

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA CV. SIMTECH  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**UMI ELSA  
NIM : 19612039**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA CV. SIMTECH  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

OLEH

**Nama : UMI ELSA  
NIM : 19612039**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN CV. SIMTECH TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

**Panitian Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang**

Oleh :

NAMA : UMI ELSA

NIM : 19612039

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



**Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.**  
NIDN. 1021029102/Lektor

Pembimbing Kedua,



**Nanda Kristia Santoso, M.Pd**  
NIDN. 1006019401/Asisten Ahli

Mengetahui,  
Ketua Program Studi



**Eka Kurnia Saputra, S.T, M.M**  
NIDN. 1011088902/Lektor

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN CV. SIMTECH TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : UMI ELSA  
NIM : 19612039

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada hari Senin tanggal  
Delapan bulan Januari tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

**Panitia Komisi Ujian**

Ketua,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.  
NIDN. 1021029102/Lektor

Sekretaris,



Armansyah, S.E., M.M.  
NIDN. 1010088302/Lektor

Anggota,



Selvi Fauzar, S.E., M.M.  
NIDN. 1001109101/Lektor

Tanjungpinang, 08 Januari 2024  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA  
NIDN. 1029127801/Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Umi Elsa  
NIM : 19612039  
Tahun Angkatan : 2019  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,24  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Simtech Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 01 Januari 2024

Penyusun



**Umi Elsa**  
NIM. 19612039

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Segala Puji Bagi Allah Subhannahu wa ta'ala, Tuhan semesta alam atas cinta, kasih sayang dan karunia-Nya yang telah memberikanku ilmu yang berguna, kekuatan, kesempatan, serta kemudahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Dan Shalawat beserta salam ku hadiah kan kepada nabi besar Muhammad SAW.

sebagai rasa Syukur ku yang tidak terkira, ku persembahkan sebuah karya sederhana ini kepada orang-orang yang kusayangi.

Mama dan Bapak,  
Bapak Edisno dan Mama Syamsimar

Terimakasih atas segala dukungan baik dan doa kalian. Terima kasih sudah menyayangiku, membesarku, dan selalu berada disampingku dari aku lahir hingga sekarang. Tanpa kalian mustahil bagiku bisa berada di tahap ini. Semoga karya sederhana ini menjadi tahap awal membuat mama dan bapak bahagia.

Abang, Adik dan Kembaranku

Berada di tahap yang pernah abang berdiri ini sungguh penuh perjuangan tapi berkat dukungan dan semangat yang kalian berikan karya sederhana ini bisa terselesaikan. Terima kasih.

Teman-Teman

Terima kasih telah memberikan masa perkuliahan yang penuh warna, dari serunya hingga sulitnya proses perkuliahan. Berkat kalian masa perkuliahan terasa menyenangkan. Itu akan menjadi memori yang bagus.

Dosen Pembimbing

Karya sederhana ini terselesaikan berkat bimbingannya dari awal sampai akhir, terima kasih sudah ikut serta didalam proses pembuatannya.

## **HALAMAN MOTTO**

Jika kalian ada permasalahan dalam hidup mintakan solusinya  
kepada Allah SWT melalui solat  
( QS: Al Baqarah : 45-46)

Allah SWT tidak mungkin menguji hambanya  
melewati batas kemampuannya  
(QS: Al-Baqarah :286)

There are two primary mortal sins, from which all other  
derive: impatience and idleness  
(Frans Kafka: "The Z rau Aphorisms")

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan rahmat dan hidayah Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SIMTECH TANJUNGPINANG”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Manajemen program Studi Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini tentunya masih terdapat banyak kesalahan baik dari segi penulisan maupun penyebutan kata. Oleh karena itu harapan besar bagi penulis agar pembaca mau memberikan saran serta masukan bagi penulis agar skripsi ini bisa diselesaikan dengan sebaik mungkin. Dalam penyusunan skripsi ini banyak pihak-pihak yang turut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak, Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.,Ak.CA selaku wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E. Ak., M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

4. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, sekaligus selaku pembimbing I yang telah bersedia membimbing, memberikan tambahan ilmu dan pengarahan atas setiap kesulitan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi Strata I Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Nanda Kristia Santoso, M. Pd. selaku pembimbing II yang telah bersedia membimbing, memberikan tambahan ilmu dan pengarahan atas setiap kesulitan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Bapak dan Ibu Staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Untuk Bapak dan Ibu yang bekerja CV. Simtech Tanjungpinang yang telah memberi izin untuk meneliti dan mau mengisi kuesioner untuk kelancaran pembuatan skripsi.
10. Kepada orang tuaku yang selalu memberikan doa, waktu serta segala yang mendukung sampai skripsi ini terselesaikan.
11. Kepada abang, kakak ipar, adik dan kembaranku yang telah memberikan semangat hingga skripsi ini terselesaikan.

12. Kepada Gojo Satoru yang selalu memberikan semangat serta menjaga mood tetap baik dalam mengerjakan skripsi ini hingga selesai.
13. Kepada wiwin yang sudah menemani dari sma hingga kuliah, kepada sulas yang membantu dalam pembuatan skripsi, kepada susi dan yurike yang telah mendukung serta memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Dan pihak-pihak terkait dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dan mendukung dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua pihak dalam menyelesaikan tugas ataupun skripsi.

Tanjungpinang, 01 Januari 2024  
Penulis

**UMI ELSA**  
**NIM : 19612039**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PESETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xix</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	8
1.4.2 Kegunaan praktis.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Tinjauan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen.....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	10
2.1.1.1 Fungsi Manajemen.....	10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12

2.1.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.3	Kinerja Karyawan .....	16
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
2.1.3.2	Penilaian Kinerja.....	16
2.1.3.3	Indikator Kinerja .....	17
2.1.4	Disiplin Kerja.....	20
2.1.4.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.1.4.2	Tujuan Disiplin Kerja.....	20
2.1.4.3	Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	21
2.1.4.4	Indikator Disiplin Kerja .....	22
2.1.5	Motivasi.....	23
2.1.5.1	Pengertian Motivasi .....	23
2.1.5.2	Tujuan Motivasi .....	24
2.1.5.3	Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	25
2.1.5.4	Teori Motivasi.....	25
2.1.5.5	Indikator Motivasi.....	28
2.2	Kerangka Pemikiran.....	29
2.3	Hipotesis Penelitian.....	30
2.4	Penelitian Terdahulu .....	30
2.4.1	Jurnal Nasional.....	30
2.4.2	Jurnal Internasional .....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>37</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	37
3.2	Jenis Data .....	37
3.2.1	Data Primer .....	37
3.2.2	Data sekunder.....	37
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.3.1	Kuesioner .....	38
3.3.2	Studi Pustaka.....	38

3.3.3	Dokumentasi .....	38
3.4	Populasi dan Sampel .....	38
3.4.1	Populasi .....	38
3.4.2	Sampel.....	39
3.5	Defisini Operasional Variabel.....	39
3.6	Teknik Pengolahan Data .....	41
3.6.1	Editing (Pemeriksaan Data) .....	41
3.6.2	Coding (Pemberian Identitas) .....	41
3.6.3	Scoring (Pemberian Skor atau Nilai) .....	41
3.6.4	Tabulating (Proses Pembeberan).....	42
3.7	Teknik Analisa Data.....	42
3.7.1	Uji Kualitas Data.....	42
3.7.2.1	Uji Validitas .....	42
3.7.2.2	Uji Reliabilitas .....	43
3.7.2	Pengujian Asumsi Klasik .....	43
3.7.3.1	Uji Normalitas.....	43
3.7.3.2	Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.7.3.3	Uji Multikolinieritas.....	45
3.7.3	Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	45
3.7.4	Uji Hipotesis.....	46
3.7.4.1	Uji t (Parsial).....	46
3.7.4.2	Uji F (Simultan) .....	46
3.7.4.3	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	47
3.8	Jadwal Penelitian.....	47
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>48</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	48
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	48
4.1.1.1	Lokasi Penelitian.....	48
4.1.1.2	Struktur Organisasi.....	48
4.1.1.3	Visi Dan Misi CV. Simtech Tanjungpinang .....	49

4.1.2	Gambaran Umum Responden .....	50
4.1.2.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ....	50
4.1.2.2	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50
4.1.2.3	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja...	51
4.1.2.4	Identitas Responden Berdasarkan Devisi/Jabatan..	51
4.1.3	Deskripsi Tanggapan Responden .....	52
4.1.3.1	Variabel Disiplin Kerja (X1).....	52
4.1.3.2	Variabel Motivasi (X2) .....	55
4.1.3.3	Variabel Kinerja (Y) .....	58
4.1.4	Uji Kualitas Data.....	61
4.1.4.1	Uji Validitas .....	61
4.1.4.2	Uji Reliabilitas .....	62
4.1.5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	63
4.1.5.1	Uji Normalitas.....	63
4.1.5.2	Uji Heteroskedastisitas.....	65
4.1.5.3	Uji Multikolinearitas .....	66
4.1.6	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	66
4.1.7	Hasil Uji Hipotesis .....	68
4.1.7.1	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	68
4.1.7.2	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	69
4.1.7.3	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ).....	70
4.2	Pembahasan.....	70
4.2.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Simtech Tanjungpinang .....	70
4.2.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Simtech Tanjungpinang.....	71
4.2.3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja CV. Simtech Tanjungpinang .....	72

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan .....	74
5.2 Saran.....	75

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

***CURRICULUM VITAE***

## DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Penilaian Kinerja CV. Simtech Priode Tahun 2020-2022.....	5
2.	Data Absensi Karyawan CV. Simtech Tanjungpinang.....	6
3.	Bagian dan Jumlah Sampel CV. Simtech.....	39
4.	Definisi Operasional Variabel .....	40
5.	Skala Likert.....	41
6.	Jadwal Penelitian .....	47
7.	Jenis Kelamin Responden.....	50
8.	Pendidikan Terakhir .....	50
9.	Lama Bekerja.....	51
10.	Devisi/Jabatan.....	51
11.	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja .....	52
12.	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi .....	55
13.	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja.....	58
14.	Hasil Pengujian Validitas .....	61
15.	Hasil Pengujian Realiabilitas .....	63
16.	Hasil Uji Kolmogrov Smirnov .....	64
17.	Uji Multikolineritas .....	66
18.	Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
19.	Hasil Uji Persial (Uji t).....	68
20.	Hasil Uji Silmutan (Uji F) .....	69
21.	Hasil Uji Keofisiensi Determinasi ( $R^2$ ) .....	70

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Karangka Pemikiran.....	29
2.	Struktur Organisasi CV. Simtech Tjungpinang .....	49
3.	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	64
4.	Hasil Uji Normalitas <i>Q-Q Plot</i> .....	65
5.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	65

## **DAFTAR LAMPIRAN**

No	Judul Lampiran
Lampiran 1.	Pedoman Kuisioner
Lampiran 2.	Tabel Jawaban Responden
Lampiran 3.	Hasil Perhitungan SPSS
Lampiran 4.	Foto Dokumentasi
Lampiran 5.	Surat Izin Penelitian
Lampiran 6.	Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 7.	Persentase Plagiat

## ABSTRAK

### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SIMTECH TANJUNGPINANG

Umi Elsa. 1961039. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
[umielsa2001@gmail.com](mailto:umielsa2001@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Simtech Tanjungpinang. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 33 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas, analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis yang meliputi uji t (parsial), uji F (simultan) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 96,832 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung  $54,545 > F$  tabel 3,06 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ , sementara pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,857 atau 85,7%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 85,7% sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin kerja dan motivasi pada sebuah organisasi atau perusahaan maka akan membuat karyawan lebih tertib dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target Perusahaan serta adanya semangat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja

Dosen Pembimbing 1 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

Dosen Pembimbing 2 : Nanda Kristia Santoso, M.Pd

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON CV. SIMTECH TANJUNGPINANG***

Umi Elsa. 1961039. *Management*. STIE PembangunanTanjungpinang.  
[umielsa2001@gmail.com](mailto:umielsa2001@gmail.com)

*This study aimed to determine the influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance at CV. Simtech Tanjungpinang. The research type was quantitative with an associative approach. The population and sample in this study were 33 employees. Data collection techniques were conducted through questionnaire distribution and literature review. The data analysis technique used was validity and reliability tests, classical assumption tests consisting of normality, heteroscedasticity, and multicollinearity tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing, including partial t-test, simultaneous F-test, and coefficient of determination test (R<sup>2</sup>) using SPSS version 23.*

*The results of this study indicated that the Work Discipline variable (X1) and the Motivation variable (X2) had a positive and significant effect on the Performance variable (Y). The F-test results showed a calculated F value of 96.832 with a significant level of 0.000. This could be proven from the calculated F value of 54.545 > the table F value of 3.06, and the significance value (Sig.) of 0.000 < 0.05, while the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) test was 85.7%. This showed that the contribution of work discipline (X1) and motivation (X2) to employee performance (Y) was 85.7%, while the remaining 14.3% was influenced by other variables not examined in this study.*

*The research results indicated that the better the work discipline and motivation in an organization or company, the more disciplined employees were in completing tasks according to the company's targets. Additionally, there was enthusiasm for work, leading to an improvement in employee performance in a company.*

*Keywords : Work Discipline, Motivation, Performance*

*Supervisor 1 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.*

*Supervisor 2 : Nanda Kristia Santoso, M.Pd*

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber sumber daya manusia memegang peranan penting dalam tujuan organisasi dan dinamika organisasi. Dengan sumber daya manusia yang punya peranan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian sehingga dapat mengelola dan memanfaatkannya maka akan mungkin dapat berjalan dengan semestinya. Menurut Ansory & Indrasari (Lestari & Afifah, 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan organisasi. Dan Supomo dan Nurhayati (Lestari & Afifah, 2020) menyatakan Manajemen sumber daya manusia ialah desain manajemen menyangkut penggunaan, perkembangan, evaluasi dan hadiah penghargaan kepada sesama manusia sebagai anggota perusahaan. Fakta Sumber daya manusia penggerak utama dan elemen penting diantara unsur daya lainnya. Dapat diartikan sumber daya manusia yang dikelola perusahaan mampu memberdayakan dan mengoptimalkan dalam memenuhi tujuan tersebut.

Tujuan perusahaan tentunya tercapai berkat dukungan karyawan dengan sikap baik terhadap mengerjakan bagian kerja dan kewajiban. Oleh karena itu, membutuhkan manusia sebagai objek untuk mengembangkan dan memantapkan berkualitas tingginya sumber daya manusia perusahaan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang harus dipertahankan Aturan dan praktik perusahaan terhadap karyawan selaras dengan citra

perusahaan. Aturan dan pedoman yang berlaku memungkinkan karyawan bekerja dengan patuh

dan mencapai tujuan perusahaan.

Dalam mencapai tujuan tersebut, kinerja menjadi pengaruh penting di perusahaan. Menurut Robbins (Kusumastuti et al., 2019) Kinerja merupakan usaha yang diraih karyawan dalam tugas kerjanya yang sesuai dengan target yang telah diterapkan pada pekerjaannya. Hasil yang dicapai oleh karyawan sangat mengesankan karena dianggap mampu mengukur seberapa positif hasil kerja yang ditawarkan oleh perusahaan. Itu artinya karyawan yang berkinerja baik mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal sehingga mencapai target kerja yang terpenuhi sekaligus efek absolut kepada Perusahaan. Sedangkan menurut Wiryana et al., (Kriskito & Rini, 2022) kinerja merupakan dampak pada prosedur yang membidik dan dinilai sesuai waktu yang telah ditentukan dan yang dihasilkan dari keputusan yang dibuat diawal.

Kinerja pada dasarnya membantu menentukan seberapa baik seorang karyawan berkontribusi pada organisasi dalam hal produksi dan jasa yang diberikan. Pada dasarnya kinerja memberikan dampak yang kuat pada kualitas perusahaan dan menentukan tingkat keberhasilan dalam menjalankan perusahaan setiap tahun yang dicapai oleh orang-orang yang menjalankan perusahaan sesuai dengan standar ketenagakerjaan yang ditentukan.

Tujuan Perusahaan sangat sulit tercapai jika karyawan gagal dalam mengembangkan kinerja sesuai target Perusahaan. Hal itu menjadi ancaman yang sangat serius untuk Perusahaan jika tidak meningkatkan kinerja pada karyawan.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tak lain ialah disiplin kerja, sehingga hal itu harus diperhatikan perusahaan. Menurut Hamalia (Daulay et al., 2019) Disiplin adalah sikap yang berlaku di antara karyawan untuk menghormati aturan dan peraturan perusahaan, yang membuat karyawan secara sukarela mengikuti aturan dan peraturan perusahaan. Disiplin membuat karyawan tetap fokus pada tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap disiplin kerja, perusahaan memerlukan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan internalnya melalui ketentuan disiplin tersebut. Disiplin kerja juga membawa dampak baik bagi perusahaan dan karyawan. Disiplin kerja bisa membuat kedisiplinan dan kecekatan kerja karyawan, hal itu dapat melebihi target yang ditetapkan. Selain itu, disiplin kerja memberikan kenyamanan dan ketenangan bagi karyawan, memungkinkan mereka untuk bekerja secara sadar. Menurut Sinambela (Lestari et al., 2020) Disiplin bisa mendidik karyawan agar perlahan bisa mengikuti, dan menaati aturan, proses kegiatan, dan prosedur untuk kinerja yang baik. Mempertahankan dan menaikan disiplin yang baik sangatlah susah sebab dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dalam beberapa kasus, tidak memahami karyawan terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan yang ada adalah alasan paling umum untuk tindakan disipliner.

Faktor lain seperti disiplin kerja dan motivasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas sumber daya manusia bisa dipengaruhi oleh salah satu indikator yaitu Motivasi. Motivasi menurut Winardi (Christian & Kurniawan, 2021) Dinyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan terpendam dalam diri manusia yang dapat dikembangkan baik secara internal,

berdasarkan pembayaran dalam bentuk uang atau barang, atau melalui berbagai insentif eksternal. Hal itu terpengaruhnya hasil kinerja seseorang yang berefek baik dan buruk. Sebab itu tingginya motivasi sangat dipengaruhi oleh adanya seorang pemimpin yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Karyawan tidak hanya dapat bekerja secara formal di kantor, tetapi juga merasakan dan menikmati pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Salman Farisi, Juli irnawati, Dan Muhammad Fahmi melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih, Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif, namun kinerja pegawai tidak signifikan (Farisi et al., 2021)

Kemudian Kenny Astria juga melakukan penelitian yang sama dengan judul Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Indonesia Cabang Pamran Rakyat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan (Kenny, 2018)

Selain itu, Aufia Zahra Fadilah dan Juliana Nasution juga melakukan penelitian yang hampir sama dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Pengujian Dan Setifikasi Mutu Barang Medan. Hasil penelitian yang diperoleh membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (Fadillah & Nasution, 2022)

CV. Simtech adalah perusahaan yang berfokus pada bidang jasa seperti instalasi listrik dan pemipaan di villa atau rumah. Kinerja karyawan CV. Simtech dari tiga tahun terakhir cenderung mengalami fluktuatif. Hal ini bisa di lihat dari tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1 1**  
**Penilaian Kinerja CV. Simtech**  
**Priode Tahun 2020-2022**

Kriteria	Uraian	Tahun		
		2020	2021	2022
8,00 keatas	A (sangat baik)	13	11	10
7,00-s/d 7,99	B (baik)	15	18	16
6,00 s/d 6,99	C (cukup)	4	3	6
5,99 kebawah	D (kurang)	0	0	0
Total karyawan		32	32	32

Sumber: Data Perusahaan CV. Simtech (2023)

Dari tabel di 1.1 dapat di lihat pada kriteria uraian A (Sangat baik) mengalami penurunan di setiap tahunnya, dari tahun 2020-2021 mengalami penurunan sebanyak 2 karyawan dan pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan sebanyak 1 karyawan. Pada kriteria uraian B (baik) mengalami naik turun di tiap tahunnya, pada tahun 2020-2021 mengalami peningkatan sebanyak 3 karyawan dan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebanyak 2 karyawan. Pada kriteria uraian C (cukup) juga mengalami peningkatan, pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan 1 karyawan dan tahun 2022 mengalami peneningkatan 3 karyawan. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa kinerja pada CV. Simtech menurun. Dari permasalahan di atas mungkin disebabkan oleh disiplin karyawan

yang kurang baik. Apabila hal ini terus-menerus terjadi untuk setiap tahunnya maka akan mengalami ketidakstabilan bagi Perusahaan.

Menurut hasil pra survei pada tanggal 10 Mei 2023 dengan HRD (*human resource development*) CV. Simtech menjelaskan bahwa Penerapan disiplin dalam bekerja menjadi salah satu poin penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Simtech. Dengan adanya disiplin kerja karyawan bisa tertib dalam tugas dan tanggung. Berikut ini data absensi pada Tahun Priode Bulan Desember 2022-April 2023:

**Tabel 1 2**  
**Data Absensi Karyawan CV. Simtech Tanjungpinang**  
**Priode Bulan Desember 2022-April 2023**

Bulan	Cuti	Sakit	Izin	Alfa
Desember	0	8	5	2
Januri	7	5	13	9
Feburari	0	7	1	5
Maret	0	10	2	2
April	0	7	5	9
Total	7	37	26	27

Sumber: Data perusahaan CV. Simtech (2023)

Bedasarkan table 1.2 di atas dapat diketahui bahwa absensi pada desember 2022 – april 2023 masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja setiap bulannya, dengan jumlah cuti sebanyak 7 kali, sakit sebanyak 37 kali, izin sebanyak 26 kali, dan alfa sebanyak 27 kali. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan menurun, jika hal tersebut terus terjadi tidak menutup kemungkinan membuat kinerja karyawan perusahaan mengalami penurunan.

Selain itu dalam permasalahan motivasi itu sendiri yaitu ada beberapa karyawan yang tidak cekatan dalam menyelesaikan masalah, tidak berani dalam menyampaikan pengetahuan atau kepandaian diri di tempat kerja, kurangnya inovasi dalam bekerja dan pengembangan potensi diri yang masih kurang maksimal, selain itu data absensi pada tabel 1.2 menjadi indikasi bahwa motivasi karyawan masih kurang baik.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul: **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SIMTECH TANJUNGPINANG.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembagian bagian latar belakang masalah tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Simtech tanjungpinang sehingga dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Simtech Tanjungpinang?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Simtech Tanjungpinang?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Simtech Tanjungpinang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Simtech Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Simtech Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Simtech Tanjungpinang.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai kelebihan atau manfaat kepada pihak-pihak yang terlibat dibagi menjadi dua yaitu:

#### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para peneliti sejenis dan mengkaji materi teoritis yang dapat membantu pemahaman, penarikan kesimpulan, dan pengembangan peneliti, serta pengembangan ilmu manajemen khususnya terkait kinerja, disiplin kerja dan motivasi.

#### **1.4.2 Kegunaan praktis**

1. Bagi peneliti  
Kegunaan pada peneliti dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan Khususnya tentang disiplin kerja, motivasi serta kinerja.
2. Bagi perusahaan

Sebagai penambahan informasi untuk perusahaan dalam membantu membuat kebijakan terkait kinerja, disiplin dan motivasi.

3. Bagi Mahasiswa/Pembaca

Diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta referensi untuk menyelesaikan tugas akhir tak lain adalah skripsi.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini terdiri dari lima bab, dan setiap bab menguraikan materi yang berkaitan dengan penelitian ini memudahkan para pembaca untuk memahami dan gambaran secara jelas dari penelitian yang di lakukan. Adapun sistematika di dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan menjelaskan latar belakang dilakukannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistem deskriptif.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjaun pustaka membahas teori dari varibael yang digunakan di penilitian.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Metodologi penelitian membahas bentuk, jenis data yang dipakai, teknik pengumpulan data, populasi serta sampel, teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Deskripsi lokasi penelitian, penyajian data, analisis dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V      PENUTUP**

penutup menjelaskan penarikan simpulan serta saran dari temuan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen menurut Elbadiansyah (Budianto et al., 2020) merupakan proses dalam tercapainya tujuan di mana banyak manusia atau sumber daya organisasi lainnya bekerja sama. Dan menurut Panggabean (Cesilia et al., 2017) Manajemen mengacu pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemantauan kegiatan yang melibatkan sumber daya lain untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Haimann (Rohman, abd 2017) manajemen merupakan fungsi agar bisa mencapai sesuatu melalui sumber daya manusia dan melakukan pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan sdm ini agar bisa mencapai tujuan bersama dan Kristiawan dkk (Husaini & Fitria, 2019) mengatakan manajemen ialah bentuk ilmu atau karya seni dalam pengatasaan, pengendalian, penginformasian serta pemanfaatan keseluruhan sumber daya manusia di dalam organisasi yang didasarkan pada fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan organisasi dapat meraih tujuan dengan efektif dan efisien.

###### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen**

Dalam mencapai tujuan, organisasi harus bergerak bersamaan dengan fungsi-fungsi manajemen. Menurut George R. Terry fungsi manajemen terdiri

dari empat yaitu: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, Kayo (Hamdi, 2020)

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses mendasar untuk memilih pencapaian yang akan dilakukan Perusahaan, dengan tahap awal harus adanya kegiatan apa yang dilakukan, siapa yang berperan aktif didalamnya, serta tempat melaksanakan kegiatan tersebut.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan proses menyusun susunan organisasi sesuai -pekerjaan dan tugas-tugas serta kewajiban yang sudah di tetapkan.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Fungsi manajemen yang langsung ditujukan untuk mewujudkan aspirasi organisasi, kegiatannya selalu dikaitkan dengan cara dan pedoman untuk membimbing dan mendorong mereka yang termotivasi untuk melakukan tindakan yang diinginkan organisasi,

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan mengikuti rencana awal yang telah ditetapkan dan tujuan yang ingin dicapai.

Henry Fayol (Wijaya, Candra & Rifa'i, 2016) berpendapat bahwa fungsi manajemen terdapat lima fungsi yaitu sebagai berikut:

a. Perencanaan

Langkah pertama untuk memulai organisasi Anda adalah perencanaan yang matang. Tentunya perlu memutuskan kegiatan apa yang akan

dilakukan dan kapan, serta siapa yang akan berperan aktif dalam perencanaan.

b. Pengorganisasian

Langkah kedua dari fungsi manajemen, yaitu menghubungkan pekerjaan dan individu serta bertanggung jawab atas pergerakan strategis agar setiap orang dapat bekerja sama dalam kondisi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan menjadi langkah selanjutnya, Kegiatan pengarahan mengacu pada kegiatan yang membimbing individu melalui motivasi dan arahan untuk berkontribusi pada kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan.

d. Koordinasi

Koordinasi merupakan fungsi manajemen yang keempat dan juga memegang peranan penting dalam organisasi sebagai upaya mengintegrasikan seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan.

e. Pengawasan

Pengawasan adalah fungsi yang melibatkan pengamatan atau pemantauan kinerja suatu organisasi untuk memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah dikembangkan sebelumnya.

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen, berfokus terhadap intruksi dalam pengarahan manusia untuk mewujudkan

capainya tujuan pada organisasi atau perusahaan. Supomo dan Nurhayati (Lestari & Afifah, 2020) Manajemen sumber daya manusia memiliki arti sebagai kegiatan penataan, pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, serta kompensasi sumber daya manusia sebagai anggota suatu organisasi atau perusahaan. Serta menurut Ansory & Indrasari (Lestari & Afifah, 2020) yang mengatakan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) ialah memanfaatkan SDM demi pencapaian tujuan dalam organisasi.

#### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Edwin B. Flippo (Adamy et al., 2022) berpendapat bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dijelaskan sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial yang meliputi :

a. Perencanaan

Penentuan kegiatan SDM yang diambil dalam pencapaian berhasilnya perusahaan.

b. Pengorganisasian

Proses pengorganisasian terdiri dari pembentukan organisasi, pembagian menjadi bagian-bagian menurut fungsi yang ditugaskan, membangun organisasi, dan melengkapi fasilitas tertentu.

c. Pengarahan

Memberikan instruksi dan mendorong karyawan memiliki keinginan sadar untuk melakukan tugas yang diberikan oleh Perusahaan.

d. Pengendalian

Mengamati, memperhatikan, dan mengevaluasi tindakan atau pekerjaan individu.

2. Fungsi teknis yang meliputi:

a. Pengadaan tenaga kerja

Pengadaan adalah fungsi operasional yang mengelola cara mempekerjakan jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk memenuhi tujuan bisnis. Fungsi Pengadaan pekerja meliputi penentuan kebutuhan pekerja (baik dari segi kualitas maupun kuantitas), pencarian informasi tenaga kerja secara efektif dan efisien, menyeleksi pelamar, dan menempatkan mereka pada posisi yang sesuai, termasuk memobilisasi karyawan dan memberikan instruksi serta pelatihan kepada karyawan baru.

b. Pengembangan tenaga kerja

Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Fungsi pengembangan tenaga kerja mencakup kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan untuk mengikuti perubahan organisasi.

c. Pemberian kompensasi

Fungsi ini dirancang untuk memberikan komisi atau upah yang sesuai untuk pembayaran kepada perusahaan. Fungsi penghargaan mencakup kegiatan yang memberikan penghargaan kepada karyawan. Kegiatan disini antara lain menetapkan sistem kompensasi yang dapat

mendorong kinerja pegawai dan menentukan tingkat kompensasi yang diterima setiap pegawai secara adil.

d. Pengintegrasian

Proses menyesuaikan sikap dan keinginan karyawan dengan sikap dan keinginan perusahaan dan masyarakat. Peran ini merupakan kegiatan yang dirancang untuk menyelaraskan pencapaian organisasi dan pencapaian karyawan. Ketika pencapaian ini diselaraskan, ritme kerja organisasi dan ritme kerja masing-masing karyawan selaras, dan produktivitas pencapaian tujuan akan tinggi.

e. Pemeliharaan tenaga kerja

adalah pemeliharaan sumber daya manusia agar kegiatan dalam organisasi dapat terus berjalan. Fungsi retensi tenaga kerja mencakup berbagai program ekonomi dan non-ekonomi yang diharapkan dapat memberikan ketenangan pikiran karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan konsentrasi penuh untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

f. Pensiun

Peran ini dikaitkan dengan karyawan yang telah lama bekerja di organisasi. Fungsi ini adalah cara untuk mengakhiri dan memperkenalkan kembali individu ke dalam masyarakat..

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (Harahap & Tirtayasa, 2020) Kinerja ialah hasil usaha individu dan ditentukan oleh sikap pribadi juga gagasannya mengenai peranannya dalam tugas kerja yang dilakukan. Untuk mencapai tujuan dan mempercepat pekerjaan yang diberikan, maka perlu adanya peningkatan kinerja setiap pegawai. Sedangkan menurut Kumara dan Utama (Pertwi & Savitri, 2021) pengertian kinerja berarti pelayanan yang mengorbankan tubuh dan akal dalam memproduksi barang dan jasa pada imbalan yang didapatkan.

Sedarmayanti (Dymastara & Onsardi, 2020) menyatakan kinerja Merupakan hasil kerja yang dilakukan orang, perseorangan atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan kewenangan serta kewajiban masing-masing, untuk meraih tujuan organisasi dengan sah, tidak melanggar undang-undang, serta sesuai dengan adab dan akhlak. Menurut Kasmir (Halim & Andreani, 2017) Kinerja ialah prestasi kerja dan tingkah lalu dalam kerja yang dapat dicapai dengan menyelesaikan pekerjaan dan wewenang yang sesuai jangka waktu yang ditetapkan.

#### **2.1.3.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018) merupakan Kegiatan-kegiatan yang dilakukan karyawan untuk mengetahui kinerja apa saja yang dicapai oleh para karyawan. Diantara prestasi yang bisa dicapai karyawan diantaranya baik, sedang, dan buruk. Dalam menilai hasil kerja karyawan hal itu dengan adanya penilaian kinerja yang jujur dan objektif.

Menurut Sutrisno (Chusminah & Haryati, 2019) mengatakan ada beberapa proses yang harus dilakukan dalam melakukan penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Menyusun rencana kerja

Rencana kerja yaitu menyepakati tujuan pekerjaan yang perlu dicapai serta tingkah laku yang perlu ditunjukkan oleh karyawan pada waktu penilaian berikutnya.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan artinya karyawan melaksanakan rancangan tersebut dengan sepenuh hati sesuai rencana yang sudah direncanakan.

3. Pembinaan

Pembinaan adalah pemantuan dalam mentargetkan kerja sesuai waktu penilaian yang dirancang setiap periode.

4. Pengawasan atau peninjauan

Peninjauan ialah mengukur seberapa jauh tujuan tercapai dan sikap kerja karyawan, sehingga mengetahui apa saja yang tercapai dan belum tercapai.

5. Mengendalikan

Kegiatan ini dilaksanakan apabila suatu proses kegiatan terjadi ketidaksesuaian atas kegiatan yang sedang berlangsung.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja**

Menurut Sutrisno (Harahap & Tirtayasa, 2020) bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu mencakup tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan serta sejauh mana perkembangan tersebut.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu wawasan tentang tugas kerja sehingga berdampak langsung pada banyaknya hasil bekerja.
3. Inisiatif, yaitu prakarsa dalam melaksanakan pekerjaan terutama jika terjadinya permasalahan dan bisa menghadapi permasalahan yang timbul.
4. Sikap yaitu Etos kerja dan sikap positif terhadap pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu tepat waktu ketika masuk kerja dan pentingnya kehadiran.

Menurut Kasmir (Halim & Andreani, 2017) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat digunakan dengan beberapa indikator yang sesuai, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Dalam mengukur kinerja karyawan bisa dengan memusatkan perhatian pada mutu kerja yang dilihat dari proses yang ditentukan. Karyawan dengan memiliki berkinerja yang tinggi bisa menghasilkan produk dan pekerjaan berkualitas tinggi. Begitu pula sebaliknya, dengan menurunnya kualitas pekerjaan yang dilakukan, semakin rendah pula kinerjanya.

2. Kuantitas (jumlah)

Mengukur kinerja pegawai dapat didasarkan pada jumlah yang dihasilkan oleh individu tersebut. Kuantitas adalah keluaran yang diproduksi dan dapat dinyatakan dengan bentuk satuan moneter, satuan, atau bagian kegiatan yang terselesaikan dengan harapan Perusahaan ialah karyawan bisa menyelesaikan sesuai target atau lebih dari target.

3. Waktu (jangka waktu)

Menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai batas waktu yang sudah ditentukan. Jika tugas yang diberikan cepat selesai dari batas waktu maka akan semakin baik pula hasilnya dan sebaliknya, semakin lambat pekerjaan tersebut diselesaikan maka akan semakin buruk pula hasilnya.

4. Penekanan biaya

Perusahaan memberi anggaran untuk seluruh pembiayaan sesuai dengan kegiatan Perusahaan. Maksudnya, pembiayaan itu menjadi batas dalam mengeluarkan anggaran untuk kegiatan perusahaan.

5. Pengawasan

Segala kegiatan yang dilakukan Perusahaan tentunya harus adanya pengawasan dengan tujuan tidak terjadinya penyimpangan dari peraturan perusahaan. Pengawasan juga berperan penting dalam mengendalikan kegiatan karyawan untuk memastikan karyawan bekerja dengan baik.

6. Hubungan antar karyawan

karyawan tentunya harus memiliki rasa menghormati satu sama lain, itikad baik dan kerjasama antar pegawai akan terciptakan suasana nyaman dan kooperatif dimana mereka dapat saling memberi semangat untuk mencapai hasil kerja yang lebih bagus.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan peneliti ialah menurut Sutrisno yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, disiplin waktu dan absensi.

## **2.1.4 Disiplin Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Krismasari Bawelle & Sepang, (2016), menyatakan Disiplin kerja ialah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis. Disiplin kerja juga merupakan kebijakan yang menjadikan karyawan bertanggung jawab dan wajib mengikuti peraturan perusahaan tempat mereka bekerja.. Dan Menurut Mangkunegara (Rahayu & Liana, 2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah penerapan pengendalian untuk menegakkan kebijakan organisasi.

Menurut Hasibuan (Rizki & Suprajang, 2017) Kedisiplinan kerja ialah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena jika disiplin karyawan baik maka prestasi kerjanya juga akan meningkat. Disiplin yang baik dapat dilihat dari rasa tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya. Namun Disiplin kerja menurut Santoso (Lestari & Afifah, 2020) yaitu sebuah penghubung antara manajer dan karyawan dalam berinteraksi kepada bawahan serta memberi kesadaran dan motivasi dengan tujuan mengubah perilaku menjadi lebih baik selain itu senantiasa menaati peraturan di Perusahaan dan meningkatkan norma social di lingkungan kerja.

### **2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Rizki dan Suprajan (Pranitasari & Khotimah, 2021), sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja dengan terpenuhinya beberapa tujuan, sebagai berikut:

1. Terjaminnya kelangsungan perusahaan sesuai motifnya sekarang dan di masa yang akan datang.
2. Terpenuhinya tujuan disiplin kerja secara khusus, diantaranya sebagai berikut:
  - a. Memastikan bahwa karyawan mematuhi seluruh wewenang dan kebijakan ketenagakerjaan, dalam bentuk tertulis dan tidak tertulis, serta mematuhi instruksi manajernya.
  - b. Mampu bekerja dengan sungguh-sungguh, tergantung pada bidang pekerjaan yang ditugaskan, dan memberikan pelayanan yang baik kepada pihak yang bersangkutan pada perusahaan.
  - c. Bisa memakai sekaligus menjaga fasilitas barang yang disediakan oleh perusahaan dengan baik.
  - d. Dapat bekerja serta bersikap dengan baik sesuai standar yang ditetapkan di Perusahaan.
  - e. Karyawan dapat meningkatkan produktivitas yang ditargetkan Perusahaan dalam jangka waktu pendek atau jangka waktu panjang.

#### **2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengawasan ketat dari HRD (*Human Resource Development*) dan berbagai peraturan di dalam perusahaan. Tujuannya adalah untuk mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam organisasi. Menurut Aziz (Pranitasari & Khotimah, 2021) Disebutkan bahwa faktor yang dapat memberi pengaruh disiplin kerja adalah lima yaitu kompetensi, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan.

Menurut Hamali (Harahap & Tirtayasa, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

1. Skala pemberian imbalan,
2. Seberapa penting pantutan pimpinan dalam Perusahaan,
3. Seberapa penting aturan demi patokan pada Perusahaan,
4. Seberapa berani tindakan yang diambil oleh pimpinan,
5. Seberapa penting pengawasan yang dilakukan pimpinan,
6. Seberapa penting rasa empati pada karyawan,
7. Menciptakan kebiasaan yang dapat membantu menjaga kedisiplinan.

#### **2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja memiliki banyak sekali indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam organisasi. Dimensi dan indikator terkait disiplin kerja menurut Hasibuan (Syabandiyah & Ekawaty, 2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa dimensi dan indikator, dimensi dan indikator disiplin kerja diantara lain sebagai berikut :

1. Kehadiran, Indikator: Tingkat kerajinan datang tepat jam kerja dan tingkat kehadiran yang tinggi.
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Indikatornya: mematuhi seluruh peraturan dan norma yang berlaku.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja, Indikatornya: bekerja sesuai SOP serta tanggung jawab dan wewenang.
4. Tingkat Kewaspadaan, Indikatornya: Tingkat Ketelitian, ketepatan dan pertimbangan dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Etika Kerja, Indikatornya sikap dalam memakai seragam kerja, perilaku, dan sikap.

Menurut Mangkunegara (Safni et al., 2023) Disiplin kerja juga bisa diukur menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Datang ke lokasi kerja sesuai jadwal.
2. Pulang ketika selesai jadwal kerja.
3. Rasa patuh pada peraturan yang sudah ditetapkan
4. Menggunakan seragam yang sudah di tetapkan
5. Bertanggung jawab terhadap kerjanya
6. Menyelesaikan tugas yang sudah diberikan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan peneliti ialah menurut Menurut Hasibuan yaitu: Kehadiran, Ketaatan Pada Perturan Kerja, Ketaatan Pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan, dan Etika Kerja.

## **2.1.5 Motivasi**

### **2.1.5.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Sutrisno (Priatna & Ariska, 2021) Motivasi merupakan suatu pendorong bagi orang untuk menggerakkan seseorang itu beraktivitas pada kegiatan tertentu. Dan Menurut Rivai (Priatna & Ariska, 2021) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Mangkunegara (Pertiwi & Savitri, 2021) Motivasi ialah suatu situasi yang mendorong seseorang bergerak menuju suatu tujuan tertentu dan dapat diringkas sebagai berikut :

- a. Keadaan dalam mendorong seseorang menuju suatu tujuan;

- b. Ahli dalam membuat karyawan dan perusahaan dapat sama sama bekerja dengan tujuan aspirasi karyawan dan misi perusahaan dapat dicapai secara bersamaan;
- c. Motivasi bisa menjadi awalan dan pengaruh tindakan;
- d. Motivasi bisa menjadi tenaga untuk memberikan dorongan-dorongan pada diri; selain itu bisa menjadi pembangun, pengarahan perilaku dalam tempat kerja.

#### **2.1.5.2 Tujuan Motivasi**

Proses motivasi diperlukan untuk menetapkan tujuan organisasi. Motivasi ialah hasil yang ingin diraih seseorang sehingga pada penilaian individu memperlihatkan cara bertindak yang mengarah pada tujuan tersebut. Tujuan motivasi menurut Hasibuan (Fadillah & Nasution, 2022) sebagai berikut:

1. Membangun rasa semangat pada kerja dan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.
2. Membuat produktivitas semakin meningkat.
3. Menjaga keseimbangan kerja karyawan
4. Membuat disiplin kerja meningkat
5. Mengadakan rekrutmen karyawan
6. Memberikan rasa nyaman dalam berkerja.
7. Membuat kerativitas, partisipasi serta loyatitas karyawan.
8. Kesejahteraan menjadi meningkat.
9. Meningkatkan rasa bertanggungjawab karyawan pada pekerjaannya.
10. Membuat secara efisiensi peralatan dan bahan baku perusahaan.

### **2.1.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (Harahap & Tirtayasa, 2020) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor internal yang mempengaruhi motivasi manusia: kebutuhan untuk bertahan hidup, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan akan kekuasaan.

2. Faktor Ekstern

Faktor eksternal juga mempengaruhi keinginan seseorang untuk bekerja, antara lain karakteristik lingkungan kerja, upah yang adil, pengawasan yang baik, keamanan kerja, status dan tanggung jawab, serta larangan yang sederhana.

### **2.1.5.4 Teori Motivasi**

Menurut Suparyadi (Halim & Andreani, 2017) motivasi memiliki tiga elemen dalam sistem yang saling berhubungan dan ketergantungan, yaitu:

1. Kebutuhan
2. Dorongan atau motif
3. Insentif

Suparyadi (Halim & Andreani, 2017) mengatakan motivasi memiliki teori pendekatan isi dan pendekatan proses, yaitu sebagai berikut:

1. Teori motivasi pendekatan isi yaitu:
  - a. Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow yaitu Kebutuhan seseorang dipenuhi secara bertahap seperti sebuah tangga, dari yang

paling rendah sampai yang paling tinggi. Kebutuhan-kebutuhan ini dijelaskan:

- 1) Fisiologis berarti kebutuhan dalam memenuhi makan, minum, perlindungan, dan rasa terbebas dari penyakit.
- 2) Keselamatan dan keamanan berarti Kebutuhan emosional Bebas dari risiko dan aktivitas yang merugikan secara psikologis serta jasmani.
- 3) Sosial adalah kebutuhan dalam menjalin interaksi, persahabatan, dan cinta.
- 4) Penghargaan adalah kebutuhan dalam memberikan penghargaan untuk diri sendiri dan orang lain.
- 5) Aktualisasi diri adalah kebutuhan yang ada di dalam diri dengan menggunakan keterampilan, kemampuan serta potensinya.

b. Teori ERG oleh Clayton Alderfer

- 1) *Existence* berarti kebutuhan dasar seperti makan, minum, serta materi.
- 2) *Relatedness* berarti kebutuhan dalam hubungan seperti keluarga, teman, serta rekan kerja dan pimpinan.
- 3) *Growth* berarti kepuasan kebutuhan untuk menjadi kreatif dan produktif.

c. Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg Teori atau dikatakan sebagai teori Motivasi – *Hygiene* percaya jika hubungan sesama individu dan pekerjaan adalah hubungan yang mendasar, dan cara orang bekerja menentukan kesuksesan mereka.

- d. Teori Kebutuhan oleh David Mc. Clelland
- 1) *Need for achievement.*
  - 2) *Need for power.*
  - 3) *Need for affiliation.*
2. Teori motivasi pendekatan proses menurut Suparyadi (Halim & Andreani, 2017) yaitu:
- a. Teori Pengharapan dari Victor Vroom yaitu:
- 1) Kaitan antara upaya dan kinerja.
  - 2) Kaitan antara kinerja dan ganjaran.
  - 3) Kaitan antara ganjaran dan tujuan.
- b. Teori Keadilan ialah persepsi individu terhadap keadilan perlakuan dalam perubahan sosial. Konsep keadilan didasarkan pada gagasan bahwa individu termotivasi untuk berperilaku adil di tempat kerja. Terdapat beberapa hal yang penting yaitu:
- |                                   |                             |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1) Orang                          | 5) Di dalam diri sendiri    |
| 2) Perbandingan dengan orang lain | 6) Di luar diri sendiri     |
| 3) Masukan                        | 7) Di dalam diri orang lain |
| 4) keluaran                       | 8) Di luar diri orang lain  |
- c. Teori Penetapan adalah menetapkan tujuan bagi perusahaan dan memahami tindakan serta upaya apa yang harus dipersiapkan karyawan untuk mencapai tujuan tersebut.

### 2.1.5.5 Indikator Motivasi

Hamzah (Umar & Norawati, 2022) menyatakan bahwa indikator motivasi adalah :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Tanggung jawab adalah sikap yang menghasilkan persiapan dan penerimaan suatu tugas atau tindakan.
- b. Prestasi yang dicapai. Prestasi merupakan kemampuan pegawai untuk mencapai hasil yang baik dari segi kualitas dan kuantitas.
- c. Pengembangan diri. Perkembangan adalah proses mengembangkan sesuatu yang sudah ada.
- d. Kemandirian dalam bertindak. Perbuatan yang timbul dalam diri sendiri dilakukan tanpa mengganggu orang lain.

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Zebua et al., 2022) yaitu:

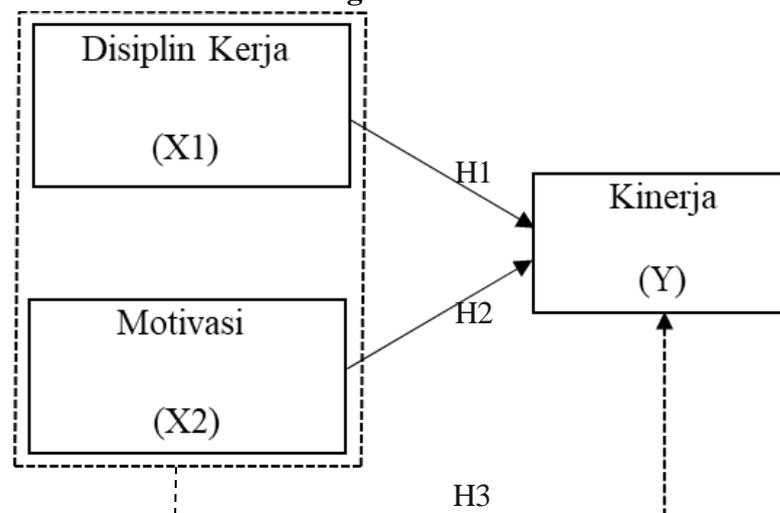
1. Kerja keras, yaitu mengerjakan tugas dengan sepenuh kemampuan yang dipunyai.
2. Orientasi masa depan, yaitu meramalkan hal apa saja yang bisa terjadi dimasa depan dan merencanakan kedepannya.
3. Memiliki cita-cita yang tinggi, berarti rasa tinggi dalam meraih keinginan yang besar.
4. Orientasi tugas atau sasaran, berarti selalu berorientasi pada tugas kerja untuk mempunyai kualitas terbaik.

5. Usaha untuk maju, berarti memiliki tindakan dalam mengupayakan untuk mencapai tujuan serta kemajuan.
6. Tekun, berarti mengerjakan segala tugas yang diberikan dengan niat serta rajin.
7. Memanfaatkan waktu, berarti menggunakan waktu sebaik-sebaiknya.
8. Rekan kerja yang terpilih, berarti mencari rekan kerja yang bisa berkerja satu tim demi meraih tujuan bersama.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan peneliti ialah menurut Hamzah yaitu tanggung jawab, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian diri dalam bertindak.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Konsep yang dikembangkan Peneliti (2023)

Keterangan:

———— = Pengujian variabel secara persial.

- - - - - = pengujian variabel secara simultan.

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan tanggapan yang belum diyakinkan kebenarannya, sebab tanggapan tersebut hanya di sangkutpautkan oleh teori dan untuk kebenaran yang meyakinkan harus dibuktikan atau di uji, Sugiyono (Gayatri et al., 2023). Berdasarkan dari rumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas, dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada CV. Simtech Tanjungpinang.

H2 : Diduga motivasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada CV. Simtech Tanjungpinang.

H3 : Diduga disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Simtech Tanjungpinang.

### **2.4 Penelitian Terdahulu**

#### **2.5.1 Jurnal Nasional**

1. Penelitian yang dilakukan Kenny Astria (2018) dalam jurnal Mandiri ilmu pengetahuan, seni, dan teknologi Volume 2 Nomor 1 berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang”. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulan. Sampling jenuh adalah teknik dalam

memilih sampel yang artinya populasi menjadi sampel yaitu 60 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang yang dijadikan sampel serta kusioner sebagai cara mengumpulkan data. Dalam mengolah data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Pada analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai konstanta 16,439, variabel disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien 0,367 dan variabel motivasi menunjukkan nilai koefisien 0,292. Pada hasil penelitian menunjukkan pada disiplin kerja nilai t hitung 6,145 dan t tabel 2,002 berarti  $6,145 > 2,002$  dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  artinya berpengaruh positif serta signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Pada motivasi dengan nilai t hitung  $5,470 > t$  tabel 2,002 dengan nilai sig  $0,000 < 0,50$  artinya motivasi memiliki pengaruh positif serta signifikansi terhadap kinerja karyawan. Pada uji f nilai f hitung  $25,116 > F$  tabel 2,770 dengan nilai sig  $0,000 < 0,50$  artinya disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada nilai R square 0,468 yang artinya pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja berjumlah 0,468 atau 46,8% sisanya 53,2% yang dipengaruhi oleh variabel lain, (Kenny, 2018)

2. Penelitian ini dilakukan Aufia Zahra Fadillah, Juliana Nasution (2022) dalam jurnal Inovasi Penelitian Volume 2 Nomor 12 dengan judul *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan”*. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang

Medan. Kuantitatif ialah Jenis penelitian yang dipakai, serta wawancara dan kusioner digunakan sebagai pengumpulan data. Sampel yang diambil menggunakan metode sensus sebanyak 20 orang populasi sekaligus sampel. Penelitian ini menggunakan teknik analisis yaitu analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan regresi linier berganda Hasil penelitian dan pengujian sertifikasi memperlihatkan nilai t hitung disiplin kerja berjumlah 17,139 dan t tabel berjumlah 2,110 berarti  $17,139 > 2,110$  dari hal itu dapat dilihat nilai t hitung memiliki jumlah yang lebih besar dibandingkan t tabel. Dengan nilai sig sebesar  $0,001 < 0,05$  artinya hipotesis diterima, dinyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada nilai t hitung variabel motivasi berjumlah 1,342 > 2,110 dan nilai sig  $0,197 > 0,05$  Artinya hipotesis di tolak, dinyatakan motivasi tidak memiliki pengaruh positif secara persial terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari uji F memiliki jumlah uji f tabel 3,55 dan jumlah uji f hitung 149,773 berarti  $149,773 > 3,55$ . Dengan nilai sig  $0,001 > 0,05$ . Disimpulkan disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan, (Fadillah & Nasution, 2022)

3. Penelitian ini dilakukan oleh Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020) pada jurnal Humaniora Volume 4 Nomor 1 berjudul *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau”*.

Tujuannya mengetahui apakah adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. pendekatan asosiatif menjadi metode yang dipilih dalam penelitian ini. Jumlah populasi 162 responden. Dan sampel yang diambil 62 responden. analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi adalah analisis data yang digunakan di penelitian ini. Pada hasil linier berganda menunjukkan konstanta kinerja sebesar 25,135 lalu pada variabel motivasi sebesar 0,105 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,018 artinya seluruh variabel independen dapat berpengaruh searah pada variabel dependen. hasil penelitian ini dapat dilihat dari t hitung motivasi yang berjumlah 2,128 dan t tabel 2,000 berarti  $2.128 > 2,000$  dan nilai sig  $0,038 < 0,05$  sehingga bisa disimpulkan motivasi memiliki pengaruh positif kinerja karyawan. Pada t hitung disiplin kerja ialah  $0,289 > 2,000$  dan nilai sig  $0,773 > 0,05$  sehingga bisa disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam uji F t hitungnya  $2,490 < 3,15$  disimpulkan motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Pada adjusted R Square berjumlah 0,047 artinya variabel motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,047 atau 4,7% dan dipengaruhi variabel lain 95,3%, (Farisi et al., 2020)

### **2.5.2 Jurnal Internasional**

1. Penelitian ini dilakukan Muhamad Abid, Nila Rukmana (2022) dalam jurnal International Journal Of Social And Management Studies Volume 3

Nomor 6 dengan judul “*The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At PT Expert Jaya Mandiri, Tangerang Selatan City*” Tujuan pada penelitian ini ialah apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pakar Jaya Mandiri Kota Tangerang Selatan. Kuantitatif merupakan metode penelitian yang dipakai. Sampling jenuh yang dipakai pada penelitian ini, Dimana jumlah populasi 55 orang, dan 55 orang tersebut juga menjadi sampel. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dalam pengujian hipotesis. Hasil analisis regresi disiplin kerja terhadap kinerja dengan persamaan regresi  $Y = 12,501 + 0,230 X_1$ , dengan nilai korelasi 0,230 sehingga diartikan disiplin kerja dan kinerja terdapat hubungan yang kuat dimana koefisien determinasi berjumlah 62%. Pada uji hipotesis dengan nilai t hitung 2,209 dan t tabel 2,007 ( $2,209 > 2,007$ ). diartikan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Pada variabel motivasi persamaan regresi  $Y = 12.501 + 0,448 X_2$ , dengan nilai korelasi sebesar 0,448, sehingga diartikan variabel motivasi dan kinerja terdapat adanya hubungan yang kuat dimana koefisien determinasi berjumlah 62%. Pada nilai t hitung berjumlah 4,953 dan t tabel berjumlah 2,007 ( $4,953 > 2,007$ ). Diartikan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. pada persamaan regresi Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan  $Y = 12,501 + 0,230 X_1 + 0,448$

X2. Berarti nilai korelasinya berjumlah 0,796. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan kuat antara variabel bebas dan variabel dengan koefisien determinasi sebesar 62% sisanya 38% yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pada nilai F hitung  $44,983 > F$  tabel 4,03. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Bisa disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Karyawan PT. Pakar Jaya Mandiri Kota Tangerang Selatan, (Abid & Rukmana, 2022)

2. Penelitian ini dilakukan oleh Agrasadya, Muger Apriansyah, Ading Sunarto (2022) di jurnal International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship dengan Volume 2 Nomor 3 yang berjudul "*The Effect Of Work Discipline and Work Motivation On Employee Performance At PT. Putra Bengawan Sukses Bekasi*". Tujuan penelitian mengetahui apakah adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Bengawan Sukses Bekasi. Metode yang dipakai ialah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel yang ambil menggunakan sensus jenuh yang artinya seluruh populasi yang berjumlah 60 karyawan dijadikan sampel. Uji penelitian yang dipakai ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien regresi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. Pada hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara Disiplin Kerja. Konstanta (a) sebesar 5,570 berarti nilai satuan kinerja karyawan ialah 5,570 tanpa ada disiplin kerja dan

motivasi kerja. Konstanta disiplin kerja ialah 0,206 berarti disiplin kerja mempengaruhi tiap satuan kinerja karyawan sebesar 0,206. Konstanta motivasi kerja ialah 0,694. Berarti motivasi kerja mempengaruhi tiap satuan kinerja sebesar 0,694. Pada Koefisien determinasi dilihat pada R Square ( $R^2$ ) berjumlah 0,655. Dapat disimpulkan pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5%, dan 34,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Pada variabel disiplin kerja uji t hitung  $5,892 > t$  tabel 2,002 dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  sehingga disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pada variabel motivasi kerja uji t hitung  $10,171 > t$  tabel 2,002 dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  sehingga disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada uji F hitung berjumlah 54,080 dan F tabel 3,16 atau  $55,080 > 3,16$  dan nilai sig adalah  $0,000 < 0,5$ . Sehingga disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, (Agrasadya et al., 2022)

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Sugiyono (Kurbani, 2018) mendefinisikan metode penelitian adalah Metode ilmiah untuk memperoleh data yang memiliki tujuan serta fungsi tertentu. Metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif. (Sugiyono, 2018) mengatakan asosiatif ialah penelitian yang memiliki tujuan untuk tahu apakah adanya pengaruh atau hubungan antar variabel yang lebih dari satu. Sugiyono (Firmansyah & Maria, 2022) mengatakan kuantitatif ialah penelitian yang didasarkan filsafat *positivisme*, untuk menguji hipotesis dengan populasi atau sampel tertentu.

#### **3.2 Jenis Data**

##### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Sugiyono (Saputri et al., 2021) Data Primer ialah data yang bersumber langsung yang akan dikelola oleh peneliti. data tersebut didapatkan melalui kuesioner, wawancara, serta pengamatan secara langsung di lapangan. Pada penelitian ini data primer merupakan data dari kuesioner.

##### **3.2.2 Data sekunder**

Sugiyono (Saputri et al., 2021) mengatakan bahwa informasi yang didapat secara tidak langsung. Biasanya data ini bisa dapatkan melewati orang lain atau dokumen. Pada penelitian ini data sekunder merupakan teori-teori ataupun penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal dan buku.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.3.1 Kuesioner**

Menurut Sugiyono (Saputri et al., 2021) Kuesioner menjadi cara mendapatkan data dengan memberikan rangkaian pertanyaan kepada responden dan memintanya untuk di isi. Dalam penelitian ini, pertanyaan yang diberikan dalam bentuk pilihan ganda dalam mendapatkan informasi serta jawaban yang spesifik dengan tujuan dapat membantu peneliti.

#### **3.3.2 Studi Pustaka**

Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data dari buku, jurnal, referensi serta hal lain yang berhubungan dengan penelitian. Metode pengumpulan data yang diambil buku, literatur, jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, (Siswanto, 2019).

#### **3.3.3 Dokumentasi**

Dokumentasi adalah pelengkap data dan informasi berupa gambar atau laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dalam penelitian ini dokumentasi yang digunakan dalam mendukung penelitian ini adalah Bukti Pengisian Kusioner Melalui Google Form.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Sugiyono (Kurbani, 2018) mengatakan populasi ialah bagian dari wilayah yang memiliki objek dan subjek serta karakteristik yang di tentukan peneliti. Pada

penelitian ini populasi yang dipakai ialah seluruh karyawan CV. Simtech Tanjungpinang dengan total 33 karyawan.

### 3.4.2 Sampel

Sugiyono (Tanjung & Manalu, 2019) Sampel adalah bagian dari populasi itu sendiri dan dipilih sesuai karakteristik relevan yang sama dan dianggap mewakili populasi. Peneliti menggunakan sampel jenuh untuk penelitian ini. Menurut Sugiyono (Astria, 2018) didefinisikan sebagai sampel dengan nilai maksimum karena penambahan jumlah yang lebih banyak tidak mengubah keterwakilan populasi. Sampel jenuh, juga disebut *sensus*, dimana sampel diambil dari seluruh anggota populasi. Pada penelitian sampel yang diambil adalah seluruh seluruh karyawan CV. Simtech Tanjungpinang yang berjumlah sebanyak 33 karyawan. Dapat di lihat di tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Bagian dan Jumlah Sampel CV. Simtech**

Devisi/Jabatan	Jumlah sampel
Direktur	1 orang
HRD	1 orang
Teknisi	13 orang
Pengawas Lapangan	3 orang
Halper Teknisi	13 orang
Admin Keuangan	1 orang
Admin Gudang	1 orang

Sumber: Data perusahaan CV. Simtech (2023)

### 3.5 Defisini Operasional Variabel

Pada Operasional variabel yang dimana Variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ialah kinerja (Y), dan variabel bebas (*independent*) ialah Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2).

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	No. Pert
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis. Krismasari (Bawelle & Sepang, 2016)	1. Kehadiran 2. Ketaatan Pada Perturan Kerja 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan 5. Etika Kerja Hasibuan (Syabandiyah & Ekawaty, 2022)	<i>Likert</i>	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9, 10
Motivasi (X2)	Motivasi merupakan suatu pendorong bagi orang untuk menggerakkan seseorang itu beraktivitas pada kegiatan tertentu. Sutrisno (Priatna & Ariska, 2021)	1. Tanggung jawab 2. Prestasi yang dicapai. 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak Hamzah (Umar & Norawati, 2022)	<i>Likert</i>	1,2,3, 4,5,6, 7,8
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil usaha seseorang dan ditentukan oleh karakteristik pribadi serta gagasannya mengenai peranannya dalam pekerjaan. Sutrisno (Harahap & Tirtayasa, 2020)	1. hasil kerja 2. pengetahuan pekerjaan 3. inisiatif 4. sikap 5. disiplin waktu dan absensi Sutrisno (Harahap & Tirtayasa, 2020)	<i>Likert</i>	1,2,3, 4,5,6 7,8,9, 10

Sumber: Data yang diolah peneliti (2023)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan oleh peneliti terdiri dari *editing*, *coding*, *scoring* dan *tabulating* (Siswanto, 2019), berikut penjelasannya:

#### 3.6.1 *Editing* (Pemeriksaan Data)

Peninjuaan serta penyesuaian data yang didapat lalu disederhanakan dengan pemberian kode dan data diolah dengan metode statistik.

#### 3.6.2 *Coding* (Pemberian Identitas)

Pemberian skor terhadap kuesioner dalam bentuk angka lalu kemudian kuesioner tersebut dikelompokkan ke beberapa katagori yang sama.

#### 3.6.3 *Scoring* (Pemberian Skor atau Nilai)

Mengubah data kualitatif ke kuantitatif. Untuk menentukan *scoring* digunakannya skala *likert* kemudian katagorikan menjadi lima tingkatan dengan kategori penilaian sebagai berikut (Sugiyono,2018):

**Tabel 3.3**  
**Skala *Likert***

No	Simbol	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data yang diolah peneliti (2023)

Dalam mendapatkan skor penilaian dapat menggunakan skala likert yang memberi nilai skor 5,4,3,2,1. Skor terendah didapatkan dari perhitungan bobot terendah yang di kali dengan total sampel, dan skor tertinggi didapatkan dari perhitungan bobo tertinggi yang dikalikan dengan total sampel.

Dalam penentuan rentang skala menggunakan rumus, yaitu:

$$RS = N (M-1)$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah alternative item jawaban

### **3.6.4 Tabulating (Proses Pembeberan)**

*Tabulating* menampilkan data yang didapatkan dengan bentuk format tabel, bertujuan mempermudah dalam memahami penjelasan dari hasil penelitian. Setelah proses agregasi selesai, diproses menggunakan program komputer SPSS versi 23.

## **3.7 Teknik Analisa Data**

### **3.7.1 Uji Kualitas Data**

#### **3.7.2.1 Uji Validitas**

Menurut Ghozali (Pratama, 2020) Uji Validitas berfungsi mengukur apakah valid atau tidaknya jawaban dari kuesioner. Dalam mengetahui valid dilihat seberapa tinggi validitasnya. Begitu pula sebaliknya tidak valid berarti rendahnya validitas. Dalam menguji validitas dengan cara membandingkan nilai  $t$  hitung dan  $t$  tabel,  $t$  tabel di dapat dari rumus *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  = jumlah sampel. Dalam pengambilan keputusan uji validitas:

1. Variabel dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan taraf signifikan 5%.

2. Variabel dinyatakan tidak valid jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dengan taraf signifikan 5%.

### 3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (Purnawijaya, 2019) mengatakan pengujian tes yang diukur dengan angket sebagai indikator di variabel atau konstruksi disebut uji realibilitas. Dalam pengujian reliabilitas, digunakannya uji statistik *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) dalam penelitian ini. Perhitungan reliabilitas ini dengan menggunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alphanya*  $>$  0,60.

### 3.7.2 Pengujian Asumsi Klasik

#### 3.7.3.1 Uji Normalitas

Ghozali (Purnawijaya, 2019) mengatakan uji normalitas memiliki tujuan apakah variabel residual berdistribusi normal di dalam model regresi. Jika Model regresi memenuhi asumsi bahwa model tersebut berdistribusi normal atau mendekati normal. Melanggar asumsi berarti membatalkan uji statistik ketika ukuran sampel kecil.

Uji normalitas yang digunakan yaitu dengan melihat grafik *histogram*, *normal probability plot* dan *kolmogorov smirnov test*. Berikut penjelasan metode:

- a. *Uji Kolmogrov Smirnov*

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperlihatkan Jika nilai signifikansi  $>$  0,05, maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal dan Jika nilai signifikansi  $<$  0,05, maka dapat dinyatakan data berdistribusi tidak normal, (Pratama & Permatasari, 2021)

- b. *Histogram*

Data berdistribusi normal jika distribusi data tersebut tidak menyimpang ke kanan dan ke kiri.

c. Grafik *Normality Probability Plot*

Dalam mendeteksi normalitas apakah datanya normal atau tidak dengan mengambil keputusan berikut:

1. Jika data menyebar diseluruh garis diagonal dan mengikuti garis, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. jika datanya menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikut garis, berarti model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, (Zebua et al., 2022)

### 3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (Zebua et al., 2022) mengatakan bahwa Uji Heteroskedastisitas dipakai untuk tahu apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual setiap pengamatan berbeda-beda, maka hal ini disebut heteroskedastisitas. Cara mendekteksi heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot*. Apakah ada tidaknya pola tertentu pada grafik di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual yang telah di *studentized*. Analisis untuk mengetahui heteroskedastisitas:

1. Heteroskedasitas bisa terjadi Jika titik-titik yang ada berbentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang yang melebar kemudian menyusut.
2. Heteroskedasitas tidak terjadi Jika titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

### 3.7.3.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (Purnawijaya, 2019) Uji Multikolinieritas digunakan dalam menentukan apakah hubungan antar variabel bebas (independen) telah ditemukan dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Apabila angka *tolerance* mendekati 1 artinya suatu model regresi yang bebas multikolinieritas. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### 3.7.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah regresi satu variabel independen dan dua atau lebih variabel dependen. Dengan tujuan memprediksi seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap dua atau lebih variabel independen, Sugiyono (Purnawijaya, 2019). Berikut rumus regresi linier berganda:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Koefisien konstanta

$b_1b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Motivasi

e = Error, variabel gangguan

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (Permana & Sani, 2022) uji t memperlihatkan seberapa besar atau kecilnya pengaruh pada setiap variabel independen kepada variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan sig 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Koefisien regresi secara menyeluruh menggunakan derajat kebebasan (df)-n-k-1, n berarti sampel, k berarti jumlah variabel uji ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-table. Jika nilai t hitung  $>$  t table  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Jika nilai t hitung  $>$  t table  $H_0$  (tidak adanya pengaruh) ditolak dan  $H_a$  (adanya pengaruh) diterima yakni bahwa ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai t hitung  $<$  tabel,  $H_0$  (tidak adanya pengaruh) diterima dan  $H_a$  (adanya pengaruh) ditolak yakni bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 3.7.4.2 Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (Permana & Sani, 2022) pengujian uji F menunjukkan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. uji F (simultan) menggunakan taraf signifikansi 0,05. Pengujian nilai f tabel Tingkat sig. 5% (x) dengan df (k-1) dan df2 (n-k), n yaitu sampel dan k yaitu jumlah variabel. Penjelasan uji hipotesis yaitu:

1. Jika nilai F hitung  $>$  F table,  $H_0$  (tidak adanya pengaruh) ditolak dan  $H_a$  (adanya pengaruh) diterima.

2. Jika nilai  $F_{Hitung} < F_{table}$ ,  $H_0$  (tidak adanya pengaruh) diterima dan  $H_a$  (adanya pengaruh) ditolak.

### 3.7.4.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (Lestari & Hidayanti, 2017) *Koefisien determinasi* ( $R^2$ ) adalah untuk mengukur suatu model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. *Koefisien determinasi* memiliki nilai antara 0 dan 1 (0-1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti keterbatasan kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen.

## 3.8 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.4**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	2023											2024
		F e b	M a r	A p r	M e i	J u n	J u l	A g u	S e p	O k t	N o v	D e s	
1.	Penerimaan Judul	■											
2.	Perizinan Penelitian		■	■									
3.	Penyusunan Proposal				■	■	■	■					
4.	Seminar Proposal							■					
5.	Perbaikan Proposal								■				
6.	Mulai Penelitian										■		
7.	Penyusunan Hasil Penelitian											■	
8.	Bimbingan Hasil Penelitian												■
9.	Sidang Skripsi												■

Sumber: Data yang diolah peneliti (2023)

## DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M., & Rukmana, N. (2022). The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At CVExpert Jaya Mandiri, Tangerang Selatan City. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 3(6), 104–113.
- Adamy, M., Catio, M., Supriadi, A., Ani Kusumaningsih, C., Kohar, M., Andri Priadi, M., Andi Yusniar Mendo, M., Lisda Asi SPd, M. L., Robiyati Podungge, Ms., Afriyana Amelia Nuryadin, M. H., Agus Hakri Bokingo, M., & Fiesty Utami, Ms. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1).
- Agrasadya, Muger, A., & Sunarto, A. (2022). The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance At CV. Putra Bengawan Sukses Bekasi. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(3), 124–135. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel CiCVa Mampang Jakarta Selatan. *Widya CiCVa - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133–140.
- Astria, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1–22.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361.
- Budianto, Vitria, A., & Yulianti, F. (2020). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru.
- Cesilia, K. A., Tewel, B., & Tulung, J. E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 426–434.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian

Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70.  
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>

Dymastara, E. S., & Onsardi. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 160–167.  
<https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.920>

Fadillah, A. Z., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UCV. Balai Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *JIP - Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3831–3836.  
<https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1424/1130>

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.  
<https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>

Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. The Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848.

Gayatri, I. G. A. S. D., Sapta, K. S., & Widyani, A. A. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Mengwi Badung. *Values*, 4(1), 139–149.

Halim, J., & Andreani, F. (2017). Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop CV Bersama Lima Putera. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–8.

Hamdi, H. (2020). Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kantor Kelurahan Rantau Kiwa Kecamatan Tapin Utara Kabupaten Tapin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(2), 155–163. <https://doi.org/10.35972/jieb.v6i2.332>

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>

Kenny, A. (2018). Pengaruh Didiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1–22.

- Kriskito, T. J., & Rini, H. P. (2022). Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines*, 4(1), 1164–1173. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4477>
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 16–25. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i1.2257>
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (Rekomen)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/Rn.V3i1.1540>
- Lestari, D. A., & Hidayanti, A. N. (2017). Pengaruh Rasio Keuangan, Ukuran Perusahaan Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Agresivitas Pajak Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Accounting Global Journal*, 1(1), 285–299.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
- Lestari, Y., Mulia, F., & Norisanti, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Ocbc Nisp Cabang Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 38–45. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1704](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1704)
- Permana, P. G. P., & Sani, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Primadaya Plastisindo. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 2(1), 39–56.
- Pertiwi, W., & Savitri, C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 7(1), 63–77. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v7i1.1948>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada CV. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 12–24. <https://doi.org/10.32493/drj.v3i2.6293>
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh Penerapan Standar

Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor CV. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 38–47. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>

Priatna, I. A., & Ariska, R. (2021). Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance in South Jakarta Administrative City. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–58.

Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.

Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan CV Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2(1), 49–56. Retrieved From, 2(1), 49–56.

Rohman, A. (2017). *Dasar Dasar Manajemen (I)*. CV. Cita Intrans Selaras. <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab2.pdf?sequence=11>

Safni, N., Chairael, L., Hastini, L. Y., & Fitri, M. E. Y. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Budiman Swalayan Pondok. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 25(1), 283–293.

Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan CV Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>

Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 561(3), 77–87.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Syabandiyah, T., & Ekawaty, N. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Karawang1. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(10), 3800–3814.

Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>

Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UCV Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>

Wijaya, C. &, & Rifa'i, M. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien. In Perdana Publishing. <http://repository.uinsu.ac.id/2836/>

Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435.

## *CURRICULUM VITAE*



Nama : Umi Elsa  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 22 April 2001  
Status : Belum Menikah  
Agama : Islam  
Email : [umielsa2001@gmail.com](mailto:umielsa2001@gmail.com)  
Alamat : Bunguran No 42a

Riwayat Pendidikan :

1. Sekolah Dasar Negeri 006 Tanjungpinang
2. Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Tanjungpinang
3. Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Tanjungpinang
4. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang