

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT MOHTRA AGUNG PERSADA**

SKRIPSI

Oleh:

MUHAMMAD ZAKI ROSYADI

G03218022



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SURABAYA

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Zaki Rosyadi

NIM : G03218022

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di PT Mohtra Agung Persada

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 26 Juli 2022

Saya yang menyatakan,



Muhammad Zaki Rosyadi

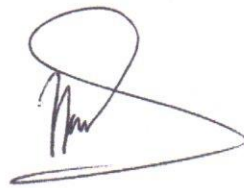
NIM. G03218022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Laporan skripsi yang ditulis oleh Muhammad Zaki Rosyadi dengan NIM G03218022 ini telah diperiksa dan disetujui untuk disidangkan

Surabaya, 26 Juli 2022

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'N' followed by a horizontal line extending to the right.

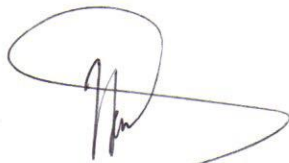
Hj. Nurlailah, S.E., MM
NIP. 196205222000032001

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Muhammad Zaki Rosyadi NIM. G03218022 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Selasa, tanggal 09 Agustus 2022, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program strata satu dalam Ilmu Manajemen.

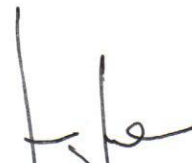
Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I



Hj. Nurlailah, S.E., MM
NIP. 196205222000032001

Penguji II



Dr. H. Thayib, S. Ag. M.Si
NIP.197011161999031001

Penguji III



Hanafi Adi Putranto, S.Si., SE., M.Si
NIP. 198209052015031002

Penguji IV



Helmina Ardyanfitri, S.M, M.M
NIP. 199407282019032025

Surabaya, 10 Agustus 2022
Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Dekan,



Dr. Sirajul Ahlin, S.Ag., S.S., M.E.I

NIP.197005142000031001



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

PERPUSTAKAAN

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Zaki Rosyadi
NIM : G03218022
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen
E-mail address : rosyadzaki9@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain
(.....) yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN DI PT MOHTRA AGUNG PERSADA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10 Agustus 2022

Muhammad Zaki Rosyadi

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mohtra Agung Persada”. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Tujuan dari penelitian ini menjelaskan Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mohtra Agung Persada.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan mengumpulkan data primer melalui metode survei dengan menyebarkan kuisioner pada karyawan di PT. Mohtra Agung Persada. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 89 responden. Kuesioner diolah menggunakan bantuan statistik versi 26. Analisis data menggunakan regresi linier berganda yang terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

Berdasarkan hasil penelitian Uji t atau secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mohtra Agung Persada dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mohtra Agung Persada. Hasil Uji F atau simultan diketahui bahwa Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mohtra Agung Persada.

Peneliti “berharap hasil penelitian ini mempunyai kontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan pula untuk bahan referensi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitiannya khususnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditambah atau diperluas kembali dengan variabel-variabel bebas lainnya, seperti kesehatan kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dan diharapkan hasil penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil penelitian yang lebih” baik.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	9
C. TUJUAN PENELITIAN	10
D. MANFAAT PENELITIAN	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. Sumber Daya Manusia	11
2. Disiplin Kerja	14
3. Motivasi Kerja	17
4. Kinerja Karyawan	21
B. Penelitian Terdahulu	25
C. Kerangka Konseptual	26
D. Hipotesis	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	30
C. Populasi Dan Sampel	30
D. Definisi Operasional	31
E. Metode Penelitian Dan Sumber Data	32
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas	34

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2. Definisi Operasional	31
Tabel 3. Skala Likert	33
Tabel 4. Hasil Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 5. Hasil Karakteristik berdasarkan Usia.....	41
Tabel 6. Hasil Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
Tabel 7. Hasil Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)	43
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2).....	43
Tabel 10. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	45
Tabel 11. Hasil Uji Reabilitas	45
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas	47
Tabel 15. Hasil Uji Autokorelasi	49
Tabel 16. Hasil Uji Reresi Linier Berganda.....	49
Tabel 17. Hasil Uji t.....	50
Tabel 18. Hasil Uji F.....	52
Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Dengan semakin ketatnya persaingan bisnis saat ini maka hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah membuat karyawan agar lebih baik kinerjanya. Sulit bagi suatu perusahaan bisa bertahan dalam jangka panjang jika suatu perusahaan tersebut tidak memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk membantu proses produksi sehingga menghasilkan barang atau jasa yang berkualitas.

Manajemen dan karyawan sangat penting bagi perusahaan, kedua elemen itu tidak bisa dipisahkan. Apabila kualitas manajemennya bagus dan kinerja karyawannya juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan

demikian semangat kerja dan disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam

meningkatkan kinerja yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku¹. Perlu adanya kesadaran dari karyawan dalam mematuhi aturan yang diberlakukan. Mangkuprawira mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.² Sebagai bentuk dari latihan bagi karyawan dalam melaksanakan peraturan perusahaan, oleh karena itu disiplin sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Kedisiplinan merupakan salah satu bentuk alat motivasi bagi karyawan, karena dengan adanya kedisiplinan dari karyawan dapat membantu suatu perusahaan dalam perkembangannya. Bagi karyawan, kedisiplinan mempunyai manfaat yang berguna untuk mendidik untuk lebih mematuhi aturan maupun kebijakan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dengan kedisiplinan tinggi yang dilakukan oleh karyawan, maka mampu untuk mencapai efektivitas kerja, baik dari segi disiplin waktu, peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Singodimejo dalam mengatakan “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-

¹ Hasibuan, S.P, Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta. 193

²Mangkunegara Shafri and Aida Vitayala Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007). 122

norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.³ Untuk itu, organisasi harus membuat peraturan yang tertulis yang dapat menjadi pegangan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan juga digunakan organisasi untuk terus mendorong karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara kelompok maupun individu.

Selain dari faktor disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kelancaran suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yaitu motivasi. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Menurut hasibuan “motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”⁴. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen⁵. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan. Dalam Oemar Hamalik dinyatakan bahwa motivasi

³Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Bogor: In Media, 2015). 35

⁴Malayu Hasibuan, *Sumber Daya Manusia*, Revisi edition (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003).

⁵Feri Antoni, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya’ (Universitas 17 Agustus, Surabaya, 2008).

adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan.⁶

PT Mohtra Agung Persada ialah salah satu perusahaan yang memulai usahanya dalam pemanfaatan hasil hutan kayu dalam hutan alam di tahun 1986. Kini perusahaan tersebut telah memiliki sekitar 100 lebih karyawan harian (tidak tetap atau outsourcing) maupun karyawan bulanan (tetap). Sesuai dengan motto perusahaan “*A Green Eco Timber Company*” mengelola dan memanfaatkan hasil hutan dengan tetap memperhatikan kelestarian alam dan ekosistemnya untuk kehidupan, yang tentunya sangat memperhatikan kinerja dari karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan akan didukung dengan mutu dari sumber daya manusia yang dimiliki. Kedisiplinan karyawan sangat penting untuk menunjang kemajuan perusahaan, oleh karena itu PT Mohtra sangat memperhatikan kedisiplinan para karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis dapat dijelaskan bahwa di PT Mohtra sendiri memberlakukan pengontrolan bagi karyawan yang berguna untuk mengawasi kinerja karyawan serta menunjang kedisiplinan karyawan. Pengawasan yang dilakukan oleh HRD, pengawas lapangan dan manajer. Sementara itu untuk memotivasi karyawan agar lebih memberikan kinerja yang berkualitas, PT Mohtra memberikan pelatihan bagi karyawan yang baru masuk, akan tetapi untuk saat ini dikarenakan karyawan telah memiliki keahlian dibidangnya.

⁶Oemar Hamalik, *Media Pendidikan* (Bandung: Penerbit Alumni, 1992). 173

Berdasarkan wawancara dengan Kordinator *Human Resources Department* PT Mohtra Agung Persada bahwa kinerja karyawan memiliki masalah karena tingkat ketidakhadiran karyawan di PT Mohtra Agung Persada dikatakan mengalami peningkatan. Peningkatan ketidakhadiran menandakan bahwa ada karyawan kurang disiplin. Kondisi ini tentu saja akan mengurangi kualitas kerja karyawan dan berpengaruh pada kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Ketidakhadiran karyawan di PT Mohtra Agung Persada sering tanpa surat izin atau tanpa persetujuan dari Manajer.

Tingkat disiplin kerja karyawan di PT Mohtra Agung Persada masih rendah. Karyawan sering melakukan pelanggaran aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Pelanggaran yang dilakukan karyawan misalnya tidak masuk kerja tanpa izin, tidak tepat waktu saat masuk kantor, meninggalkan kantor tanpa izin, dan menunda-nunda pekerjaan.

Koordinator *Human Resources Department* PT Mohtra Agung Persada memberikan informasi bahwa pimpinan kurang memberikan motivasi kepada bawahan sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Rendahnya tingkat perhatian, pengarahan, komunikasi, dan pengawasan dari pimpinan di tempat kerja membuat karyawan di PT Mohtra Agung Persada merasa kurang dilihat oleh pimpinan. Kondisi tersebut membuat karyawan kurang termotivasi untuk bersemangat dalam bekerja. Banyak diantara karyawan juga kurang ada motivasi dalam mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan.

Setiap 3 bulan sekali di PT Mohtra Agung Persada selalu diadakan evaluasi kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh hasil terbaik mendapatkan *reward* dari perusahaan, namun proses pemilihan karyawan terbaik ini kurang transparan. Sistem pemberian reward tersebut tidak memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan. Hanya karyawan tetap saja yang bisa mengikuti program tersebut.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa orang memperoleh hasil yang berbeda-beda. Dari penelitian yang dilakukan oleh Prastika Meillany dan Marianty Ibrahim mengenai variabel disiplin kerja terhadap kinerja, yang mana hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁷ Dengan demikian bahwa penerapan disiplin kerja yang diterapkan pada objek penelitian yang dilakukan Meilany dan Marianty membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali Wairooy dengan hasil bahwa semakin tinggi kedisiplinan dari karyawan maka dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan tersebut.⁸ Namun berbeda dengan Yanti Komala Ssari, dalam penelitiannya menghasilkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

⁷Prastika Meilany and Marianty Ibrahim, 'PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAO KINERJA KARYAWAN (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)', *Jom FISIP*, vol. 2 (2015), pp. 1–11.

⁸Ali Wairooy, 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar', *Jurnal Ad'ministrare*, vol. 4, no. 1 (2017), p. 15.

karyawan.⁹ Dikatakan bahwa faktor-faktor yang terkait dengan disiplin kerja belum tentu menghasilkan pekerjaan yang memuaskan. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan memiliki tanggung jawab tinggi yang diperlukan berdasarkan teoritis dan memahami teori-teori nampaknya tidak mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara untuk variabel motivasi kerja, terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satunya ialah penelitian dari Dinarizka Leksi Primandaru Dkk, motivasi yang dilakukan terhadap karyawan yakni melalui memberi kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada pribadi karyawan.¹⁰ Sejalan dengan penelitian tersebut, Belti Juliyanti dan Onsardi mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan¹¹. Karyawan termotivasi dalam kerjanya disebabkan oleh hal yang berbeda-beda. Ada yang termotivasi karena adanya penghargaan atas prestasi yang dicapai, adapula yang termotivasi dengan adanya kondisi lingkungan kerja dan sesama karyawan yang saling menghargai. Hal ini mengindikasikan bahwa antar karyawan bisa saling mendukung dan memotivasi sehingga tercipta kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi semua karyawan. Ada pun penelitian yang tidak sejalan dengan kedua penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh

⁹Yanti Komala Sari, 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai', *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, vol. VI, no. 2 (2016), pp. 119–27.

¹⁰Dinarizka Leksi Primandaru, Diana Sulianti Tobing, and Dewi Prihatini, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember', *Bisma*, vol. 12, no. 2 (2018), p. 204.

¹¹Juliyanti Belti and Osnardi, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu', *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, vol. 1, no. 2 (2020), pp. 109–16.

motivasi kerja terhadap kinerja, yakni penelitian dari Riski Nur Adha Dkk.¹² Demikian beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain terkait dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi wawancara yang telah dilakukan bahwa kedisiplinan sudah diterapkan, namun untuk motivasi karyawan masih belum maksimal. Sementara dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah disebutkan beberapa di atas, menunjukkan bahwa hasilnya tidak selalu sama satu dengan lainnya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk menguji kembali serta peneliti juga ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Sesuai dengan uraian di atas, maka penulis mengambil judul “pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mohtra Agung Persada”.

B. RUMUSAN MASALAH

Pada penelitian ini, peneliti mengambil beberapa rumusan masalah yang akan dibahas yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mohtra Agung Persada?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mohtra Agung Persada?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mohtra Agung Persada?

¹²Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', *Jurnal Penelitian IPTEKS*, vol. 4, no. 1 (2019), p. 47.

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mohtra Agung Persada.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mohtra Agung Persada.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mohtra Agung Persada.

D. MANFAAT PENELITIAN

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT. Mohtra Agung Persada.

3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan sumbangan bagi peneliti lain dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut ahli terkait dengan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Menurut Manullang: “manajemen sumber daya manusia (personalia) sebagai seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna, sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja”.¹³
- b. Menurut Hasibuan: “manajemen sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat”.¹⁴
- c. Menurut Sofyandi : “manajemen sumber daya manusia sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu

¹³ Manullang, (2005), *Manajemen Personalia Cet. VIII*, Jakarta: Ghania Indonesia. 5

¹⁴ Malayu Hasibuan, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta

planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien".¹⁵

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara mengatur fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi atau organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya suatu tujuan instansi/organisasi.

1.2 Pentingnya Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Seberapa modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disediakan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

¹⁵ Herman Sofyandi, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta. 6

Terdapat beberapa alasan mengapa karyawan harus selalu dibina dan dilatih agar senantiasa mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, diantaranya dan mungkin yang terpenting adalah:

- a. Pegawai sering kali kurang memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi adanya perubahan teknologi atau munculnya metode kerja baru, dimana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi tersebut serta menghindari keusangan pegawai (*employee obsolescence*).
- c. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas.
- d. Menyesuaikan dengan pertauran-peraturan yang ada, contohnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintahan untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

Pembinaan karyawan atau anggota organisasi adalah penting bagi individu dan organisasi apalagi organisasi yang besar dan juga sangat dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Pembinaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.¹⁶

¹⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi II, (Yogyakarta: PT. BPFE, 2001), Cet. Ke-17, h. 243

2. Disiplin Kerja

2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Berikut adalah beberapa definisi dari disiplin kerja menurut beberapa ahli:

- a. Menurut Hasibuan: “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.¹⁷ Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

¹⁷ Hasibuan, S.P, Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta. 193

- c. Lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibutunya.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno adalah sebagai berikut:²²

- a. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

²² Edy sutrisno, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana: Jakarta. 94

berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.²⁵

Menurut Mangkunegara mendefinisikan “Motif sebagai suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya”.²⁶

Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Oleh sebab itu, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai adalah untuk:

- 1) Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Mempertinggi moral kerja pegawai.
- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 7) Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.
- 8) Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka setiap organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada seluruh anngotanya, karena dengan motivasi tersebut dapat menggerakkan setiap

²⁵ Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 138

²⁶ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2006, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Rafika Aditama, Bandung. 93

individu untuk melakukan seluruh aktivitas dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

3.2 Faktor Motivasi

Menurut Danim, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut.²⁷

- a. Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
- b. Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.

c. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi.

Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

²⁷ Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta. Jakarta.

3.3 Indikator Motivasi

Indikator yang tepat untuk penelitian ini adalah penelitian dari Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa terdiri dari:²⁸

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan

²⁸ Sofyandi dan Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 102

- b. Kualitas hasil kerja yaitu kesanggupan dalam pekerjaan ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- c. Efisiensi yaitu kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas
- d. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- e. Ketelitian yakni kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan
- f. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melakukan tugas pokok
- g. Kejujuran yaitu ketulusan hati melaksanakan tugas serta kesanggupan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- h. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru.

Sementara indikator untuk mengukur kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu indikator menurut Setiawan dan Kartika, indikator-indikator sebagai berikut:³⁴

- a. Ketepatan penyelesaian tugas
- b. Kesesuaian jam kerja

³⁴ Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah". *Jurnal Bali*: Universitas Udayana. 1477

- c. Tingkat kehadiran
- d. Kerjasama antar karyawan

4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain:³⁵

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

³⁵ Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 7-8

No	Penulis	Universitas	Tahun	Judul	Hasil
				Daop Ix Jember”	
5.	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi,	Universitas Muhammadiyah Jember	2019	“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember,”	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	Juliyanti Belti and Osnardi,	Universitas Muhammadiyah Bengkulu	2020	“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu”	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data diolah Penulis, 2022

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual memiliki tujuan untuk merumuskan dan mendefinisikan istilah-istilah yang digunakan secara mendasar agar tercapai keseragaman pengertian dalam penelitian. Menurut Sugiyono, Kerangka konseptual bertujuan untuk mempermudah dalam melakukan penelitian agar penelitian lebih terarah sesuai dengan tujuan³⁶. Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat dibuat model penelitian sebagai berikut:

³⁶ Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.

Kasmir memiliki pendapat bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan peran disiplin kerja berkaitan dengan usaha karyawan yang menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, dan motivasi sebagai dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya³⁹.

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dipaparkan diatas, Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yaitu *hypo* dan *thesis*. *Hypo* merupakan sementara atau pernyataan yang kebenarannya masih diragukan, sedangkan *thesis* merupakan pernyataan atau teori, sehingga istilah hipotesis bermakna pernyataan sementara yang kebenarannya masih harus dibuktikan terlebih dahulu⁴⁰. Berdasarkan definisi– definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang diteliti dan perlu diuji latar belakang permasalahan pada karyawan di PT Mohtra Agung Persada, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mohtra Agung Persada

H₀: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mohtra Agung Persada

³⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016).

⁴⁰ Rici Yuliardi dan Zuli Nurachi, *Statistika Penelitian; Plus Tutorial SPSS* (Yogyakarta: Innosain, 2017), hlm.21.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mohtra Agung Persada

H₀: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mohtra Agung Persada

H₃: Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mohtra Agung Persada.

H₀: Disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mohtra Agung Persada



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.⁴¹ Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik.⁴² Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Mohtra Agung Persada yang beralamat di Jl. Raya Cerme-Metatu No.99, Area Sawah/kebun, Kandangan, Kec. Benjeng, Kab. Gresik. Waktu penelitian dimulai sejak bulan Maret 2022 hingga bulan Juli 2022. Dengan tujuan guna melakukan observasi serta mengumpulkan data yang diperlukan untuk menunjang referensi skripsi.

C. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian

⁴¹ Husein Umar. (2005). *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Jakarta: Grafindo Persada. 30

⁴² Kuncoro Mudrajat. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga. 41

dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian untuk populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Mohtra Agung Persada yang berjumlah 114 karyawan tetap, sementara untuk sampelnya ialah sebagian dari jumlah populasi yang dikehendaki berdasarkan karakteristik yang ditetapkan pada penelitian ini.

Pada penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel yang dikehendaki yaitu menggunakan teknik random sampling. Sampel random sampling adalah metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil.⁴³ Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang dikehendaki dalam penelitian ini. Berikut ini cara menentukan jumlah sampel menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$= \frac{114}{1+114 \times 0,05^2}$$

$$= 89,06 \text{ (89)}$$

D. Definisi Operasional

Tabel 2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin Kerja	Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku

⁴³ Kerlinger. (2006). *Asas-asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

G. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

1. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan korelasi *bivariat* yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variabel, dengan ketentuan sig. $\leq 0,05$ berarti valid dan sig. $> 0,05$ berarti tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$ maka Butir yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel, maka butir yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna pada tahap awal dalam metode pemilihan analisis data. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data yang mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan analisa grafik Normal P-P Plot yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal melalui hasil grafik. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogorov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

1. Ho diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> level\ of\ significant$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya Ha ditolak.

dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+).⁴⁷

3. Uji Signifikasi Parsial

Menurut Mulyono uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen.⁴⁸ Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

4. Uji Signifikasi Simultan

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

⁴⁷ Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

⁴⁸ Abdurrahman, Mulyono. (2018). *Anak Berkesulitan Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta. 113

BAB IV

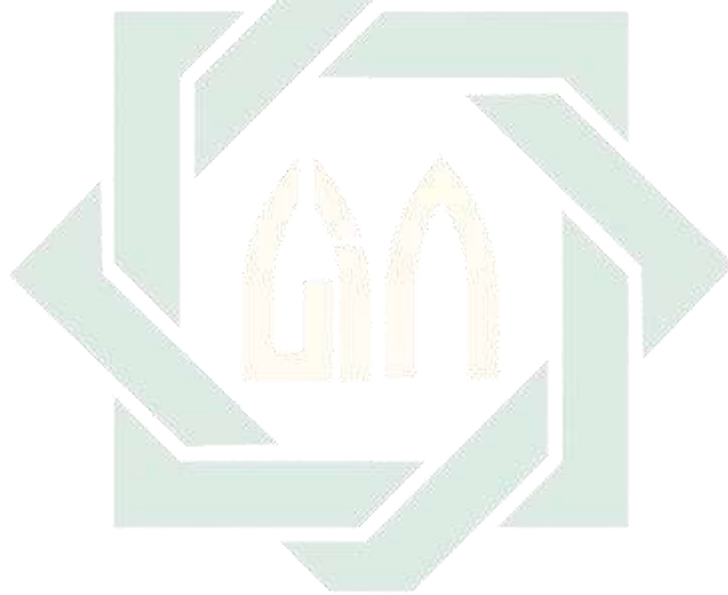
HASIL PENELITIAN

a. Deskripsi Umum Objek Penelitian

PT Mohtra Agung Persada merupakan perusahaan yang memulai usahanya dalam pemanfaatan hasil hutan kayu dalam hutan alam di tahun 1986. Kini perusahaan tersebut telah memiliki 114 karyawan tetap, sesuai dengan motto perusahaan “*A Green Eco Timber Company*” mengelola dan memanfaatkan hasil hutan dengan tetap memperhatikan kelestarian alam dan ekosistemnya untuk kehidupan, yang tentunya sangat memperhatikan kinerja dari karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan akan didukung dengan mutu dari sumber daya manusia yang dimiliki. Kedisiplinan karyawan sangat penting untuk menunjang kemajuan perusahaan, oleh karena itu PT Mohtra sangat memperhatikan kedisiplinan para karyawannya.

PT Mohtra Agung Persada memberlakukan pengontrolan bagi karyawan yang berguna untuk mengawasi kinerja karyawan serta menunjang kedisiplinan karyawan. Pengawasan yang dilakukan oleh HRD, pengawas lapangan dan manajer. Sementara itu untuk memotivasi karyawan agar lebih memberikan kinerja yang berkualitas, PT Mohtra Agung Persada memberikan pelatihan bagi karyawan yang baru masuk, akan tetapi untuk saat ini dikarenakan karyawan telah memiliki keahlian dibidangnya maka hanya dilakukan pendampingan beberapa hari saja. Dapat diambil kesimpulan

Melalui data tabel 19, dapat kita ketahui bahwa nilai R.Square sebesar 0,492, diartikan bahwa pengaruh variabel Disiplin kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yakni sebesar 49,2%. Sedangkan sisanya yakni 50,8% dijelaskan pada variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian”ini.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dari pengolahan data dan pembahasannya berdasarkan perhitungan serangkaian uji yang telah dilakukan pada bab 4 untuk mengetahui pengaruh variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang sudah disebar ke para responden dan juga temuan-temuan dilapangan. Penelitian ini berfokus pada variabel independen (bebas) yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Mohtra Agung Persada dengan jumlah responden 89 karyawan.

Dari hasil kuesioner yang telah diterima, karyawan PT. Mohtra Agung Persada berdasarkan jenis kelamin dengan total 89 responden berdasarkan jenis kelamin Laki-Laki sebanyak 62 responden atau 70% dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 27 responden atau 30% dari penelitian, adanya pengumpulan data berdasarkan gender karena menurut Eviota bahwa jenis kelamin mengacu kepada relasi-relasi sosial atau sifat yang ditetapkan secara sosial dan budaya, berdasarkan hal tersebut muncullah pembagian peran secara sosial dan budaya. Dalam kondisi masyarakat sekarang, laki-laki memiliki tanggungjawab sosial sebagai pencari nafkah atau biaya kebutuhan rumah tangga, dan secara budaya menjalankan pekerjaan untuk membiayai kehidupan sendiri maupun keluarga merupakan harkat dan martabat laki-laki⁴⁹. Berdasarkan usia

⁴⁹ Eviota Elizabeth, *The Political Economy of Gender*. (London: Zed Books, 1992).

diatas dengan total 89 responden dari usia 20 tahun hingga 45 tahun. Dari total keseluruhan responden yang paling mendominasi adalah pegawai yang berusia 31-35 tahun dengan jumlah 22 responden atau 25%, pengambilan usia berdasarkan penjelasan Priyono dan Yasin bahwa usia tenaga kerja di 20-40 tahun dianggap sangat produktif, sedangkan usia dibawah 20 tahun dianggap belum memiliki kematangan dalam aspek kemampuan bekerja⁵⁰. Berdasarkan lama bekerja karyawan diatas dengan total 89 responden dari lama bekerja mulai dari 1 Tahun hingga 10 Tahun. Dari total keseluruhan responden yang paling mendominasi adalah pegawai yang bekerja selama 5-6 Tahun dengan jumlah 24 responden. Berdasarkan pendidikan terakhir diatas dengan total 89 responden dari pendidikan SMA/SMK, Diploma dan Sarjana yang paling mendominasi adalah pendidikan Sarjana dengan total 39 atau 44% dari keseluruhan responden.

Tabel 20. Data Hasil Pengolahan Kuisisioner

No.	Dimensi	FREKUENSI			
		SS	S	TS	STS
1.	Disiplin Kerja	335	343	29	5
2.	Motivasi Kerja	376	487	100	16
3.	Kinerja Karyawan	223	198	19	5

Sumber: Data diolah penulis, 2022

A. Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mohtra Agung Persada

⁵⁰ Muhammad Yasin and Joko Priyono, 'Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian)', Universitas 17 Agustus 1945, vol. 1 (2016).

Disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan⁵¹. Sedangkan dalam penelitian Ahmad Subhan tingkah laku atau sikap seseorang yang sesuai dengan peraturan baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis (budaya organisasi) hasil dalam penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai⁵²

Dalam penelitian Ahmad Subhan bahwa variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai dapat dijelaskan dengan berbagai alasan, yang pertama bahwa dalam penelitian tersebut menjelaskan adanya pemberian sanksi atas kesalahan atau ketidakmampuan dari pegawai sehingga memunculkan sikap tegas dari pimpinan kepada bawahannya atas kinerja yang tidak sesuai, bahkan menimbulkan persepsi bahwa kesalahan sedikit bisa memperoleh sanksi yang berat dari pimpinan. Kemudian yang kedua adalah adanya penetapan standart pelaksanaan dan perencanaan kerja, hal tersebut menjadikan karyawan menjadi giat dalam bekerja, sehingga menjadi disiplin untuk memenuhi standart merupakan solusi dalam menghindari sanksi dari pimpinan. Alasan lainnya yang menjadikan karyawan disiplin dan berpengaruh kepada kinerja adalah pegawai memahami pekerjaan yang diberikan kepada mereka, adanya pemberian teladan yang baik dalam disiplin kerja dari pimpinan, pimpinan dianggap telah bertindak sesuai dengan

⁵¹ S.P. Hasibuan Malayu., *Pengaruh Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara), 193.

⁵² Subhan Ahmad, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Penawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh*, (Skripsi -Universita Muhammadiyah Sumatra Utara, 2019), 18

perkataannya, adanya balas jasa atas kedisipin bekerja melalui penambahan penghasilan pegawai, adanya kepatuhan dari pegawai kepada pimpinan, pimpinan memantau kinerja dari setiap karyawannya, pimpinan aktif dalam mengetahui perkembangan pegawainya, dan terakhir adalah pimpinan memiliki sikap yang tegas sekaligus humoris kepada pegawainya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaatisemua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.⁵³ Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin“lebih mengarah ke mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang kehati-hatian karyawan terhadap pekerjaannya, ketidakmampuan seseorang dan keterlambatan yang disebabkan sikap atau hal lain oleh karyawan. Disiplin disini juga berusaha mencegah para pekerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran. Karena apabila tidak adanya musyawarah dalam mengambil keputusan pastinya hal itu akan

⁵³ Hasibuan, S.P, Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta. 193

menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan], X1.7 [Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab] dan X1.8 [Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya] sebanyak 1 responden.

Berdasarkan pada hasil uji diketahui nilai signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mohtra Agung Persada sebesar $0,021 < 0,05$ atau $t_{hitung} 2,362 > 1,987$ sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima H_0 ditolak, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Mohtra Agung Persada. Dalam sudut pandang peneliti melalui kuesioner yang telah disebar bahwa karyawan memahami mengenai peraturan kerja yang harus diikuti, sehingga secara peraturan sudah dibuat oleh pimpinan perusahaan dengan semudah mungkin untuk diingat oleh karyawan, hal ini tentu sangat relevan dengan indikator dari disiplin kerja yang keseluruhannya membahas mengenai ketaatan dengan berbagai bidang, namun adanya hal lain yang peneliti sadari bahwa dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan menunjukkan hasil yang berpengaruh secara perhitungan maka meyakinkan peneliti bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut membantu individu dalam melaksanakan peraturan dan sebisa mungkin menghindari kesalahan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang semakin menerapkan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin membaik, pemaparan peneliti ini sejalan dengan pemikiran yang dimiliki oleh Edy Sutrisno mengenai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang salah satunya adalah lingkungan kerja yang mendukung individu

untuk memiliki sikap tersebut, serta didukung dengan adanya peraturan yang mudah dipahami oleh karyawan. Dan juga mayoritas responden menilai disiplin kerja dalam kategori baik artinya disiplin kerja yang digunakan di PT Mohtra Agung Persada dinilai sudah cukup baik, hal ini didasarkan pada hasil uji tabel diketahui nilai signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mohtra Agung Persada sebesar $0,021 < 0,05$ atau $t_{hitung} 2,362 > 1,987$ sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima H_{01} ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Mohtra Agung Persada. , karena disiplin kerja karyawan sudah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dan taat terhadap peraturan lainnya yang ada di PT Mohtra Agung Persada. Penilaian peneliti diatas bahwa disiplin kerja sudah baik karena berdasarkan indikator disiplin kerja mengenai ketaatan, secara indikator dan perhitungan hasil kuesioner menunjukkan kesesuaian sehingga memunculkan fakta mengenai standart karyawan tersebut disebut disiplin secara indikator dan secara realitas adalah sama. Maka kesamaan itulah yang membuat peneliti mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan sudah bisa disebut baik, sehingga ketika alat ukur untuk menilai kedisiplinan kerja sudah dipenuhi dengan baik oleh karyawan melalui jawaban mereka sendiri yang dituangkan dalam kuesioner penelitian.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali Wairooy Universitas Negeri Makassar Tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar” dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Maka, pada variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Mohtra Agung Persada dengan hubungan positif dan pengaruh yang signifikan.

B. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mohtra Agung Persada

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara perhitungan memberikan hasil motivasi kerja yang berpengaruh kepada kinerja dari karyawan, dari sudut pandang peneliti yang didasarkan pada kuesioner bahwa ada beberapa hal yang membuat motivasi perusahaan dapat mempengaruhi kinerja, yang pertama adalah balas jasa berupa gaji maupun hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat perusahaan, kemudian sikap yang diterima karyawan dari lingkungan kerjanya, dan terakhir adalah usaha pimpinan dalam memperhatikan hasil kerja dan usaha yang dilakukan oleh karyawannya melalui pujian maupun bentuk lainnya. Hasil kuesioner yang dituangkan dalam perhitungan menunjukkan fakta bahwa kebutuhan karyawan selama perusahaan telah terpenuhi, hal tersebut bisa dikatakan terpenuhi karena karyawan menjawab dengan positif setiap pertanyaan pada kuesioner sehingga menghasilkan data bahwa motivasi berpengaruh kepada kinerja karyawan. Penjelasan peneliti di atas telah membuktikan hal lain, yang mana faktor motivasi ternyata sesuai dengan kondisi nyata dalam dunia

kategori baik artinya motivasi kerja karyawan di PT Mohtra Agung Persada dinilai sudah cukup baik, karena motivasi kerja karyawan sudah bisa untuk kebutuhan fisiologis karyawan, untuk kebutuhan rasa aman karyawan, untuk kebutuhan sosial karyawan, untuk kebutuhan penghargaan karyawan dan untuk kebutuhan aktualisasi diri karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinarizka Leksi Primandaru, Diana Sulianti Tobing, and Dewi Prihatini Universitas Jember Tahun 2018 dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember” dengan hasil penelitian Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka, pada variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mohtra Agung Persada dengan hubungan positif dan pengaruh yang signifikan.

C. Analisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mohtra Agung Persada.

Menurut peneliti bahwa hasil diperoleh dari perhitungan menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dipadukan dengan motivasi kerja bisa berpengaruh positif kepada kinerja karyawan, oleh karena itu peran kepemimpinan dalam menegakkan disiplin kerja memiliki peranan penting seperti halnya membuat lingkungan kerja yang kondusif, dan untuk mencapai tujuan tersebut maka tindakan kepemimpinan membuat peraturan yang bisa realistis dikerjakan hingga mudah dipahami oleh karyawan, selain itu selagi pemimpin

mewujudkan lingkungan kondusif, sikap yang ditunjukkannya kepada karyawannya membuat memunculkan pemikiran bahwa pemimpin mereka tidak membedakan karyawan atas jabatan serta berinteraksi dengan karyawan dengan memberikan lingkungan yang mendukung pekerjaan mereka. Dari salah satu penjelasan peneliti di atas, maka dapat ditemukan fakta bahwa pemimpin memiliki peran yang besar dalam mewujudkan disiplin dan motivasi kerja secara bersamaan, yang mana ketika pemimpin berusaha membenahi lingkungan kerja melalui peraturan yang dibuatnya, disaat tersebut karyawan menilai pemimpinnya sebagai karakter yang mendorong mereka untuk menyukai pemimpin mereka sehingga memunculkan motivasi atas dasar kebutuhan psikologis tentang pemimpin yang peduli dengan mereka dapat tercapai.

Disiplin“merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.⁶⁰ Peraturan yang dimaksud terkait dengan absensi, jam masuk, serta jam pulang kerja karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak perusahaan. Banyak yang mengartikan disiplin itu apabila ada karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat tersebut tidaklah sepenuhnya salah tapi juga tidak sepenuhnya benar. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Karena banyak faktor-faktor yang dianggap salah satu dari bagian

⁶⁰Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama

disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.⁶¹

Tujuan“utama disiplin antara lain adalah untuk meningkatkan hasil yang semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan tenaga. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang”disebabkanoleh kurangnya sikap kehati-hatian seorang karyawan, bercanda pada saat bekerja atau pencurian di kawasan perusahaan.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menginspirasi atau mendorong orang untuk bekerja. Menurut Hasibuan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “untuk mendorong atau menawarkan suatu daya penggerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang sedemikian rupa sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terpadu. usaha untuk mencapai kepuasan”⁶². Motivasi kerja menurut Hasibuan adalah keadaan atau energi yang diarahkan pada diri sendiri atau pada pencapaian tujuan organisasi perusahaan⁶³.

Motivasi kerja menurut Herzberg adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang memungkinkan mereka merasa puas dengan pekerjaannya⁶⁴. Gagasan Herzberg ini dikenal dengan teori dua faktor, atau teori faktor motivasi dan higienis atau pemeliharaan. Faktor motivasi merupakan alasan intrinsik untuk berprestasi, artinya berasal dari dalam diri seseorang,

⁶¹Melayu, S.P. Hasibuan , *ibid* ,, 68

⁶²Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016). Hlm 55

⁶³*Ibid.* hlm 81

⁶⁴P Robbins and A Judge, *Organizational Behavior*. hlm 142

kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT Mohtra Agung Persada.

Selanjutnya melalui uji koefisien determinasi (R^2) memiliki pengaruh pada variabel Disiplin kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yakni sebesar 49,2%. Sedangkan sisanya yakni 50,8% dijelaskan pada variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliyanti Belti and Osnardi, Universitas Muhammadiyah Bengkulu Tahun 2020 dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu”. Dengan hasil penelitian Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka, pada variabel Disiplin kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Mohtra Agung Persada dengan hubungan positif dan pengaruh yang signifikan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dengan data yang telah didapatkan dari responden dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Mohtra Agung Persada” memiliki hasil sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mohtra Agung Persada.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mohtra Agung Persada.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mohtra Agung Persada.

B. Saran

Berdasarkan serangkaian hasil uji pada penelitian ini, muncul beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Bagi PT. Mohtra Agung Persada

Melalui hasil analisis penelitian variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan. Sehingga, PT. Mohtra Agung Persada diharapkan bisa menjaga kualitas dari kinerja karyawan. selain itu, pihak PT. Mohtra Agung Persada juga harus memperhatikan hal - hal yang berkaitan dengan kenyamanan perusahaan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan melalui penelitian ini mampu untuk memperluas cakupan penelitian, seperti memperluas variabel yang akan diteliti, misalnya kesehatan kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Selain itu, bisa juga dengan menambah populasi dan sampel responden penelitian, sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan mendapatkan hasil yang lebih baik. Agar penelitian yang berikutnya lebih baik, sebaiknya tidak melakukan penelitian saat liburan semester.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

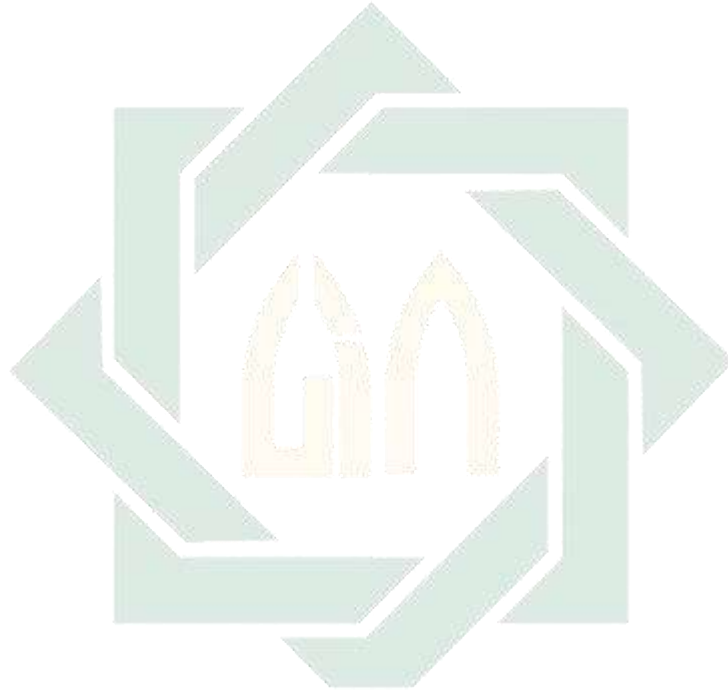
- Abdurrahman, Mulyono. (2018). *Anak Berkesulitan Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Achmad Sani Supriyono, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Malang: UIN Maliki Press, 2010).
- Ali Wairooy, 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar', *Jurnal Ad'ministrare*, vol. 4, no. 1 (2017), p. 15.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Brahmasari, Ida Ayu, and Agus Suprayetno, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 10 (2008).
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Dinarizka Leksi Primandaru, Diana Sulianti Tobing, and Dewi Prihatini, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember', *Bisma*, vol. 12, no. 2 (2018), p. 204.
- Edy sutrisno, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana: Jakarta.
- Feri Antoni, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya' (Universitas 17 Agustus, Surabaya, 2008).
- George, R Terry, Leslie W. Rue. (2003). *Dasar- Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, Hani, T, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P, Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

- Herman Sofyandi, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Husein Umar. (2005). *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Juliyanti Belti and Osnardi, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu', *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, vol. 1, no. 2 (2020), pp. 109–16.
- Kerlinger. (2006). *Asas-asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kuncoro Mudrajat. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Malayu Hasibuan, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta
- Malayu Hasibuan, *Sumber Daya Manusia*, Revisi edition (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003).
- Mangkunegara Shafri and Aida Vitayala Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2006, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Rafika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012).
- Manullang, (2005), *Manajemen Personalia Cet. VIII*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Bogor: In Media, 2015).
- Nitisemito, S, Alex, 2001, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Oemar Hamalik, *Media Pendidikan* (Bandung: Penerbit Alumni, 1992).
- Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001).
- Pinder, *Work motivation: Theory, Issues And Applications* (Illinois: Scoff, Foresmen, 2013).
- Prastika Meilany and Marianty Ibrahim, 'PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAO KINERJA KARYAWAN (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)', *Jom FISIP*, vol. 2 (2015), pp. 1–11.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', *Jurnal Penelitian IPTEKS*, vol. 4, no. 1 (2019), p. 47.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- S.P. HasibuanMelayu., *Pengaruh Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara).
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah". *Jurnal Bali: Universitas Udayana*.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi dan Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen P Robbins and Timothy A Judge, *Organizational Behavior*, 15th edition (New Jersey: Pearson Education, 2013).
- Subhan Ahmad, *Pegaru Disiplin Kerja, Motivasi, dan penawasan terhadap Kinerja Pegawaipada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Aceh*, (Skripsi -Universita MuhammadiyahSumatra Utara, 2019).
- Sutrisno, Edy, *ManajemenSumberDayaManusia, Cetakan Ketiga*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi II, (Yogyakarta: PT. BPFE, 2001), Cet. Ke-17.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Mandar Maju*, Bandung.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yanti Komala Sari, 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai', *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, vol. VI, no. 2 (2016), pp. 119–27.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A