penyebab menurunnya kinerja karyawan tidak bisa dipastikan hanya datang dari satu penyebab, yaitu dari motivasi kerja ataupun disiplin kerja saja. Tidak jarang karyawan mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh kedua factor tersebut secara bersamaan. Karyawan yang tidak termotivasi dan tidak disiplin dalam bekerja akan mengalami penurunan kinerja, jika tidak sesegera mungkin diatasi. Namun, jika berhasil lepas dari kondisi tersebut karyawan akan lebih termotivasi dan lebih disiplin dalam bekerja.



Sumber data: Diolah Penulis 2019

Gambar 1.1 Model Penelitian

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan membandingkan kondisi nyata yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Elvi lastriani (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh elvi lastriani dengan judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru”. Penelitian menggunakan data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dan wawancara, metode pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan random sampling dengan rumus Slovin. Populasi keseluruhan pada penelitian ini sebanyak 134 orang dengan sample berjumlah 80 orang analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menyatakan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Satlantar Polresta Pekanbaru dengan koefisien determinasi sebesar 0,84 atau 85,4%, sedangkan 14,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel independent lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Tri Hardjono (2013)

Judul penelitian Tri Hardjono yaitu “Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”. Tri Hardjono menggunakan analisis regresi berganda dengan uji hipotesis simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja, Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh perubahan motivasi, disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap perubahan kinerja pegawai sebesar 35,9%.

3. Sadiyo (2014)

Penelitian dengan Uji Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda sedangkan uji hipotesis yang digunakan yaitu uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru artinya hipotesis ditolak dan hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil nilai signifikansi $0,570 > 0,05$. Artinya Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi yaitu sebesar 0,041.

4. Sayudha Patria Adiputera (2013)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung. Sayudha menggunakan analisis data korelasi *Rank Spearman* dengan hasil uji hipotesis, bahwa $t_{hitung} = 10,16$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,701$, maka terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Primaindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung.

5. Dwi Agung Arianto Nugroho (2013)

Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hasil penelitian yaitu Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu

budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini.

Tabel 1.5
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
1.	Elvi Lastriani (2014)	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polresta Pekanbaru	Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota dengan efisiensi determinasi sebesar 0,854 atau 85,4%
2.	Tri Hardjono (2013)	Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi, Disiplin, dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Sadiyo (2014)	Uji Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan Disiplin Kerja tidak

			Berpengaruh terhadap Kinerja guru
4.	Sayudha Patria Adiputera (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primaindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung	Hasil penelitian menggunakan korelasi rank spearman yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada PT. Primaindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung
5.	Dwi Agung Arianto (2013)	Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kinerja tenaga pengajar di Yayasan Luar Biasa Kabupaten Demak	Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian

			<p>beberaa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini</p>
--	--	--	---

Sumber data: Diolah penulis 2019

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat, waktu dan objek penelitian yang berbeda serta variabel penelitian yang berbeda yang penulis angkat dalam judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung.

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis I

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis II

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis III

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ha: Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Karyawan

