



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KALA INDAH
PRIMA**

SKRIPSI

Zara Nakhwatuz Zulfa

1602025032

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KALA INDAH
PRIMA**

SKRIPSI

Zara Nakhwatuz Zulfa

1602025032

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KALA INDAH PRIMA”** merupakan hasil karya sendiri sepanjang pengetahuan saya dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau Sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.

Jakarta, 25 Agustus 2020

Yang Menyatakan,



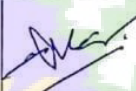
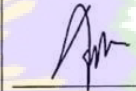
(Zara Nakhwatuz Zulfa)

NIM 1602025032


PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KALA INDAH PRIMA
NAMA : ZARA NAKHWATUZ ZULFA
NIM : 1602025032
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK : 2020/2021

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M	
Pembimbing II	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

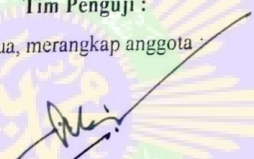
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT KALA INDAH PRIMA**

Yang disusun oleh :
Zara Nakhwatuz Zulfa
1602025032

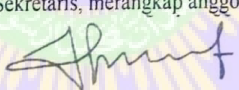
telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 19 Desember 2020

Tim Penguji :

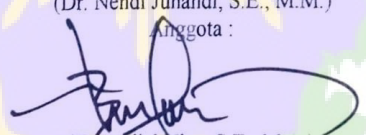
Ketua, merangkap anggota :


(Dr. Ahmad H. Abubakar, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :

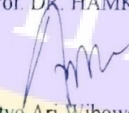

(Dr. Nendi Juhandi, S.E., M.M.)

Anggota :

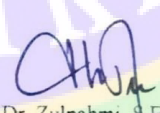

(Emaridial Ulza, S.E., M.A.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

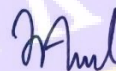
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zara Nakhwatuz Zulfa
NIM : 1602025032
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KALA INDAH PRIMA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 25 Agustus 2020
Yang menyatakan,



(Zara Nakhwatuz Zulfa)

ABSTRAK

Zara Nakhwatuz Zulfa (1602025032)

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KALA INDAH PRIMA

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kala Indah Prima. Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Kala Indah Prima sebanyak 100 Karyawan, dan sampel pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan, dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengolahan dan teknik analisis data meliputi Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Analisis Regresi Linier Berganda (Model Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t, Uji F)), Analisis Koefisien Korelasi, dan Analisis Koefisien Determinasi. Penelitian diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 25.0. Hasil uji t menunjukkan secara parsial bahwa motivasi kerja memiliki nilai thitung ($2,596$) $>$ ttabel ($1,98472$) dan nilai signifikansi $0,011$ dimana nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ maka $H1$ diterima yang berarti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki nilai thitung ($3,477$) $<$ ttabel ($1,98472$) dan nilai signifikansi sebesar $0,001$ dimana nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka $H12$ diterima atau berpengaruh yang berarti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa simultan memperoleh nilai Fhitung ($8,883$) $>$ Ftabel ($3,09$) dengan nilai signifikansi $0,000$ dimana nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka $H13$ diterima, yang artinya bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar $0,845$. Artinya variabel independen yaitu motivasi kerja ($X1$) dan disiplin kerja ($X2$) mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dapat diterangkan oleh model persamaan ini sebesar $84,5\%$ dan sisanya $15,5\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

ABSTRACT

Zara Nakhwatuz Zulfa (1602025032)

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT KALA INDAH PRIMA.

Thesis. Strata One Management Study Program. Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

This research aims to find out the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Kala Indah Prima.

This study aimed to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance in PT Kala Indah Prima. This study used a survey method. The population in this study were all 100 employees of PT Kala Indah Prima. The sample of the study amounted to 100 employees, with saturated sampling technique. Processing techniques and data analysis techniques include Data Quality Test (Validity and Reliability Test), Multiple Linear Regression Analysis (Multiple Linear Regression Model, Classical Assumption Test, Hypothesis Test (t test, F test)), Correlation Coefficient Analysis, and Determination Coefficient Analysis. The study was processed using the IBM SPSS 25.0 software. The results of the t test showed partially that work motivation have a tcount (2.596) > table (1.98472) and a significance value of 0.011 where a significance value of 0.011 < 0.05. It means that H11 was accepted, which means that partially work motivation had a significant positive effect on employee performance. The work discipline variable has a tcount (3.477) < table (1.98472) and a significance value of 0.001 where a significance value of 0.001 < 0.05, then H12: is accepted or has an effect. It means that work discipline partially affect the employee performance. The results of the F test showed that simultaneously obtaining the value of Fcount (8.884) > Ftable (3.09) with a significance value of 0.000 where the significance value (0.000 < 0.05) then H13 is accepted, which means that of work motivation and work discipline simultaneously affect the employee performance. The coefficient of determination showed that the value of R Square is 0.845. Thus, the independent variables namely work motivation (X1) and work discipline (X2) affect the dependent variable, namely employee performance (Y) which could be explained by this equation model of 84.5% and the remaining 15.5% is influenced by other factors that were not included in the model.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi sengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KALA INDAH PRIMA”** dengan tepat waktu. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Jakarta.

Selesai skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan semangat dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis tidak lupa menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, karena atas segala rahmat dan izinnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Gunawan M.Pd, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Yusdi Daulay, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

6. Bapak Dr. Ahmad H. Abubakar, M.M, selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing dan mengajarkan selama pembuatan skripsi dari bab I sampai bab V.
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing selama pembuatan skripsi dari bab I sampai bab V.
8. Ayahanda H. Setia Rahmadi dan Ibunda Evi Aliviyah serta ketiga adik saya M. Wildan Ramadhan, Rizal Falahuddin, dan Azril Hakim yang tak hentinya memberikan do'a, cinta dan dukungan sepenuh hati serta selalu memberikan cahaya inspirasi dalam melewati setiap langkah kehidupan peneliti.
9. Sahabat Astrid Witaradya dan Tyas Nurangraeni yang telah memberikan do'a dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat Fathia Dinda Aulia dan Nikhen Puspitasari yang sedari awal telah mendukung, menemani, membimbing penulis dengan sepenuh hati dan tau perjuangan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat Mifta Della Malvieka dan Yustika Cahya Setyawati yang telah memberikan do'a dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat Nanda Prilisia Syabani dan Fardiah yang telah memberikan do'a dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Sahabat Rino Ade Surya dan Andyka Parmana yang telah memberikan do'a dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Seluruh staf dan pegawai PT Kala Indah Prima yang telah memberikan izin penelitian dan membantu kelancaran penelitian.

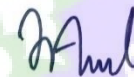
15. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen S1 Angkatan 2016 yang telah memberikan do'a dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

16. Semua pihak yang terikat tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada penulis. Semoga semua kebaikan yang telah kalian berikan dibalas oleh Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*.

Peneliti menyadari laporan ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh peneliti. Akhir kata, peneliti mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jakarta, 10 Agustus 2020



(Zara Nakhwatuz Zulfa)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN ORISINALITAS	i
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	i
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	11
1.2.1 Identifikasi Masalah	11
1.2.2 Pembatasan Masalah	11
1.2.3 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Penelitian Terdahulu	14
2.2 Telaah Pustaka	28
2.2.1 Manajemen.....	28
2.2.1.1 Pengertian Manajemen	28
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	29

2.2.2.1	<i>Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	29
2.2.2.2	<i>Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	30
2.2.2.3	<i>Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	31
2.2.3	<i>Kinerja Karyawan</i>	33
2.2.3.1	<i>Pegertian Kinerja Karyawan</i>	33
2.2.3.2	<i>Fungsi Standar Kerja</i>	35
2.2.3.3	<i>Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja</i>	35
2.2.3.4	<i>Persyaratan Kinerja</i>	36
2.2.3.5	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan</i>	37
2.2.4	<i>Motivasi Kerja</i>	38
2.2.4.1	<i>Pegertian Motivasi Kerja</i>	38
2.2.4.2	<i>Teori-teori Motivasi</i>	39
2.2.4.3	<i>Jenis-jenis Motivasi</i>	39
2.2.4.4	<i>Tujuan Motivasi</i>	40
2.2.4.5	<i>Fungsi Motivasi</i>	40
2.2.4.6	<i>Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja</i>	41
2.2.5	<i>Disiplin Kerja</i>	41
2.2.5.1	<i>Pegertian Disiplin Kerja</i>	41
2.2.5.2	<i>Bentuk-bentuk Disiplin Kerja</i>	43
2.2.5.3	<i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja</i>	44
2.2.5.4	<i>Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja</i>	45
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	46
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	49
	BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	51
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	51
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	54
3.4.1	<i>Populasi</i>	54
3.4.1	<i>Sampel</i>	55
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	55
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	55

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	56
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	57
3.5.1 Uji Kualitas Data	57
3.5.1.1 Uji Validitas	58
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	58
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	59
3.5.3 Analisis Model Regresi Linier Berganda	60
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda.....	60
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik	61
3.5.3.3 Uji Hipotesis	65
3.5.3.3.1 Uji t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial).....	65
3.5.3.3.2 Uji f (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan).....	65
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	66
3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial	66
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi.....	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	69
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	69
4.1.1 Sejarah PT Kala Indah Prima	69
4.1.2 Visi dan Misi PT Kala Indah Prima	71
4.1.3 Struktur Organisasi PT Kala Indah Prima.....	72
4.1.4 Budaya Kerja Perusahaan.....	72
4.1.5 Fokus Bisnis PT Kala Indah Prima.....	72
4.1.6 Gambaran Umum Karyawan PT Kala Indah Prima	73
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	75
4.2.1 Uji Kualitas Data	75
4.2.1.1 Uji Validitas	75
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	78
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	79
4.2.2.1 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1)	80
4.2.2.2 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	90
4.2.2.3 Persepsi Karyawan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	99

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	109
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda.....	109
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	111
4.2.3.3 Rangkuman Uji Asumsi Klasik.....	116
4.2.3.4 Analisis Uji Hipotesis	117
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	119
4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi.....	121
4.3 Pembahasan Umum	122
BAB V PENUTUP.....	128
5.1 Kesimpulan	128
5.2 Saran-saran	130
DAFTAR PUSTAKA	133
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1	Tingkat Kehadiran Karyawan Bulan September-Desember PT Kala Indah Prima.....	8
Tabel 2	Analisis Capaian Kinerja PT Kala Indah Prima Tahun 2017-2019.....	10
Tabel 3	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 4	Operasional Variabel.....	52
Tabel 5	Skor Nilai Skala L.....	57
Tabel 6	Kriteria <i>Presentase</i> Tanggapan Responden.....	60
Tabel 7	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya <i>Autokorelasi</i>	65
Tabel 8	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier.....	67
Tabel 9	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 10	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 11	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	74
Tabel 12	Uji Validitas Motivasi Kerja.....	76
Tabel 13	Uji Validitas Disiplin Kerja.....	77
Tabel 14	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	78
Tabel 15	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 16	Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Masing-masing Variabel.....	79
Tabel 17	Perusahaan menyediakan makan siang dan minuman pada jam istirahat.....	80
Tabel 18	Saya merasa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.....	81
Tabel 19	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman untuk istirahat karyawan.....	81
Tabel 20	Jam istirahat karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan.....	82

Tabel 21	Saya menerima tunjangan hari tua dari perusahaan	83
Tabel 22	Saya menerima pembayaran tunjangan ketika telah pensiun	83
Tabel 23	Adanya jaminan kesehatan untuk karyawan dan suami atau istri dan anak yang sakit	84
Tabel 24	Perusahaan selalu memperhatikan kesehatan karyawan	85
Tabel 25	Saya saling membantu dengan kelompok kerja apabila ada kesulitan	85
Tabel 26	Saya dan rekan kerja selalu memberikan dukungan positif terhadap kelompok kerja.....	86
Tabel 27	Saya memiliki hubungan yang baik antar karyawan.....	87
Tabel 28	Saya mempunyai banyak sahabat di tempat kerja.....	87
Tabel 29	Indikator Motivasi Kerja.....	88
Tabel 30	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	90
Tabel 31	Kehadiran atau presensi menurut saya penting	90
Tabel 32	Saya harus hadir tepat waktu di kantor setiap hari.....	91
Tabel 33	Saya pulang dari kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.....	92
Tabel 34	Saya selalu teliti dalam bekerja	92
Tabel 35	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja	93
Tabel 36	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja dengan baik	94
Tabel 37	Peralatan kerja yang dibutuhkan senantiasa rapid an bersih.....	94
Tabel 38	Saya bersedia lembur untuk memenuhi target perusahaan	95
Tabel 39	Saya bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja.....	96
Tabel 40	Saya bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas yang diberikan oleh perusahaan	96
Tabel 41	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	97
Tabel 42	Indikator Disiplin Kerja.....	98
Tabel 43	Saya dapat melayani <i>customer</i> sesuai standard dan ketentuan perusahaan.....	99
Tabel 44	Kuantitas pekerjaan saya sesuai dengan keinginan atasan.....	100

Tabel 45	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan aturan yang ditetapkan	101
Tabel 46	Kualitas pelayanan yang saya lakukan sesuai dengan harapan <i>customer</i>	101
Tabel 47	Salah satu upaya saya adalah teliti dalam melaksanakan pekerjaan	102
Tabel 48	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	103
Tabel 49	Saya datang kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.....	103
Tabel 50	Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	104
Tabel 51	Saya memiliki pengetahuan sesuai dengan kompetensi kerja.....	105
Tabel 52	Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam hal melayani <i>customer</i>	105
Tabel 53	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam bidang pekerjaan	106
Tabel 54	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan tuntutan kerja.....	107
Tabel 55	Indikator Kinerja Karyawan.....	108
Tabel 56	Hasil Regresi Linier Berganda.....	110
Tabel 57	Hasil Uji Normalitas.....	112
Tabel 58	Hasil Uji Multikolinieritas.....	114
Tabel 59	Hasil Uji Autokorelasi.....	116
Tabel 60	Hasil Uji (Parsial).....	118
Tabel 61	Hasil Uji F.....	119
Tabel 62	Hasil Koefisien Korelasi Parsial.....	120
Tabel 63	Hasil Koefisien Korelasi Parsial.....	121
Tabel 64	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	122

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	48
2.	Struktur Organisasi PT Kala Indah Prima.....	72
3.	Gambar Normal Probability P-Plot	113
4.	Gambar Scatterplot	115

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Petunjuk Pengisian Kuesioner	1/31
2.	Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	3/31
3.	Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	4/31
4.	Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	5/31
5.	Jawaban Pertanyaan Responden Variabel Motivasi Kerja (X_1)	6/31
6.	Jawaban Pertanyaan Responden Variabel Disiplin Kerja (X_2)	9/31
7.	Jawaban Pertanyaan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	12/31
8.	Uji Validitas Motivasi Kerja	15/31
9.	Uji Validitas Disiplin Kerja.....	15/31
10.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	16/31
11.	Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.....	16/31
12.	Hasil Regresi Linear Berganda.....	18/31
13.	Uji Normalitas	20/31
14.	Uji Heteroskedastisitas.....	20/31
15.	Hasil Uji Autokorelasi.....	20/31
16.	Hasil Uji Statistik F (Simultan)	21/31
17.	Hasil +Koefisien Korelasi Parsial (X_1 dan Y).....	21/31
18.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial (X_2 dan Y).....	22/31
19.	Tabel r	23/31
20.	Tabel f	24/31
21.	Tabel t.....	25/31
22.	Tabel DW	26/31
23.	Surat Keterangan Perusahaan	27/28
24.	Catatan Dosen Pembimbing 1	28/31
25.	Catatan Dosen Pembimbing 2	29/31
26.	Surat Tugas.....	30/31



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia unsur dari kekuatan daya saing bangsa, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan di Indonesia, khususnya agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini. Untuk itu perusahaan harus mengetahui kinerja para sumber daya manusia yang ada agar bisa bersaing didalam era globalisasi ini.

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah, bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu

mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia di Indonesia dewasa ini dibandingkan dengan kualitas sumber daya manusia di beberapa negara anggota-anggota ASEAN nampaknya masih rendah kualitasnya, sehingga mengakibatkan produktivitas per jam kerjanya masih rendah (Zadjuli, 2015: 6).

Dalam PT. Kala Indah Prima memiliki masalah pada menurunnya kualitas kinerja yang dapat dilihat dari penilaian kinerja para pegawai yang dilakukan PT. Kala Indah Prima. Oleh karena itu, para pegawai harus meningkatkan kembali

kualitas dari kinerjanya. Kualitas sumber daya manusia adalah salah satu faktor meningkatkan produktifitas kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu diperlukan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan keahlian atau kompetensi yang dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai.

Dalam sebuah perusahaan SDM merupakan aset yang sangat bernilai. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan yang baik dan kualitasnya harus selalu ditingkatkan. Karyawan adalah ujung tombak pelaksanaan kegiatan yang secara langsung berperan aktif dalam mengelola produk yang dihasilkan. Keberhasilan pemberdayaan karyawan tergantung pada pendayagunaan sumber daya manusia, untuk itu penting untuk diperhatikan oleh setiap pimpinan dalam organisasi.

Proses pengembangan kinerja karyawan ini membutuhkan usaha yang khusus dan mendalam. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia asset yang dimiliki oleh perusahaan yang seharusnya dijaga dan dikembangkan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan kinerja karyawan itu diatur melalui manajemen kinerja. Kinerja karyawan merupakan istilah yang digunakan perusahaan untuk mengetahui tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan yang diberikan. Dengan asas efisiensi waktu dan biaya, serta dapat mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan tersebut.

Mangkunegara (2012: 9), kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat meningkat apabila karyawan merasa puas. Untuk mendapatkan rasa puas tersebut, ada beberapa faktor yang mnyebabkan

kinerja karyawan meningkat. Seperti penerapan manajemen dalam perusahaan, motivasi kerja yang tinggi, gaya kepemimpinan yang tidak otoriter, lingkungan kerja yang nyaman, dan sebagainya.

Menurut Ivancevich yang dikutip oleh Kaswan (2012: 185), proses manajemen kinerja yang efektif memiliki definisi kinerja yang unggul, menggunakan ukuran kinerja dan menyediakan umpan balik kepada pegawai tentang kinerjanya. Sedangkan menurut Budu W. Soetjipto menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan proses komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan dengan tujuan untuk memperjelas dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, bagaimana bawahan dapat bekerjasama dengan atasan, bagaimana mengukur efektivitas kinerja bawahan dan mengidentifikasi berbagai hambatan efektivitas serta alternatif kinerja yang digunakan untuk menyingkirkan hambatan-hambatan tersebut.

Kebutuhan tenaga-tenaga terampil atau *good skill* di dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda atau dihindarkan. Apalagi jika salah satu unit ingin diutamakan fokus pada pelayanan pelanggan. Maka prasyarat utama yang harus dibangun adalah manajemen yang berorientasi pada pegawai atau karyawan. Karena dari tangan karyawan-karyawan inilah layanan kepada pelanggan dibangun citra perusahaan diwujudkan.

Banyaknya masalah muncul yang berhubungan dengan sumber daya manusia sebagai contoh ketidakpuasan pegawai, rendahnya motivasi kerja dan keinginan berhenti kerja. Semua masalah tersebut harus diperhatikan dan diselesaikan sehingga seluruh pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan dapat

menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Di dalam proses rekrutmen, manajer sumber daya manusia harus mengidentifikasi para pelamar kerja yang memenuhi kriteria atau memiliki kemampuan serta keahlian kerja yang dibutuhkan. Karyawan akan selalu menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang mencakup kepegawaian atau pegawai, hubungan kerja, dan hubungan industri. Oleh karena itu, perlu faktor-faktor pendukung diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2000), motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Hak tersebut diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Oleh karena itu perhatian organisasi untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja bekerja bagi para karyawan sangatlah penting.

Praktek pemeliharaan hubungan karyawan yang ada pada suatu perusahaan, ada salah satu cara yang ditempuh oleh sebuah perusahaan untuk mendorong karyawannya berprestasi lebih baik lagi yaitu dengan memberikan rangsangan. Rangsangan tersebut dapat berupa pemberian hadiah, promosi, penghargaan atau lainnya. Rangsangan itu sendiri merupakan dorongan motivasi pada karyawan agar lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya demi memenuhi kebutuhan

mereka sendiri. Namun, terdapat beberapa perusahaan yang mengupayakan karyawannya bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhannya saja, akan tetapi untuk menyalurkan kemampuannya pada perusahaan sehingga hubungan antara karyawan dan perusahaan akan saling memberikan keuntungan. Pada dasarnya karyawan yang hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhannya saja tidak akan memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan, begitu juga tanpa adanya dorongan motivasi yang maksimal maka kinerja para karyawan akan terpengaruhi. Untuk itu motivasi dan kinerja sangat berhubungan erat satu sama lain.

Selanjutnya salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Oleh sebab itu disiplin kerja merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012: 198). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Menegakkan kedisiplinan merupakan upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran karyawan masing-masing dan peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Upaya dalam meningkatkan kinerja, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien, dimana salah satu yang dapat dilakukan oleh

perusahaan adalah dengan penegakan disiplin yang tegas demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif.

Meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dibutuhkan pendisiplinan karyawan secara teratur. Realitanya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat dilihat dengan tidak mencuri waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Sehingga karyawan tersebut telah menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja tanpa terpengaruhi paksaan dari pihak lain. Untuk itu karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena karyawan tersebut mempergunakan waktu sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaannya dan demi mencapai target yang telah ditentukan.

Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik dalam melayani kebutuhan pegawai. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin melayani akan tertunda dan mencerminkan tenaga kerja yang maksimal dalam mencapi tujuan perusahaan. Bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita para pegawai. Disiplin kerja karyawan PT Kala Indah Prima yang masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Tingkat Kehadiran Karyawan Bulan September - Desember
PT Kala Indah Prima

Kategori	Frekuensi				Total	Presentase
	September	Oktober	November	Desember		
Izin	8	10	7	8	33	14.87%
Sakit	9	11	7	15	42	18.92%
Alfa	4	3	6	7	20	9.0%
Terlambat	38	27	30	32	127	57.21%
Total	59	51	50	62	222	100%

Sumber : Wawancara PT Kala Indah Prima, oleh: Sari (Sekretaris)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa frekuensi dan presentase mengenai tingkat kehadiran yang dimiliki PT Kala Indah Prima, dinamika yang dimiliki kategori izin berjumlah 14.87%, sedangkan yang memiliki kategori sakit berjumlah 18.92%, kategori alfa berjumlah 9.0%, dan dengan kategori terlambat berjumlah 57.21%. Presentase tertinggi mayoritas terletak pada terlambat.

Menurut John M. Ivancevic. Et al. (2011: 35) kontribusi karyawan untuk organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kinerja untuk organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan, sehingga perlu adanya budaya organisasi yang baik yang dapat menjadikan kinerja yang tinggi. Pada dasarnya karyawan atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitas tidak berbenturan dengan sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksudkan tidak lain adalah budaya dimana individu itu sendiri berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018), Dori Sandra Yudisira dan Febri Susanti (2019), Muchamad Ressa Farizki (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda didapat oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017), Bachtiar Arifudin Husain (2018), Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda didapat oleh Uray Suryadi (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari 15 jurnal rujukan yang dijadikan sebagai referensi penulis terdapat 12 jurnal yang menyatakan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan 3 jurnal yang tidak berpengaruh signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari sisi strategis perusahaan PT Kala Indah Prima, tentunya manajemen perusahaan ini telah memiliki kemampuan perencanaan dan pengelolaan yang baik. Namun apabila dilihat dari manajemen sumber daya manusia perusahaan ini masih memiliki beberapa kekurangan yang dimiliki ialah terkait kinerja karyawan.

Menurut hasil survey yang dilakukan peneliti dalam menentukan permasalahan yang terjadi pada PT Kala Indah Prima adalah menyatakan bahwa

mereka memiliki masalah dengan kinerja para karyawan di PT Kala Indah Prima yang fluktuatif dan kinerja yang belum sesuai dengan target yang direncanakan setiap tahunnya pada perusahaan ini.

Sesuai laporan analisis capaian kinerja PT Kala Indah Prima pada tahun 2015-2017 dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 2
Analisis Capaian Kinerja PT Kala Indah Prima Tahun 2017-2019

Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019		
Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
100%	76%	76%	100%	81%	81%	100%	68%	68%

Sumber: Wawancara PT Kala Indah Prima, oleh: Sari (Sekretaris)

Dari data analisis capaian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian dari target kinerja mulai dari tahun 2017-2019 mengalami pasang surut dalam kinerja karyawan pada PT Kala Indah Prima. Misalkan pada tahun 2017 capaian kinerja mencapai 76% sedangkan pada tahun 2018 meningkat 81% dan mengalami penurunan pada tahun 2019 sebesar 68% dari hal ini lah terjadinya capaian kinerja yang fluktuatif pada PT Kala Indah Prima.

Dalam rencana strategis PT Kala Indah Prima tahun 2017-2019 ditetapkan tujuan strategis yakni, terwujudnya SDM yang professional, kompeten, berintegrasi.

Berdasarkan paparan di atas dan mengingat pentingnya penerapan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kala Indah Prima”**.

1.2. Permasalahan

1.2.1. Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah motivasi kerja di PT Kala Indah Prima ?
2. Bagaimanakah disiplin kerja di PT Kala Indah Prima ?
3. Bagaimanakah pelaksanaan kinerja karyawan di PT Kala Indah Prima ?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kala Indah Prima ?
5. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kala Indah Prima ?
6. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kala Indah Prima ?

1.2.2. Pembatasan Masalah

Untuk mempelajari dan serta membatasi ruang lingkup permasalahan dengan tujuan untuk menghasilkan uraian sistematis serta penelitian ini menjadi lebih spesifik dalam membahas permasalahan yang diteliti, maka penulis membuat pembatasan masalah yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kala Indah Prima.

1.2.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah pada penulisan ini adalah bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pada PT Kala Indah Prima
2. Untuk mengetahui disiplin kerja pada PT Kala Indah Prima
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Kala Indah Prima
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kala Indah Prima
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kala Indah Prima
6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kala Indah Prima

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N., Qomariah dan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 56-59.
- Amalia, S., dan Fakhri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal CompuTech dan Bisnis*, 10(2), 124-125.
- Al-Musadieq, M., et.all. (2018). The Mediating Effect of Work Motivation on The Influence of Job Design and Organizational Culture Againsts HR Performance. *Emerald Publishing Limited 0262-1711 DOI 10.1108/JMD 07-2017-0239*. Universitas Brawijaya
- Andriani, S., N. Kesumawati., dan M. Kristiawan. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International Journal Of Scientific and Technology Research*, 7(7), 26-28.
- Azzahra, M., et. all. (2019). The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 140-142.
- Bangun, Wilson. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Erlangga.
- Bagaskara, N.I., dan E. Rahardja. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 4-10.
- Busro, Muhammad. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan : 1,

Expert, Yogyakarta.

- Dharma, Yulius. (2017). The Effect of Work Motivation on The Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. *Emerald Publishing Limited 2516-2853 DOI 10-1108/978-1-78756-793-00065*. Universitas Malikussaleh.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Salemba Empat. Jakarta.
- Fadhil, Achmad dan Yuniadi, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54, 46.
- Farizki, M.R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Riset Manajemen*, 6(5), 8-15.
- Husain, B.A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 11-15.
- Heriyanto, S.N Hidayati. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan MBD. *Jurnal Maksiprenuer*, 6(1), 72-74.
- Husain, B.A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Indah Kiat Pulp dan Paper. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 29-38.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mamesah, M.C., Kawet., dan Lengkong. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP

- RRI Manado. *Jurnal EMBA*, 4(3), 605-609.
- Pangarso, A., dan P.I. Susanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 150-156.
- Purnomo, C.A., Djudi., dan Mayowan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, (JAB), 48(1), 31-34.
- Purnama, C., dan S. Kempa. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Cahaya Citrasurya Indoprima. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 36-38.
- Puspitasari, R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Tugas Akhir Manajemen di Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rozalia, N.A., H.N. Utami., dan I. Ruhana. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 4-7.
- Riyanto, S., A. Sutrisno., dan H. Ali. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employess Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 345-347.
- Siregar, S. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. *Jakarta : kencana*.
- Sugiyono, H. (2016). Metode Kualitatif dan Kuantitatif. *Cetakan ke 23. Alfabeta Bandung*.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Ekonomi dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4), 9-10.

Timothy, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan PT Cocacola Amatil Indonesia Surabaya. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 54-57.

Thaief, Ilham., et. all. (2015). Effect of Training, Compensation and WORK Discipline Againt Employee Job Performance. *Review of European Studies*,

7(11), 27-31.

Widiati, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi

terhadap Kinerja Karyawan Kesehatan pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(01), 25-31.

Yudistira, S.D., dan F. Sari. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berenana Kabupaten Pesisir Selatan.

Jurnal Manajemen, 3(1), 150-160.