

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOP  
GUARD INDONESIA**

**SKRIPSI**

**FADLY RIZALDY**

**NIM : 18612202**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOP  
GUARD INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

**OLEH :**

**FADLY RIZALDY**

**NIM : 18612202**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRISPI**

**PENGARUH DISISPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOP  
GUARD INDONESIA**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

Nama : Fadly Rizaldy  
NIM : 18612202

Menyetujui,

Pembimbing Pertama



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

Pembimbing Kedua



M. Mu azamsyah, S.Sos., M.M  
NIDN. 1008108302 / Lektor

Menyetujui,  
Ketua Program Studi



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

**SKRIPSI BERJUDUL**

**PENGARUH DISISPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOP  
GUARD INDONESIA**

Yang dipersiapkan dan Disusun oleh :

NAMA : FADLY RIZALDY  
NIM : 18612202

Telah Dipertahankan Didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Sebelas Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga Dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

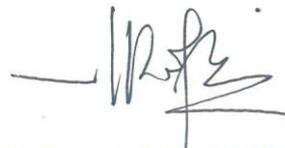
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



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

Sekretaris,



Maryati, S.E., M.M  
NIDN. 1007077101 / Lektor

Anggota,



Ir. Imran Ilyas, M.M  
NIDN. 1007036603 / Lektor

Tanjungpinang, 11 Juli 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang  
Ketua,



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

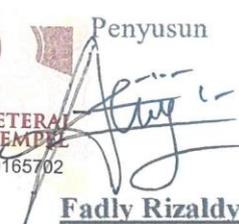
## PERNYATAAN

Nama : Fadly Rizaldy  
NIM : 18612202  
Tahun Angkatan : 2018  
Indeks Prestasi Kumulatif : 2,98  
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – 1 (Satu)  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Di Top Guard  
Indonesia

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya bahwa seluruh skripsi ini dan materi skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 11 Juli 2023

Penyusun  
  
**Fadly Rizaldy**  
**NIM 18612202**



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Sujud syukur kepada Allah SWT. yang telah memberikan cinta dan kasih sayang serta kekuatan, dan membekaliku dengan ilmu-ilmu yang baik dan bermanfaat serta karunia yang telah Engkau berikan dengan memberikan kemudahan yang akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam kami limpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. Kupersembahkan penelitian yang sederhana ini kepada orang yang kusayangi dan kukasihi.

### **Ibu dan Ayah Tercinta**

Sebagai tanda hormat, bukti dan rasa sayang kepada kedua orang tua, kupersembahkan karya yang sederhana ini kepada ibu (Mira) dan ayah (Ahmad Baharudin), yang telah banyak memberikan dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tiada habisnya. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bangga dan bahagia. Untuk ibu dan ayah yang selalu memberikan dukungan sehingga membuatku termotivasi, selalu memberikan doa yang tiada hentinya dan selalu menasehati. Terimakasih Ibu dan Ayah,

### **Dosen Pembimbing Tugaas Akhir**

Bapak Armansyah, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 1 dan bapak M. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M selaku dosen pembimbing 2 saya. Terimakasih saya ucapkan atas bantuan, nasehat, dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai. Tanpa bantuan mereka penelitian ini tidak akan tercipta.

## **HALAMAN MOTTO**

Tahapan pertama dalam mencari ilmu adalah mendengarkan, kemudian diam dan menyimak dengan penuh perhatian, lalu menjaganya, lalu mengamalkannya, dan kemudian menyebarkannya.

**(Sufyan bin Uyainah)**

Raihlah ilmu! Dan untuk meraih ilmu, belajarlah untuk tenang dan sabar.

**(Umar bin Khattab)**

Bila kaum muda yang telah belajar di sekolah dan menganggap dirinya terlalu tinggi dan pintar untuk melebur dengan masyarakat yang bekerja dengan cangkul dan hanya memiliki cita-cita yang sederhana, maka lebih baik pendidikan itu tidak diberikan sama sekali.

**(Tan Malaka)**

Tuntutlah ilmu. Di saat kamu miskin, ia akan menjadi hartamu. Di saat kamu kaya, ia akan menjadi perhiasanmu.

**(Luqman al-Hakim)**

Janganlah seseorang tertipu dengan ilmunya, karena apa yang ia tidak tahu lebih banyak dari apa yang ia ketahui.

**(Syarh Ad-Durrotul Madhiyah: 227)**

## **KATA PENGANTAR**

Assalamualikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat membuat proposal skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOP GUARD INDONESIA”** yang merupakan suatu syarat untuk memperoleh gelar Sastra 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam penulisan ini, penulis menyadari terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis mengharapkn kritikan dan masukan demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini banyak pihak-pihak yang turut membantu dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih 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., M.Si.Ak.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.

5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi SI Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Armansyah, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I yang tidak pernah lelah dalam memberikan arahan dan saran, telah bersedia meluangkan waktu dan membantu dalam perbaikan penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak M.Mu'azamsyah, S.Sos., M.M selaku dosen pembimbing II yang tidak pernah lelah dalam memberikan arahan dan saran, telah bersedia meluangkan waktu dan membantu dalam perbaikan penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh dosen dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
9. Seluruh anggota keluarga yang terus memberikan semangat dan dukungan kepada saya.
10. Top Guard Indonesia ( Tanjungpinang ) yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian
11. Teman terdekat saya Deva Riandy, Supratman, Irsaydul, Bimo Prakoso, Feri Irawan, Sepri Hardiandi, Sutris Yadi, Herlambang Primas Wiro, Herliza Hermawan, April Yani, Essy Adestica, Fatur, Ardiansyah, Refri Fadli, Safrizal, Puji Prasetyo, Vito Noverendi, Helmi, Azmi
12. Teman-teman seperjuangan angkatan 2018, yang terus memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

13. Semua pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis berharap semoga segala bentuk kebaikan yang telah mereka berikan dapat dicatat sebagai amalan yang baik, Aamiin Yaa Rabbal'alamin. Akhir kata penulis mengharapkan saran dan kritik dan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan masyarakat luas.

Tanjungpinang, 11 Juli 2023

Penulis

**Fadly Rizaldy**  
**NIM 18612202**

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

HALAMAN JUDUL

PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
LAMPIRAN.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi

<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Batasan Masalah .....	9
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian .....	9
1.5 Kegunaan Penelitian .....	10
1.5.1 Kegunaan Teoritis.....	10
1.5.2 Kegunaan Praktis .....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	10

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Tinjauan Teori .....	12
2.1.1 Manajemen .....	12
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	20

2.1.4 Disiplin Kerja .....	25
2.1.5 Motivasi Kerja .....	34
2.2 Kerangka Pemikiran .....	44
2.3 Hipotesis Penelitian .....	45
2.4 Penelitian Terdahulu .....	45
2.4.1 Penelitian Nasional .....	45
2.4.2 Penelitian Internasional .....	48
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	50
3.2 Jenis Data .....	50
3.2.1 Data Primer .....	50
3.2.2 Data Sekunder .....	51
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.4 Populasi dan Sampel .....	51
3.4.1 Populasi .....	51
3.4.2 Sampel .....	52
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	52
3.6 Teknik Pengolahan Data .....	54
3.7 Teknik Analisis Data .....	55
3.7.1 Uji Kualitas Data .....	55
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	56
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	58
3.7.4 Uji Hipotesis .....	58
3.8 Jadwal Penelitian .....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	62
4.1.1 Sejarah Top Guard Indonesia .....	62
4.1.2 Identitas Responden .....	63
4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden .....	66
4.1.4 Hasil Uji Kualitas Data .....	77

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	80
4.1.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	84
4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis.....	86
4.2 Pembahasan .....	88
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>91</b>
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran .....	92
5.2.1 Saran Untuk Perusahaan.....	92
5.2.1 Saran Untuk Karyawan.....	92
5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya.....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>CURRICULUM VITAE</b>	

## DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.	1.1 Data absensi priode Januari-November 2022.....	7
2.	1.2 Jam Kerja Top Guard Indonesia.....	8
3.	3.1 Definisi Oprasional Variabel.....	53
4.	3.2 Kriteria Nilai Alternatif Skala <i>Likert</i> .....	55
5.	3.3 Jadwal Penelitian.....	61
6.	4.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	64
7.	4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
8.	4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	66
9.	4.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
10.	4.5 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	68
11.	4.6 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	70
12.	4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	73
13.	4.8 Pengujian Validitas Variabel Penelitian.....	77
14.	4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	79
15.	4.10 Uji Normalitas .....	81
16.	4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....	82
17.	4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	84
18.	4.13 Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	86
19.	4.14 Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji F).....	87
20.	4.15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	88

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	2.1 Kerangka Pemikiran.....	44
2.	4.1 Struktur Organisasi Top Guard Indonesia.....	63
3.	4.1 Uji Normalitas .....	80
4.	4.2 Uji Normalitas P-Plot.....	81
5.	4.3 Hasi Uji Heteroskedestisitas.....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>No.</b>	<b>Judul Lampiran</b>
Lampiran 1	: Kuesioner
Lampiran 2	: Tabel Jawaban Responden
Lampiran 3	: Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 4	: Persentase Plagiat
Lampiran 5	: Surat Pernyataan Selesai Penelitian
Lampiran 6	: Dokumentasi

## ABSTRAK

### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOP GUARD INDONESIA

Fadly Rizaldy. 18612202. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi  
(STIE)Pembangunan Tanjungpinang  
[fadlyrizaldy34@gmail.com](mailto:fadlyrizaldy34@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Teknik analisa data yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Berikutnya, dilakukan tahap analisa data dengan pengujian instrument penelitian, analisis asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, koefisien determinasi, serta uji t.

Bentuk penelitian ini adalah dengan menggunakan tipe kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Top Guard Indonesia yang berjumlah 47 orang. Sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi dengan jumlah 47 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *non probability sampling* dengan *sampling* jenuh (sensus).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji determinasi didapatkan hasil koefisien determinasi sebesar 0,690. Nilai tersebut menunjukkan Adjusted R Square sebesar 69% artinya variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 69% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Dosen Pembimbing : 1. Armansyah, S.E., M.M

2. M.Mu'azamsyah, S.Sos., M.M

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT TOP GUARD INDONESIA***

Fadly Rizaldy. 18612202. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi  
(STIE)Pembangunan Tanjungpinang  
[fadlyrizaldy34@gmail.com](mailto:fadlyrizaldy34@gmail.com)

*This study aims to determine whether work discipline affects employee performance, to determine whether work motivation influences employee performance, and to determine whether work discipline and work motivation affect employee performance. The research method used is quantitative research. The data analysis technique used is quantitative using SPSS. Next, the data analysis phase was carried out by testing the research instrument, classical assumption analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, coefficient of determination, and f-test and t-test.*

*The form of this research is to use a quantitative type. The population in this study were all employees at Top Guard Indonesia, totaling 47 people. The sample used is the entire population with a total of 47 employees. The sampling technique used is non-probability sampling with saturated sampling (census).*

*The results in this study indicate that work discipline has a simultaneous effect on employee performance variables. Based on the results of the determination test, the coefficient of determination was 0.690. This value shows Adjusted R Square of 69%, meaning that the independent variables, namely work discipline and work motivation, have an effect of 69% on the dependent variable, namely employee performance. While the remaining 31% is influenced by other variables not included in this study.*

*Keywords : Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

*Supervisor : 1. Armansyah, S.E., M.M*

*2. M.Mu'azamsyah, S.Sos., M.M*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi seperti sekarang ini tumbuh dan kembangnya suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang handal dan juga merupakan salah satu yang sangat di butuhkan oleh setiap organisasi atau perusahaan saat ini, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Setiap perusahaan akan selalu berusaha mencari sumber daya yang mampu bekerja secara efektif agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi. organisasi harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran yang sebaik mungkin, dan juga harus memiliki strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performa para karyawan serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan aset penting organisasi untuk menentukan keberhasilan organisasi, sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi, sumber daya manusia harus dikelola dengan optimal, diberi perhatian yang lebih dan organisasi juga harus memenuhi hak-haknya. Selain itu organisasi juga harus memilih sumber daya manusia yang teruji dari segi kemampuan, kesetiaan kepada organisasi, keterampilan dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Jika organisasi tidak dapat menyikapi hal tersebut, maka akan berimbas pada kegiatan dalam suatu

organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Sumber daya manusia adalah potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat dibagikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa”. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting bagi organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya.

Menurut Siagian (Wijaya, 2016) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang termasuk adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (Rahayu & Ruhamak, 2018). Faktor internal dan eksternal juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal termasuk gaya kepemimpinan, kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kepuasan kerja, dan juga motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal termasuk lingkungan kerja dan situasi kerja.

Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan masalah yang banyak dijumpai dalam setiap organisasi. Rendahnya kinerja merupakan suatu cerminan dari ketidak keberhasilannya organisasi dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar organisasi guna mencapai tujuan organisasi, ini akan menjadi ancaman serius bagi organisasi apabila karyawan tidak segera

diperbaiki. Kinerja pada dasarnya merupakan suatu kontribusi yang diberikan oleh karyawan pada organisasi dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu organisasi, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu organisasi dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja, motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Tiap organisasi atau perusahaan selalu menginginkan peningkatan kinerja dari karyawannya, supaya hal tersebut tercapai, organisasi atau perusahaan harus memberikan motivasi yang baik untuk seluruh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan mencapai prestasi kerja. Tanpa motivasi dari organisasi seorang karyawan tidak akan mampu memenuhi tugas sesuai keinginan organisasi atau perusahaan dikarenakan apa yang menjadi motiv dan motivasinya tidak terpenuhi.

Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2017) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Tidak hanya memotivasi karyawan, untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin juga harus meningkatkan kedisiplinan dalam pelaksanaan kinerja karyawan, menurut Hasibuan (2017) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma yang telah berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik itu tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Afandi (2018) disiplin adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

Dalam penelitian ini, penulis meneliti disiplin kerja dan motivasi kerja. Apabila disiplin kerja dan motivasi kerja baik, maka kinerja yang dihasilkan pun akan baik juga. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Maka keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi.

Top Guard Indonesia merupakan perusahaan swasta *Managemen Outsourcing Outsourcing Services* yang berdiri pada tahun 2014, Top Guard

Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa keamanan.

Top Guard Indonesia cabang Tanjung Pinang telah beroperasi sejak tahun 2016 hingga saat ini yang dipimpin oleh seorang Manajer, dengan memimpin sebanyak 47 orang karyawan yang tersebar di berbagai lokasi kontrak kerja atau mitra usaha di Tanjung Pinang. Tanggung jawab petugas keamanan Top Guard Indonesia ialah menjaga keamanan klien dari berbagai bahaya (biasanya dalam bentuk tindakan kriminal).

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang baik pada Top Guard Indonesia, nampaknya masih terdapat banyak kendala, sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Top Guard Indonesia. Dimana masih ada kendala lain diantaranya, karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang datang kerja terlambat, dan tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan karyawan yang selalu membuat kesalahan dan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Rachmawati (2017) kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. (Kusjono & Ratnasari, 2019).

Berdasarkan hasil pra penelitian yang telah dilakukan oleh penulis di Top Guard Indonesia terdapat indikasi masih rendahnya motivasi kerja para karyawan yang ada di instansi tersebut. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, motivasi yang rendah dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak maksimal. Adapun gejala-gejala yang timbul dapat dilihat dari para karyawan di Top Guard Indonesia sebagai berikut :

1. Kurangnya perhatian ketua instansi terhadap para karyawan dalam menjalani aktivitas di instansi, ini terlihat adanya sejumlah para karyawan yang selalu terlambat masuk kerja dan salah satu kasus ringan tersebut dapat dijadikan suatu rujukan fenomena pada penelitian ini
2. Adanya sejumlah karyawan kantor yang pulang lebih awal dan keluar masuk pada jam kerja.
3. Adanya karyawan yang tidak masuk pada hari kerja

Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan No.3 Tahun 2003 Pasal 127 (1) Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. (2) Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama. Salah satu contoh perjanjian kerja antar karyawan dan perusahaan adalah jam kerja. Menurut Undang-undang Pasal 77 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003. UU No. 21/2020 dan pasal 21 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35/2021 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam

kerja ini telah diatur dalam 2 sistem seperti yang telah disebutkan diatas yaitu:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Selain dari pada itu, Dari informasi pihak instansi menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan belum memenuhi tuntutan organisasi. Hal ini menjadi tantangan bagi Top Guard Indonesia untuk mempertahankan tingkat kehadiran karyawan, disamping itu organisasi harus terus berupaya agar tingkat kehadiran karyawan tersebut semakin meningkat. Kestabilan tersebut akan menjadi bukti bahwa Top Guard Indonesia telah melakukan usaha yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

**Tabel 1.1**

**Data absensi priode Januari-Desember 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>TK</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Total Hari Kerja</b>
Januari	47	7	5	2	30	26
Februari	47	5	2	-	29	24
Maret	47	3	4	-	20	27
April	47	5	1	4	24	26
Mei	47	4	3	2	21	21
Juni	47	3	3	-	19	26
Juli	47	7	2	-	17	26
Agustus	47	8	6	1	11	26
September	47	7	8	4	15	26

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	TK	Terlambat	Total Hari Kerja
Oktober	47	9	5	-	18	26
November	47	6	8	-	23	27
Desember	47	4	3	-	10	27
Total		68	50	13	238	311

Sumber : Top Guard Indonesia (2022)

Dapat dilampirkan jadwal jam kerja di Top Guard Indonesia, yaitu :

**Tabel 1.2**  
**Jam Kerja Top Guard Indonesia**

No	Hari Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
1	Senin – Kamis	08.00 - 16.00	13.00 - 13.45
2	Jumat	08.00 - 16.30	11.45 - 14.00

Sumber : Top Guard Indonesia (2022)

Dapat dilihat berdasarkan tabel 1.1 diatas, data absensi pada Top Guard Indonesia cabang Tanjungpinang dari Januari sampai November 2022, adanya naik dan turun angka keterlambatan dan tanpa keterangan pada Top Guard Indonesia Cabang Tanjungpinang, karena kurangnya kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab atau karyawan kurang mematuhi peraturan yang telah berlaku pada instansi tersebut, sehingga sering terjadi keterlambatan atau ketidakhadiran tanpa keterangan di setiap bulannya.

Akan tetapi ada juga karyawan yang telah mentaati peraturan atau sudah memiliki kedisiplinan yang bagus dan kinerja yang sangat baik apabila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan dalam bekerja.

Melihat pentingnya disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Top Guard Indonesia”.

### **1.2 Batasan Masalah**

Penelitian ini diambil di Top Guard Indonesia cabang Tabjungpinang, dengan menggunakan data tahun 2022 dari bulan Januari hingga Desember 2022.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat penulis rumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Top Guard Indonesia ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Top Guard Indonesia ?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Top Guard Indonesia ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penulis memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan mengangkat beberapa perumusan masalah diatas. Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Penulis mengharapkan agar nanti hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan bersama, juga bermanfaat dalam dunia pendidikan maupun khalayak umum, dan penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam tingkat kedisiplinan dan memotivas karyawan hingga mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi instansi yang berkenaan dengan disiplin dan motivasi kerja.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Top Guard Indonesia“ yang terbagi menjadi 5 bab sebagai berikut :

### **BAB 1            PENDAHULUAN**

Pada bagian pendahuluan ini berisikan mengenai latar belakang,

rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

## **BAB II      TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian atau sebagai acuan masalah yang akan dibahas, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelian terdahulu.

## **BAB III     METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan penjabaran metodologi penelitian yang dilakukan penulis meliputi jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

## **BAB IV     HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

## **BAB V      PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran, yang berhubungan dengan hasil akhir dari penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Lauren A. Aply seperti yang dikutip Tanthowi menerjemahkan manajemen sebagai “*The art of getting done through people*” atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Mary Parker Follet di dalam buku Hani Handoko (Herry krisnadi, dkk, 2019), menjelaskan bahwa manajemen dapat juga dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain (*The art of getting done through people*), definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer. Oleh karena itu, keterampilan yang dimiliki oleh seorang manajer perlu dikembangkan baik melalui pengkajian maupun pelatihan.

Kemampuan sosial atau hubungan manusiawi diperlihatkan agar manajer mampu bekerja sama dan memimpin kelompoknya dan memahami anggota sebagai individu dan kelompok. Adapun kemampuan teknik berkaitan erat dengan kemampuan yang dimiliki manajer dalam menggunakan alat, prosedur dan teknik bidang khusus, seperti halnya teknik dalam perencanaan program anggaran, program pendidikan dan sebagainya. Ada beberapa alasan mengapa manajemen diperlukan, antara lain :

1. Mencapai suatu tujuan.
2. Menjaga kesepadanan diantara tujuan yang saling bertentangan.
3. Mencapai kemahiran dan kelangsungan hidup, produktivitas adalah kemampuan untuk melakukan tugas secara efektif, seperti halnya menghitung proporsi antara hasil dan informasi. Kelayakan kemampuan dalam menggapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen menurut Marwansyah (Samsuni, 2017) Manajemen adalah pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan industrial.

#### **2.1.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen**

Henri Fayol (Abd. Rohman, 2017) mengemukakan pandangannya mengenai fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. *Planning* ( perencanaan )
2. *Organizing* ( pengorganisasian )
3. *Commanding* ( pengarahan )
4. *Coordinating* ( pengkoordinasian )
5. *Controlling* ( pengawasan )

Setelah menelaah berbagai pengertian tentang manajemen yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah kegiatan seseorang dalam mengatur organisasi, lembaga atau sekolah yang bersifat manusia maupun non manusia, sehingga tujuan organisasi, lembaga atau sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

#### **2.1.1.2 Teori Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Tanpa sumber daya manusia semua kegiatan atau rencana yang telah disiapkan oleh organisasi tidak akan bisa berjalan.

Sumber daya manusia dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Tanpa sumber daya manusia semua kegiatan atau rencana yang telah disiapkan oleh organisasi tidak akan bisa berjalan. Menurut Sutrisno (2017) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Menurut Hasibuan (2017) sumber daya manusia adalah aset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, Hamali (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (human resource) dan sumber daya non manusia (nonhuman resource). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci utama sebagai penggerak sebuah organisasi atau perusahaan yang bisa diberi pelatihan, pembinaan serta diberi pengaturan demi tercapainya tujuan perusahaan.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

“Ivancevich menyatakan, *Human Resource Management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive dan satisfie*” atau “manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, dan manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini adalah komponen penting dari suatu organisasi, atau personel, dan misinya sangat penting dalam tujuan akhir untuk mencapai yang ditetapkan. Oleh karena itu, pekerjaan sumber daya manusia berkembang dengan siklus dan hierarki fakta, sains, dan inovasi.

Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Dessler berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”. Menurut Simamora (Sutrisno, 2017), yaitu manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan, promosi, evaluasi, pengaturan kompensasi, dan selanjutnya administrasi individu-individu dari perkumpulan buruh.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali, 2018). Menurut Richardianto (2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, didalam tiap fungsi oprasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM oragnisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

#### **2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Mengatur

Penyusunan adalah tindakan menilai kondisi angkatan kerja, agar sesuai dengan persyaratan asosiasi dengan berhasil dan mahir dalam melaksanakan program untuk mencapai tujuan.

2. Menyatukan

Gerakan utnuk mengontrol pekerja dengan melaksanakan pembagian kerja, hubungan kerja, penugasan kekuasaan, campuran, dan koordinasi sebagai diagram hierarkis.

3. Pengarahan dan pengadaan

Tindakan memberikan nasehat kepada seorang wakil agar mereka dapat bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mencapai tujuan ini.

4. Pengendalian

Merupakan tindakan pemantauan seorang karyawan untuk memastikan bahwa

iya mematuhi peraturan organisasi dan berfungsi sebagaimana dimaksud.

5. Kemajuan

Cara untuk bekerja pada kemampuan khusus, hipotesis, terapan, dan moral terapan, dan moral perwakilan melalui instruksi dan persiapan.

6. Kompensasi

Hadiah langsung untuk produk dan layanan moneter.

7. Integritas

Kegiatan untuk menyatukan kepentingan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada organisasi dan kebutuhan karyawan.

8. Pemeliharaan

Kegiatan yang dirancang untuk memelihara atau meningkatkan kesejahteraan fisik, kesetiaan dan spiritual.

9. Kedisiplinan

Salah satu elemen penting dari asset manusia para eksekutif dan merupakan cara untuk mencapai tujuan hierarki, tanpa disiplin sulit untuk mencapai tujuan terbesar.

10. Excusual

Berakhirnya hubungan kerja perwakilan dari suatu perkumpulan karena keinginan pekerja dan pemutusan kontrak bisnis.

### **2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu untuk memberikan asosiasi unit kerja yang kuat. Untuk mencapai tujuan organisasi,

menunjukkan bagaimana organisasi harus mengamankan, membuat, menggunakan, menilai, dan mempertahankan perwakilan dalam jumlah dan jenis nilai, (Ansory & Indrasari, 2018).

Ada empat tujuan utama manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional, untuk memahami keberadaan *Human Asset The executives* (HRM) dalam menambah pencapaian kelayakan otoritatif. Meskipun secara resmi divisi SDM dibuat untuk membantu direktur, administrator masih bertanggung jawab untuk eksekusi perwakilan. Divisi SDM membantu supervisor dalam mengelola hal-hal yang terkait dengan sumber daya manusia.
2. Tujuan praktis bertujuan untuk memenuhi komitmen departemen pada tingkat yang memenuhi kebutuhan asosiasi. Sumber daya manusia tidak akan berguna jika staf dewan memiliki aturan dibawah tingkat kepercayaan.
3. Tujuan sosial mengacu pada tanggapan moral dan sosial terhadap kebutuhan dan masalah masyarakat melalui kegiatan yang ditunjukkan untuk membatasi konsekuensi sosial yang negatif.
4. Tujuan individu diusulkan untuk membantu pekerja dalam mencapai tujuan mereka, pada dasarnya tujuan yang dapat meningkatkan komitmen tunggal untuk asosiasi. Tujuan individu yang representatif harus dilihat sebagai saat pekerja harus ditahan, mengundurkan diri, dipindahkan atau dibujuk untuk lebih mengembangkan eksekusi. Jika suatu tujuan individu belum bisa dipertimbangkan, pelaksanaan pemenuhan perwakilan juga dapat membusuk dan pekerja dapat meninggalkan organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwan manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

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

Kinerja apabila disandingkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai dan Basri, 2004; Harsuko, 2011). Rivai (Muhammad Sandy, 2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi bersifat profit *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu priode waktu. Kinerja yang bagus merupakan kinerja yang maksimal, kinerja yang sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan pencapaian pekerjaan secara langsung dapat dilihat dari keluaran yang dihasilkan.

Bintoro dan Daryanto (2017) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Abdurrahman (2019) kinerja yaitu hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan Menurut Hussein (2017) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan, sedangkan menurut Kaswan (2017) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai ditempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja tidak datang dengan sendirinya. Dengan kata lain, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Menurut Gibson (Amanah, 2011) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja.

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografis seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Ada sembilan indikator kinerja karyawan menurut Afandi (2018), yaitu :

1. Kuantitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang biasa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan

angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagi sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin

Taat kepada hukum dan aturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (Lie & Siagian, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas yaitu kesanggupan karyawan

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan.
3. Bekerja tanpa kesalahan, yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Menurut Silaen (2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

4. Efektifitas

Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung

jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

Berdasarkan indikator diatas, peneliti menggunakan indikator menurut Afandi (2018). Dimana dijelaskan mengenai kinerja karyawan yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin, inisiatif, ketelitian, kejujuran, kepemimpinan, dan kreativitas.

#### **2.1.4 Disiplin Kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Dalam kehidupan sehari-hari, di butuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap tindakan yang kita lakukan. Akan tetapi setiap peraturan yang telah ditetapkan tidak akan berarti apabila seseorang melanggar aturan itu sendiri.

Menurut Priyono (2016), “Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat”.

Menurut Sutrisno (Kristianti et al, 2020) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### **2.1.4.2 Fungsi Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018) Fungsi disiplin kerja bagi suatu organisasi antara lain adalah sebagai berikut :

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tenteram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

- 2 Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi tanpa

ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

#### **2.1.4.3 Jenis Disiplin Kerja**

Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa ada dua jenis disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu:

1. Disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri;
2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Selain dua jenis disiplin di atas, menurut Hartatik (2018) terdapat banyak jenis disiplin yang di antaranya adalah sebagai berikut.

##### **1. Disiplin Diri**

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain.

##### **2. Disiplin Kelompok**

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-

masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok.

### 3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, di mana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

### 4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

### 5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan.

#### **2.1.4.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Pendapat Singodimedjo (Sutrisno, 2017) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan ialah :

1. Besar kecil pemberian remunerasi

Besarnya kompensasi memberikan dampak yang signifikan terhadap kebutuhan manajemen. Karena apabila wakil tersebut menyetujui segala kebijakan yang dikembangkan di dalam perkumpulan, besar kemungkinan ia akan mendapatkan jaminan ganti rugi yang sepadan dengan usaha yang telah ia lakukan di dalam organisasi. Jika anda merasa bahwa imbalan masih belum mencukupi, dapat dipertimbangkan untuk melarikan diri dan mencari suplemen lain di luar.

2. Perusahaan memiliki perilaku kepemimpinan yang patut diteladan.

Seperti sebuah organisasi, sangat penting bagi para pemimpin. Semua perwakilan secara sistematis focus pada bagaimana para perintis dapat memaksakan otonomi dan menangani Bahasa.

3. Ada tidaknya suatu aturan pasti dapat dijadikan pegangan

Standar disiplin belum dapat disahkan jika bergantung pada pedoman lisan yang dapat berubah sesuai dengan kondisi atau keadaan. Jika pedoman tersebut hanya sesuai dengan pimpinan organisasi atau hanya berlaku untuk individu tertentu, maka pada saat itu para pekerja tidak akan tunduk pada standar, akibatnya kontrol dapat disahkan dalam suatu organisasi jika ada prinsip-prinsip yang tersusun dan telah umum diselesaikan.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Dalam hal perwakilan yang menyalahgunakan pedoman tersebut, harus ada ketegasan dari pihak yang berwenang untuk mendapatkan tindakan yang sama dengan kesalahan yang telah dilakukannya.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Pada setiap gerakan yang dilakukan organisasi memerlukan administrator yang dapat menggerakkan perwakilan dengan tepat berdasarkan apa yang telah mereka lakukan. Namun, kecenderungan manusia ingin bebas tanpa terikat atau dibatasi oleh pedoman.

6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan

Karyawan merupakan orang-orang dengan kepribadian yang berbeda-beda. Karyawan senang dengan remunerasi yang tinggi, namun di samping itu mereka sebenarnya membutuhkan pertimbangan yang luar biasa dari atasan mereka. Seorang pionir yang unggul dalam memberikan pertimbangan yang luar biasa sebenarnya ingin membuat kendali yang besar. Menciptakan rutinitas yang membantu untuk membangun disiplin. Kebiasaan- kebiasaan positif yang dapat dipraktikkan adalah :

- a. Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja
- b. Karyawan dapat bangga dan siap untuk dipuji dengan memuji mereka berdasarkan posisi dan waktunya.
- c. Secara teratur mengundang perwakilan, terutama yang terkait dengan nasib dan pekerjaannya ke pertemuan.
- d. Jika harus pergi, anda sebagai atasan harus memberi tahu kepada karyawan.

#### **2.1.4.5 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Fathoni (2018) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplin karyawan suatu organisasi sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indisipliner.

2. Keteladanan pimpinan

Seorang pemimpin harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pemimpin merupakan panutan bagi karyawan.

3. Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

4. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

5. Sanksi hukuman

Adanya sanksi hukuman menjadi tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.

6. Ketegasan

Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

## 7. Hubungan kemanusiaan

Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Alfred R. Lateiner (Permatasari et al, 2015) indikator-indikator disiplin yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

### 1. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikat tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

### 2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat tersebut merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

### 3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu diberikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur yang ada dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

### 4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai jadwal yang telah ditetapkan, selalu memakai kartu identitas, menginformasikan apabila tidak masuk kerja, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Menurut Agustini (2019) Pada dasarnya ada banyak indikator yang

mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya

Berdasarkan indikator diatas, peneliti menggunakan indikator menurut Agustini (2019). Dimana dijelaskana mengenai disiplin kerja yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

## 2.1.5 Motivasi Kerja

### 2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh – sungguh. Menurut Robins (Priansa, 2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Menurut Sedarmayanti (2016) ada tiga jenis motivasi yaitu pendorong utama, semi pendorong utama, Pendorong non material.

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas atau kegiatan, oleh sebab itu maka motivasi dapat diartikan sebagai faktor mendorong perilaku seseorang. Menurut Luthans (Farid et al, 2016), motivasi merupakan suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi suatu pencapaian tujuan, dengan begitu motivasi lebih merupakan modal diri dari masing-masing setiap individu.

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Pratiwi (2019) Motivasi Kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.

Menurut Douglas & Morris (Gabriela Rusua, dkk., 2016), berpendapat bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja ada empat yaitu perlu untuk

pendapatan, Perlu untuk relaksasi, Perlu untuk keuntungan, dan Dorongan untuk bekerja.

Menurut Clelland Mangkunegara (Ayer et al, 2016), seorang pegawai dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila didalam dirinya memiliki :

1. Kebutuhan kekuasaan adalah kebutuhan yang memotivasi pekerja untuk bertindak secara normal, memenuhi kewajiban mereka dan keinginan untuk mengendalikan.
2. Kebutuhan afiliasi yang perlu dicapai adalah kemampuan karyawan untuk membangun hubungan berdasarkan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan oleh organisasi.
3. Kebutuhan keanggotaan menginginkan perwakilan untuk bersikap ramah satu sama lain dan mengenal rekan-rekan dibadan pengatur.

Menurut Maruli (2020) Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Menurut Ferdinatus (2020) Motivasi Kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan bagi karyawan itu sendiri. Adapun manfaat bagi karyawan prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas pada diri

mereka. Bagi organisasi prestasi kerja dapat memberikan manfaat yang sangat besar, karena cara ini dapat memberikan kemudahan pada perusahaan terutama hal-hal yang berkenaan dengan pengambilan keputusan organisasi dalam proses pencapaian tujuan.

#### **2.1.5.2 Fungsi Motivasi Kerja**

Fungsi motivasi kerja antara lain adalah untuk memberikan dorongan dan memicu semangat, motivasi merupakan bagian dalam kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengarahan dan pengembangan manusia dalam bekerja. Biasanya di kantor, atasan memberikan motivasi pada karyawan atau rekan kerjanya agar lebih bergairah dalam bekerja sehingga kinerja makin baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Tapi, pemberian motivasi pada karyawan harus mengutamakan dan memperhatikan karakter karyawan yang bersangkutan. Profesionalitas terbentuk dengan adanya motivasi kerja. Profesionalitas kerja muncul setelah kita termotivasi, motivasi biasanya di dapat karyawan dengan adanya perhatian, kepercayaan dari atasan dan kepuasan dalam bekerja.

Profesionalitas yang timbul setelah dimotivasi akan memicu kinerja yang baik sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mencapai target perusahaan. Itulah yang disebut efektifitas kerja yaitu mencapai hal yang diinginkan dalam waktu yang sudah ditentukan dengan menggunakan atau memilih cara, peralatan dan usaha yang tepat.

#### **2.1.5.3 Jenis Motivasi Kerja**

Secara garis besar ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yaitu :

### 1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari kemauan diri sendiri untuk melakukan sesuatu tanpa adanya imbalan eksternal yang jelas seperti mendapat hadiah atau bonus. Contoh motivasi intrinsik adalah ketika kamu mengerjakan pekerjaan yang baru dan merasa yakin jika pekerjaan tersebut akan bermanfaat bagi kamu secara pribadi. Dengan keyakinan itu, maka kamu akan menikmati prosesnya dan sukarela mengerjakannya. Jenis motivasi intrinsik seperti ini sangat bagus dimiliki dan terus dijaga, sebab kamu tidak membutuhkan orang lain untuk menginspirasi atau mendorong. Selain itu, bentuk motivasi seperti ini juga lebih lama bertahan karena itu berasal dari keyakinan diri sendiri.

### 2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan jenis motivasi yang mengacu pada perilaku yang didorong oleh penghargaan eksternal seperti gaji, pengakuan, pujian, nilai, ketenaran dan sebagainya. Jenis motivasi ini berasal dari luar individu berbeda halnya dengan motivasi intrinsik yang berasal dari dalam keyakinan diri sendiri. Salah satu contoh motivasi ekstrinsik adalah saat seseorang developer tetap mengerjakan pekerjaan rutin setiap hari yang tidak menyenangkan karena alasan untuk mendapatkan uang. Meski motivasi ekstrinsik bisa bermanfaat untuk beberapa kasus tertentu, akan tetapi ini bisa menyebabkan kelelahan atau kehilangan efektivitas seiring waktu.

#### **2.1.5.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja memiliki dua faktor, faktor internal dan faktor eksternal :

## 1. Faktot internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yaitu :

### a. Keinginan untuk dapat hidup

Setiap manusia yang hidup dimuka bumi akan melakukan pekerjaan apapun, baik atau buruk suatu pekerjaan untuk dapat bertahan hidup, hasrat untuk hidup meliputi kebutuhan mendapatkan gaji yang memuaskan, pekerjaan yang layak walaupun bayarnya tidak terlalu besar dan juga untuk dilindungi dan terbuka terhadap kondisi kerja.

### b. Keiginan untuk dapat dimiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu tugas. Hal seperti ini sering kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa dorongan yang kuat untuk digugat dapat dipaksakan untuk perlu bekerja. Misalnya keinginan untuk memiliki sesuatu (kendaraan).

### c. Mendapatkan suatu hadiah

Perwakilan yang ingin bekerja disebabkan oleh keinginan untuk dilihat, dianggap oleh banyak orang, banyak orang harus menghabiskan uang mereka untuk mendapatkan uang dan anehnya kemudian harus bekerja keras. Maka rasa percaya diri, nama besar, kehormatan yang perlu anda miliki harus dijaga tanpa orang lain, dengan berjuang untuk lebih mengembangkan takdir, mencari makan dan dianggap sebagai individu yang baik.

d. Keinginan untuk berkuasa

Hasrat akan kekuasaan akan mendorong seorang karyawan untuk bekerja keras, namun keinginan tersebut terpenuhi dengan cara – cara yang tidak terpuji, namun cara yang dilakukan masih dianggap berhasil.

2. Faktor eksternal

Unsur luar juga tak kalah penting dalam melemahkan inspirasi kerja seseorang. Sebagian dari faktor luar yang menyertainya :

a. Kondisi tempat kerja

Seluruh alumni dan kerangka kerja disekitar yang mengurus pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang sesuai merupakan instrument penggerak paling hebat bagi organisasi untuk meminta karyawan bekerja dengan baik.

c. Pemeriksaan yang baik

Pengawasan dalam suatu tugas adalah memberikan bimbingan, pedoman yang dibuat oleh perwakilan sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat tanpa kesalahan.

d. Adanya pertanggung jawaban pekerjaan

Banyak orang yang langsung mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk organisasi, jika yang bersangkutan memiliki profesi yang jelas untuk memastikan dalam menangani pekerjaannya.

e. Status dan jabatan

Status jabatan merupakan angan-angan bagi setiap karyawan dalam

bekerja. Mereka tidak hanya mengharapkan untuk dibayar, tetapi mereka juga menginginkan kesempatan untuk terlibat dalam suatu situasi didalam suatu organisasi.

*f. Peraturan yang fleksibel*

Organisasi besar biasanya telah mempersiapkan kerangka kerja dan teknik yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Karena pedoman biasanya bersifat defensive dan memndorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

### **2.1.5.5 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Sedarmayanti (Marjuni, 2017) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Gaji (*salary*)

Gaji merupakan factor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lainnya.

3. Kebijakan dan Administrasi

Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.

#### 4. Hubungan Kerja

Tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dan atasan.

#### 5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

#### 6. Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai Karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi.

#### 7. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

#### 8. Pengakuan atau Penghargaan (*advance*)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bias melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

#### 9. Keberhasilan (*achievement*)

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

#### 10. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-

fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahannya yang diterima.

Menurut Mangkunegara (2017) indikator dalam motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan

kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018) beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut :

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasa yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya engan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerja maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena karena manusia itu berbeda satu sama lainnya.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan

motivasi yang diberikan atau tidak.

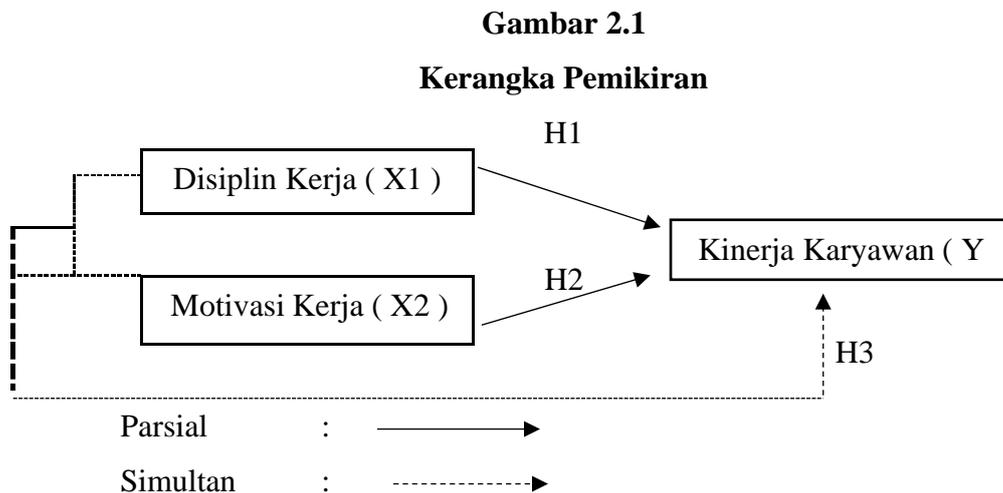
#### 6. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi bagi karyawan lain.

Berdasarkan indikator diatas, peneliti menggunakan indikator menurut Afandi (2018). Dimana dijelaskan mengenai motivasi kerja yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan di Top Guard Indonesia cabang Tanjungpinang karena untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka kerangka pemikiran sebagai berikut :



Sumber: Konsep yang Disesuaikan Peneliti Tahun 2023

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan gambar 2.1 kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diambil sebagai berikut :

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Top Guard Indonesia.
- H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Top Guard Indonesia.
- H3 : Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Top Guard Indonesia.

### **2.4 Penelitian Terdahulu**

#### **2.4.1 Penelitian Nasional**

Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vol. 1 No. 1 tahun 2021. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang berjumlah 162 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 62 karyawan yang terdistribusikan pada setiap bagian. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun

Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Muhamad Ekhsan (2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Vol, 13 No, 1 Tahun 2019. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics.

Desi Kristanti (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Vol.4 No.2 tahun 2019. Pratama Karya Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan yang sekaligus merupakan populasi penelitian. Dasar penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Teknik yang digunakan dalam

pengumpulan data adalah metode kuesioner dan mempelajari data berupa laporan dan bukti-bukti yang berkaitan dengan penelitian. Data dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan program pengolah data SPSS for Windows. Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya. (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya. (2) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya, dan (3) Ada pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,457 atau 45,7%, yang artinya kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 45,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Eko Prasetyo, Farid Riadi, Nenny Rinawati, Retno Resawati (2021) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung) Vol. 1 No. 2 Tahun 2021. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian survey dengan sample karyawan yang bekerja pada salah satu perusahaan penjamin kredit di Kota Bandung. Sample dalam penelitian ini sebanyak 40 orang

karyawan. Peneliti menggunakan teknik analisis jalur untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian merekomendasikan pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat dicapai dengan optimal.

#### **2.4.2 Penelitian Internasional**

Winda Nurmayanti, Enang Narlan SAP (2020) *The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance* Vol.4 NO.3 Tahun 2020. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan. Tingkat kinerja karyawan perlu diperhatikan untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu dilakukan penelitian ini dimana pada pra survey terdapat permasalahan khususnya dalam hal motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai khususnya di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Bandung, dan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap pegawai kinerja di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dimana penelitian ini mengambil seluruh populasi karyawan Kantor Cabang Jamkrindo Bandung untuk dijadikan responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner dibagikan kepada 45 responden dan pengolahan data dari penelitian ini menggunakan analisis jalur. Variabel motivasi dapat dinyatakan dalam kategori baik dan berjalan optimal. Demikian juga dengan variabel disiplin kerja karyawan pada kategori baik, dan variabel kinerja karyawan pada kategori baik dan

berpengaruh terhadap produktivitas pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Bandung. Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang signifikan, motivasi dan kinerja pegawai memiliki pengaruh walaupun tidak terlalu besar, dan disiplin kerja.

Sutrisno, Denok Sunarsi (2019) *The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta* Vol. 6 No. 2 Tahun 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anugerah Agung di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan jumlah sampel 85 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 48,6%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 44,6%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 56,2%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang mengambil data dalam jumlah yang banyak. Bisa puluhan, ratusan, atau mungkin ribuan. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Menurut Sugiyono (2017) kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti.

#### **3.2 Jenis Data**

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

Menurut Sugiyono (2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil kuesioner yang didapatkan dari informan mengenai topik

penelitian sebagai data primer.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Kepustakaan adalah mempelajari, mengutip, dan mendalami berbagai konsep dan teori dan berbagai jurnal, makalah, karya tulis maupun koran yang relevan dengan variabel, topik, dan fokus penelitian.'
2. Kuisisioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Adapun populasi dalam

penelitian ini adalah 47 orang karyawan di Top Guard Indonesia cabang Tanjung Pinang.

### **3.4.2 Sampel**

Sugiyono, (2017) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Dalam penelitian ini pengumpulan sampel menggunakan teknik Non-probabiliti yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan sampling dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel dari penelitian ini yaitu total dari seluruh karyawan Top Guard Indonesia cabang Tanjungpinang yaitu 47 orang.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Pengertian variabel aktivitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator observasi dari variabel penelitian. Variabel kinerja dalam penelitian ini meliputi disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan variabelterikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.1**  
**Definisi Oprasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala
1	Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. (Agustiani, 2019)	1. Tingkat Kehadiran 2. Tata cara Kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab (Agustiani, 2019)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	<i>Likert</i>
2	Motivasi Kerja	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. (Afandi, 2018)	1. Balas jasa 2. Kondisi Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri (Afandi, 2018)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala
3	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika. (Afandi,2018)	1. Kuantitas hasil kerja. 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin 5. Inisiasi 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas. Afandi (2018)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14 15,16 17,18	<i>Likert</i>

Sumber : Konsep Peneliti Tahun 2023

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan didasarkan pada variabel X1, X2 dan Y yang menggunakan teknik pengolahan data. Ada beberapa teknik akuisisi data, antara lain :

1. Editing terhadap kuisisioner yang telah diisi, yaitu dengan cara mencari kesalahan-kesalahan yang terdapat di dalam kuisisioner yang telah disebarkan, misalnya terdapat ketidak serasian di dalam pengisian kuisisioner.
2. *Coding* adalah sistem pendukung kode khusus untuk berbagai jawaban kuisisioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.
3. *Scoring* atau nilai penentuan skor ini menggunakan skala liker dengan lima kategori penilaian yang ada :

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Nilai Alternatif Skala *Likert***

Tanggapan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Konsep Peneliti Tahun 2023

4. *Tabulating* yaitu pembuatan tabel yang berisi data yang dienkrpsi sesuai dengan tabel, terutama kesimpulan yang anda butuhkan saat menjalankan tabel, anada harus berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan saat memasukkan data.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dalam penelitian ini tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karjawan di Top Guard Indonesia yaitu :

##### 3.7.1.1 Uji Validitas

Pengertian validitas menurut Sugiyono (2017) adalah Derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. .Untuk mencari validitas sebuah item maka, kolom yang dilihat yaitu kolom *corrected* item-Total *Correlation* pada tabel item-total Statistic hasil pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program For Social Science* (SPSS). Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

### **3.7.1.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Hasil  $> 0,60$  = reliabel atau konsisten, Hasil  $< 0,60$  = tidak reliabel atau tidak konsisten.

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik yang digunakan. Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk menilai parameter penduga yang digunakan sah dan tidak bias. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedestisitas.

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Ghozali (2017) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

#### **3.7.2.2 Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas adalah hubungan linier antar variabel bebas. Ghozali (2017) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara

variabel. Bila ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu.

Ghozali (2017) menyatakan dengan tingkat signifikansi 90%, adanya multikolinearitas antar variabel independen dapat dideteksi dengan menggunakan matriks korelasi dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih besar dari ( $>$ ) 0,90 maka terdapat multikolinearitas.
2. Jika nilai matriks korelasi antar dua variabel independen lebih kecil ( $<$ ) 0,90 maka tidak terdapat multikolinearitas.

### **3.7.2.3 Uji Heterokedestisitas**

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi dapat dinyatakan homoskedastisitas jika varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, sebaliknya model regresi dinyatakan heteroskedastisitas jika varian dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lain berbeda. Jadi model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadinya model regresi homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara SRESID (residual) dan nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dimana sumbu Y adalah  $y$  yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang sudah di standarisasi. Berikut ini dasar analisisnya :

1. Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang

teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka akan terjadi heteroskedastisitas.

2. Apabila tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antar satu atau dua variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini persamaan regresi yang digunakan dengan rumus Sugiyono (2016) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y= Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub>= Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

e = *Error*

### 3.7.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dan untuk mengetahui besarnya pengaruh nyata (signifikan) serta arah hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan pada uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

### 3.7.4.1 Uji Parsial ( uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018:99). Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah:

1. Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok  
 $H_0$  = berarti secara parsial atau individu tidak ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1$ ,  $X_2$  dengan  $Y$   
 $H_1$  = berarti secara parsial atau individu ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1$ ,  $X_2$  dengan  $Y$
2. Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5% (0,05)
3. Membandingkan tingkat signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan tingkat signifikan t yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria:
  - a. Nilai signifikan  $t < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
  - b. Nilai signifikan  $t > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
4. Membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- b. Jika  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

#### **3.7.4.2 Uji Simultan (Uji-f)**

Menurut ghozali (2018) pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $F$  hitung dengan  $F$  tabel pada tingkat signifikan sebesar  $<0,05$  dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Apabila  $F$  hitung  $> F$  tabel dan nilai  $p$ -value  $F$ -statistik  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- b. Apabila  $F$  hitung  $< F$  tabel dan nilai  $p$ -value  $F$ -statistik  $> 0,05$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima

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

Ghozali (2017) menyatakan bahwa koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Nilai  $R^2$  yang kecil artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu artinya variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Ghozali (2017) menyatakan bahwa banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik. Nilai adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun bila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi. Jika dalam uji empiris terdapat nilai adjusted  $R^2$  negatif, maka nilai adjusted  $R^2$  dianggap bernilai nol.

### 3.8 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut.

**Tabel 3.3**  
**Jadwal Penelitian**

No.	Kegiatan Tahun	Bulan										
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	
1	Pengajuan Judul	■										
2	Penyusunan Proposal	■	■	■	■	■						
3	Seminar Usulan Penelitian						■					
4	Revisi Usulan Penelitian							■	■	■		
5	Sidang Skripsi											■

Sumber : Konsep peneliti tahun 2023

## DAFTAR PUSTAKA

- 2008:1 Luther Gulick. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Dapu, V. A. W. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 62–85.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas diponegoro.
- Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Nujulah, F. (2021). the Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 34–42. <https://doi.org/10.25139/sng.v11i2.4158>
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman sumber daya manusia*. PT. Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2017). *BAB II KAJIAN PUSTAKA 2.1 Landasan Teori 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4–19.
- Karyawan, K., Kasus, S., Ie, P. T., Kerja, P. M., Dan, D. K., Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). ( Studi Kasus di Perusahaan PT IE ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 02(January), 50–70.

- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Mappasomba. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah SULSELRABAR. *Economics Bosowa*, 3(7), 110–123.
- P, A. (2016). *Concept & Indicator Humanh Resources Managemen For Managemen Research*. deepublish.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/7167>
- Sakban, Nurmal, I., & Ridwan, R. bin. (2019). Pengaruh motivasi dan disipin kerja terhadap kinerja karyawan. *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5–10.
- Samsuni, S. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. \* 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.

- SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- STEI INDONESIA. (2017). Bab iii metoda penelitian 3.1. *Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me*, 1–9.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.13438>
- Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Salah Satu Perusahaan Vendor Alat Telekomunikasi Di Kota Bandung). *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.255>
- Terry, G. R., & W, R. L. (2017). *Dasar-dasar Manajemen*. PT. Bumi Aksara.

# Curriculum Vitae



## A. PERSONAL INFORMATION

Nama Lengkap : Fadly Rizaldy  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat, Tanggal Lahir : Penuba, 20 Februari 1999  
Citizen : Indonesia  
Usia : 24 Tahun  
Agama : Islam  
Email : [fadlyrizaldy34@gmail.com](mailto:fadlyrizaldy34@gmail.com)  
Alamat : JL. Hang Lekir, Gang Kembang Sore, No. 24B  
No. Handphone / WA : 0822-8511-5621

## B. PENDIDIKAN

TYPE OF SCHOOL	NAME OF SCHOOL	YEARS COMPLETE
Elementary School	SDN 009 Lingga	Tahun 2011
Junior High School	SMPN 4 Lingga	Tahun 2014
Senior High School	SMAN 3 Lingga	Tahun 2017
Univercity	STIE Pembangunan Tanjungpinang	