

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT Dizamatra Powerindo)**



TESIS

Disusun Oleh:

Sharah Rizqiyah

01012622024009

Manajemen Sumber Daya Manusia

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

2022

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dizamatra Powerindo)

Disusun Oleh :

Nama : Sharah Rizqiyyah

NIM : 01012622024009

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Magister Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 14 Februari 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 14 Februari 2022

Panitia Ujian Komprehensif,



Ketua,

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.

NIP. 195307071979032001

Anggota,

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Anggota,

Dr. Hj. Agustina Hanafi, S.E., M.B.A.

NIP. 195708291984032003

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D

NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sharah Rizqiyyah
NIM : 01012622024009
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul :

**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada PT. Dizamatra Powerindo)**

Pembimbing:

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D

Anggota : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Tanggal Ujian : 14 Februari 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Yang membuat pernyataan,


Sharah Rizqiyyah

NIM. 01012622024009

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“PRACTICE MAKES PERFECT”

(Benjamin Franklin)

PERSEMBAHAN:

- **Papa, Mama dan Adik-Adikku sebagai *support system***
- **Keluarga besar yang selalu mendukung**
- **Teman-teman yang selalu menghibur**
- **Para Dosen dan Admin MM UNSRI**
- **PT. Dizamatra Powerindo**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Shalawat serta salam penulis ucapkan kepada nabi junjungan umat, Nabi Muhammad SAW. Penulisan tesis ini mengambil Judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dizamatra Powerindo). Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya untuk memperoleh gelar Strata 2 (S-2) Magister Manajemen. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari tesis ini. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.

Palembang, 14 Februari 2022



Sharah Rizqiyah

NIM 01012622024009

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan tesis ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian tesis ini, terutama kepada kedua orang tua dan keluarga tercinta yang atas dukungan, kasih sayang, pengorbanan juga selalu menyemangati dan mendoakan. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, antara lain kepada:

1. Ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D selaku dosen pembimbing 1 yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen pembimbing 2 yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan tesis.
4. Ibu Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., Ph.D., selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., sebagai dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan tesis.
7. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya

8. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
9. Orang tua penulis Papa dan Mama yang telah memberikan dukungan, kasih sayang, pengorbanan juga selalu menyemangati dan mendoakan serta kedua adik penulis turut memberikan motivasi untuk penulis.
10. Staf Administrasi, Staf Perpustakaan, Staf Keuangan dan Karyawan yang berada dilingkungan Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya
11. Orang-orang terdekat penulis yang memberikan banyak hal selama perkuliahan maupun diluar kuliah.
12. Serta teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi Magister Manajemen angkatan 49.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas segala bantuan, dukungan dan kebaikan yang telah diberikan oleh banyak pihak kepada penulis, sehingga tersusunnya tesis ini.

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. DIZAMATRA POWERINDO)

Oleh:

Sharah Rizqiyyah ; Badia Perizade ; Zunaidah ; Agustina Hanafi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dizamatra Powerindo. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan. Jumlah populasi yang digunakan adalah sebesar 169 responden dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh adalah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo. Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah agar Motivasi di PT. Dizamatra Powerindo perlu ditingkatkan dan untuk Disiplin Kerja di PT. Dizamatra Powerindo pimpinan diharapkan lebih memperhatikan dimensi ketepatan waktu, selanjutnya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo perlu meningkatkan kebutuhan fisiologi karyawan untuk mendorong Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.

NIP. 195307071979032001

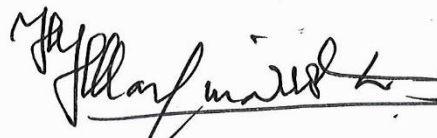


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D

NIP. 196703141993032001

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE TO EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY AT PT. DIZAMATRA POWERINDO)

By:

Sharah Rizqiyah ; Badia Perizade ; Zunaidah ; Agustina Hanafi

This study aims to determine whether motivation and work discipline affect employee performance at PT. Dizamatra Powerindo. This study uses primary data by distributing questionnaires to all employees. The total population used is 169 respondents where the entire population is sampled. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results obtained are that motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Dizamatra Powerindo and Work Discipline have a positive and significant effect on the Employee Performance of PT. Dizamatra Powerindo. Suggestions that can be given from this research is that motivation at PT. Dizamatra Powerindo needs to be improved and for Work Discipline at PT. Dizamatra Powerindo leaders are expected to pay more attention to the dimensions of punctuality, then to improve employee performance of PT. Dizamatra Powerindo needs to increase the physiological needs of employees to encourage motivation in improving employee performance.

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

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.

NIP. 195307071979032001



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D

NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing tesis menyatakan bahwa abstrak tesis dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Sharah Rizqiyyah
NIM : 01012622024009
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dizamatra Powerindo)

Telah kami periksa penulisannya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Tesis

Ketua

Anggota



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.

NIP. 195307071979032001



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.

NIP. 196610221992032003

RIWAYAT HIDUP

Nama : Sarah Rizqiyyah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Lahat, 31 Maret 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Puteri Kembang Dadar Kompleks Villa
Siguntang Blok A10, Palembang
Alamat Email : Sharahrizqiyyah31@gmail.com

Pendidikan Formal:

SD : SD Negeri 11 Lahat
(2003-2009)
SMP : SMP Negeri 5 Lahat
(2009-2012)
SMA : SMAN 4 LAHAT
(2012-2015)
S1 : Universitas Sriwijaya Palembang
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen (2015-2019)

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|--------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN TESIS..... | ii |
| SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH..... | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| UCAPAN TERIMA KASIH..... | vi |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT | ix |
| SURAT PERNYATAAN ABSTRAK..... | x |
| RIWAYAT HIDUP | xi |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| DAFTAR TABEL | xviii |
| LAMPIRAN..... | xx |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II STUDI KEPUSTAKAAN..... | 8 |
| 2.1 Landasan Teori | 8 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 2.1.1 | Motivasi | 8 |
| 2.1.1.1 | Pengertian Motivasi | 8 |
| 2.1.1.2 | Indikator Motivasi | 9 |
| 2.1.1.3 | Jenis Motivasi | 9 |
| 2.1.1.4 | Teori Motivasi | 10 |
| 2.1.1.5 | Tujuan Motivasi | 13 |
| 2.1.2 | Disiplin Kerja | 14 |
| 2.1.2.1 | Pengertian Disiplin | 14 |
| 2.1.2.2 | Indikator Disiplin Kerja | 14 |
| 2.1.2.3 | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 15 |
| 2.1.2.4 | Pelaksanaan Disiplin Kerja | 16 |
| 2.1.3 | Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.1.3.1 | Pengertian Kinerja | 17 |
| 2.1.3.2 | Indikator Kinerja | 18 |
| 2.1.3.3 | Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 18 |
| 2.1.3.4 | Dimensi Kinerja | 19 |
| 2.1.3.5 | Karakteristik Kinerja Karyawan | 20 |
| 2.2 | Hubungan Antar Variable Penelitian | 21 |
| 2.2.1 | Hubungan Motivasi Dengan Kinerja | 21 |
| 2.2.2 | Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja | 21 |
| 2.3 | Penelitian Terdahulu | 22 |
| 2.4 | Kerangka Pemikiran | 31 |
| 2.5 | Hipotesis Penelitian | 32 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 33 |
| 3.1 | Ruang Lingkup Penelitian | 33 |
| 3.2 | Rancangan Penelitian | 33 |
| 3.3 | Jenis Data dan Sumber Data | 33 |
| 3.3.1 | Jenis Data Penelitian Ini | 33 |
| 3.3.2 | Sumber Data | 34 |
| 3.4 | Teknik Pengumpulan Data | 35 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 3.4.1 | Kuesioner..... | 35 |
| 3.5 | Populasi dan Sampel..... | 35 |
| 3.5.1 | Populasi | 35 |
| 3.5.2 | Sampel | 36 |
| 3.6 | Pengukuran Data Variabel..... | 37 |
| 3.7 | Teknik Analisis Data | 37 |
| 3.7.1 | Uji Instrumen Penelitian..... | 37 |
| 3.7.1.1 | Uji Validitas..... | 37 |
| 3.7.1.2 | Uji Realibilitas..... | 38 |
| 3.7.1.3 | MSI (<i>Method Of Successive Interval</i>). | 38 |
| 3.7.2 | Uji Asumsi Klasik. | 39 |
| 3.7.2.1 | Uji Normalitas | 39 |
| 3.7.2.2 | Uji Heteroskedastisitas | 39 |
| 3.7.2.3 | Uji Multikolienaritas..... | 39 |
| 3.8 | Uji Analisis Regresi Linier Berganda | 39 |
| 3.9 | Uji Koefisien Korelasi (r)..... | 40 |
| 3.10 | Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 41 |
| 3.11 | Uji t (Parsial) | 41 |
| 3.12 | Uji F (Simultan) | 42 |
| 3.13 | Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 42 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | | 46 |
| 4.1 | Gambaran Umum Objek Penelitian | 46 |
| 4.2 | Gambaran Profil Responden Penelitian | 47 |
| 4.2.1 | Profil Responden Menurut Jenis Kelamin..... | 48 |
| 4.2.2 | Profil Responden Menurut Usia | 48 |
| 4.2.3 | Profil Responden Menurut Pendidikan..... | 49 |
| 4.2.4 | Profil Responden Menurut Masa Kerja | 49 |

| | Halaman |
|-----------------------------------|-----------|
| 5.2 Saran..... | 80 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian | 81 |
| DAFTAR PUSTAKA | 83 |
| LAMPIRAN..... | 87 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 31 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja PT. Dizamatra Powerindo..... | 2 |
| Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Dizamatra Powerindo | 4 |
| Tabel 1.3 Data Persentase Tingkat Disiplin Berdasarkan Ketepatan Waktu Hadir Karyawan PT. Dizamatra Powerindo..... | 4 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 22 |
| Tabel 3.1 Jumlah Populasi Karyawan PT. Dizamatra Powerindo..... | 36 |
| Tabel 3.2 Skor Pendapat Responden..... | 37 |
| Tabel 3.3 Interval Koefisien..... | 40 |
| Tabel 3.4 Operasional Variabel X dan Y | 44 |
| Tabel 4.1 Profil Responden Menurut Jenis Kelamin | 48 |
| Tabel 4.2 Profil Responden Menurut Usia..... | 48 |
| Tabel 4.3 Profil Responden Menurut Pendidikan | 49 |
| Tabel 4.4 Profil Responden Menurut Masa Kerja..... | 49 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas..... | 51 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas | 52 |
| Tabel 4.7 Bobot Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Variabel Motivasi..... | 54 |
| Tabel 4.8 Bobot Tanggapan Responden Berkaitan Variabel Disiplin Kerja | 58 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.9 Bobot Tanggapan Responden Berkaitan Variabel | |
| Kinerja (Y)..... | 62 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas..... | 66 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 67 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 68 |
| Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 69 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Kolerasi (r) dan Koefisien Determinasi | |
| (R^2) | 70 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)..... | 71 |
| Tabel 4.16 Uji Kelayakan Model (Uji F) | 73 |

LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian | 87 |
| Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden Penelitian (Skala Interval) | 92 |
| Lampiran 3 Deskripsi Profil Responden Penelitian | 110 |
| Lampiran 4 Distribusi Frekuensi Responden Penelitian | 112 |
| Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 124 |
| Lampiran 6 Hasil Analisis Penelitian | 127 |
| Lampiran 7 t-Tabel | 132 |
| Lampiran 8 F-Tabel | 133 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perusahaan, karyawan memegang peranan penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan wajib memberikan kinerja yang sebaik-baiknya. Untuk mencapai tujuan perusahaan salah satu cara yang dapat ditempuh ialah memotivasi para karyawan agar memberikan kinerja sebaik mungkin kepada perusahaan. Karyawan yang giat dalam melaksanakan pekerjaannya adalah dorongan dari motivasi yang tinggi.

Menurut Early (dalam Astria 2018 : 3) Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung menarik diri atau menghindari situasi kerja, baik secara fisik maupun psikis. Ketika seseorang termotivasi, dia melakukan yang terbaik untuk mencapai apa yang dia inginkan. Tanpa motivasi, karyawan tidak dapat melakukan tugas atau bahkan melebihi standar karena mereka tidak termotivasi (Ekhsan, 2018 : 2).

Griffin (2008) dalam Hanifah (2015 : 171) mengatakan motivasi adalah Sebuah proses berulang yang mempengaruhi kebutuhan batin dan secara aktif mempromosikan, dan memelihara perilaku. Pendekatan motivasi, yaitu pendekatan tradisional (*traditional approach*: unsur uang yang memotivasi karyawan), unsur hubungan kerjasama (*relationship approach*), saling mendukung, memotivasi karyawan) dan *people resource approach* (pendekatan manusia sebagai sumber

yang harus dimotivasi). Jika sebuah perusahaan ingin mendapatkan keuntungan semata tanpa memikirkan karyawannya, kinerja mereka akan menurun secara bertahap karena mereka kehilangan motivasi.

Kebijakan yang dilakukan perusahaan untuk peningkatan kinerja para karyawan yaitu melakukan penilaian kerja. Menurut Maslow (1970) dalam (Utami, 2017 : 126) motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini dilakukan agar karyawan terpenuhi motivasinya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang terus membaik dari waktu ke waktu.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja PT PT. Dizamatra Powerindo Tahun 2020

| No | Skor | Jumlah Orang |
|----|---------------|--------------|
| 1 | 75,00 – 80,99 | 49 |
| 2 | 81,00 – 85,99 | 66 |
| 3 | 86,00 – 90,99 | 35 |
| 4 | 91,00 – 95,99 | 19 |
| 5 | 96,00 – 100 | 0 |
| | | 169 |

Sumber: PT Dizamatra Powerindo

Tabel 1.1 memperlihatkan belum adanya karyawan yang memiliki skor kinerja 100. Nilai bobot 91,00 – 95,5 dengan 19 karyawan, Masih terbilang sedikit untuk karyawan yang nilainya 91,00-95,5. Sedangkan karyawan yang mendapatkan nilai 96,00 – 100 belum ada. Penilaian kinerja dilakukan oleh pimpinan departemen per unit bagian per tahunnya. Data di atas menampilkan bahwa kinerja pegawai belum optimal karena masih banyak karyawan yang mendapat skor kecil.

Disiplin kerja menurut Drever (1952) dalam Mulyanto (2018 : 1279) adalah Kemampuan untuk mengontrol perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang

sesuai dengan apa yang diatur oleh norma-norma eksternal atau yang ada. Perusahaan berkewajiban untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga keberadaan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah menegakkan disiplin yang ketat untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Purnomo 2017 : 29).

Disiplin harus diterapkan dalam perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Rukhayati 2018 : 99). Peraturan di perusahaan akan diikuti dengan sanksi pelanggaran. Sanksi yang diberikan mengharuskan karyawan untuk disiplin dalam mematuhi peraturan yang diberlakukan perusahaan. Menurut Macquarrie (2012) dalam Mulyanto (2018 : 1279) Disiplin adalah kemauan dan tindakan individu untuk mematuhi semua peraturan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Oleh karena itu, dari sudut pandang manapun, kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin adalah sikap yang harus ada pada setiap individu.

Didalam penelitian yang penulis lakukan, objek penelitian telah ditentukan pada PT. Dizamatra Powerindo. PT. Dizamatra Powerindo yaitu perusahaan yang bergerak didalam bidang eksplorasi batubara menggunakan sistem penambangan terbuka berlokasi di Kecamatan Merapi, Kabupaten Lahat, Provinsi Sumatera Selatan. Tabel dibawah ini adalah tabel absensi karyawan di PT. Dizamatra Powerindo untuk periode tahun 2017 - 2020.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT. Dizamatra Powerindo Periode 2017-2020

| No | Tahun | Tidak Hadir (%) | | | |
|----|-------|-----------------|-------|------|------|
| | | Jumlah Karyawan | Sakit | Izin | Alpa |
| 1 | 2017 | 157 | 5,8 | 4,6 | 3,1 |
| 2 | 2018 | 160 | 4,9 | 6,1 | 3,2 |
| 3 | 2019 | 163 | 6,2 | 5,7 | 3,4 |
| 4 | 2020 | 169 | 6,0 | 5,8 | 3,6 |

Sumber: PT Dizamatra Powerindo

Tabel 1.2 memperlihatkan persentase Alpa pada PT. Dizamatra Powerindo dalam empat tahun terakhir periode 2017 - 2019 masih dibawah 5%. Hal ini jadi masalah karena persentase Alpa masih dibawah 5%, Tabel 1.1 menunjukkan kedisiplinan karyawan belum maksimal dikarenakan beberapa karyawan masih ada yang melanggar aturan perusahaan mengenai disiplin kepegawaian, misalnya dengan keterangan Alpa.

Tabel 1.3 Data Persentase Tingkat Disiplin Berdasarkan Ketepatan Waktu Hadir Karyawan PT. Dizamatra Powerindo Periode 2017-2020

| No | Kategori | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|----|-------------------------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | Total Karyawan | 157 | 160 | 163 | 169 |
| 2 | Terlambat | 57 | 63 | 72 | 76 |
| 3 | Tepat Waktu | 112 | 106 | 97 | 93 |
| 4 | Persentase Kedisiplinan | 36,30% | 39,37% | 44,17% | 44,97% |

Sumber: PT Dizamatra Powerindo

Tabel 1.3 menunjukkan persentase tingkat disiplin berdasarkan ketepatan waktu kehadiran di PT. Data Dizamatra Powerindo tahun 2017 dalam empat tahun terakhir 2017-2020. Masalahnya disini adalah keterlambatan karyawan yang terus meningkat dari 2017-2020 dengan persentase 2017 sebesar 36,30%, 2018 sebesar

39,37%, 2019 sebesar 44,17%, 2020 sebesar 44,97%, hal ini berarti terdapat rendahnya kesadaran karyawan akan kedisiplinan dalam hal menegakkan kedisiplinan menjadi penyebab hal ini terjadi dan berdampak pada kurangnya kinerja para karyawan, Dalam hal ini PT. Dizamatra Powerindo harus mengambil langkah untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak datang tepat waktu sebagai langkah peningkatan kinerja karyawan melalui kedisiplinan. Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas, penulis telah menentukan judul penelitiannya yaitu “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo”

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan dipendahuluan, penulis mengangkat permasalahan didalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo?
3. Variabel Mana Yang Lebih Dominan Dari Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Atau Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dizamatra Powerindo
3. Untuk Mengetahui Variabel Mana Yang Lebih Dominan Dari Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Atau Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Ada 2 manfaat dalam penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat digunakan untuk referensi peneliti yang selanjutnya didalam pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan sebagai pengembangan juga kemajuan ilmu pengetahuan terkhusus didalam bidang manajemen SDM tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini berguna untuk referensi dan juga saran dalam kebijakan - kebijakan di PT Dizamatra Powerindo.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnus, Devianalita. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Unit Shared Service PT. Telkom Akses Area Riau Daratan*. Jurnal Ilmu Administrasi, Vol 7, Edisi II
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astria, Kenny. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang*. Jurnal Mandiri, Vol. 2, No. 1
- Aristo. 2016. *Pengaruh Produk, Harga, Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Woless Chips*. PERFORMA : Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis, Vol.1, No.4, Hal 441-447.
- Ayer, Johannes Eliezer, dkk. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*. Jurnal Ilmiah Sosial Ekonomi Pertanian. Volume 12 Nomor 3A.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke-9*. Jakarta: Kencana.
- Ekhsan, Muhammad. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Volume 13 No. 1
- Ekundayo, Olueyomi Ayoade dan Emmanuel Ademila Ajanaku. 2017. *The Impact of Motivation on Employee Performance in selected Insurance Companies in Nigeria*. International Journal Of Social Science and Conflict Management. Vol 2, No. 4
- Farisi, Salman, dkk. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Humaniora. Vol. 4, No. 1
- Funga, Elibariki. 2016. *Effects of Motivation on Employees Performance: A Case of Vice President's Office in Dar es Salaam*. Journal Of Business Management.

- Gabriella, Petrina dan Hendy Tannady. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 8 Bekasi*. Jurnal Hal: 121 – 124.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ketu)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Jasman Saripuddin dan Beby Silvy. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Nasional, Vol. 2 No. 1
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristanti, Desi dan Ria Lestari. 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
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Luhur, Raden Yohanes. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk*. Jurnal OE, Volume VI, No. 3
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mohamud, dkk. 2017. *The effect of motivation on employee performance: case study in hormuud company in mogadishu somalia*. *International Journal Of Development Research*. Vol 7.
- Mulyanto, dan Lenny C Nawangsari. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Di Politeknik Negeri Jakarta Depok Jawa Barat*. Vol 7, No. 1
- Nelizulfa, Aulia. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

- Omolo, Pamela Akinyi. 2015. *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. *Journal Of Human Resource*. Vol 5, No. 2
- Permatasari, dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Jurnal Vol 25 No 1, Agustus 2015.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rukhayati. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise*. *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol 5, No 2
- Rozalia, dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 26 No. 2
- Sari, Anisa Yunita dan Fitri Rofiyarti. 2017. *Penerapan Disiplin Sebagai Bentuk Pembinaan Pendidikan Karakter Terhadap Anak Usia Dini*. Vol 3, No. 03
- Sari, Mawar dan Fatkhatul. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*. *Jurnal Agri-SosioEkonomi*. Vol. 02 No. 02.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi* , Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Susanto, Natalia. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka*. *Jurnal AGORA*, Vol 7 No. 1
- Sutanto, dkk. 2018. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Indonesia*. *Jurnal ilmu manajemen*, Volume 14, No. 1
- Sutrisno, dkk. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*

- Pegawai Dikantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Jurnal Manajemen, Volume 2 No.2*
- Suwanto. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen SDM, Vol 3, No 1*
- Putri, Ekawati Ningtyas, dkk. 2019. *Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang), Jurnal Vol. 8, No.1, Januari 2019, hal. 26-32.*
- Purnomo, dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 48 No. 1*
- Utami, Wikan Budi. 2017. *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol 03, No. 02*
- Waiyaki, dan Elizabeth Wairimu. 2017. *Effect of Motivation on Employee Performance: A Case of Pam Golding Properties Limited, Nairobi. Journal Of Business*