

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia usaha sekarang ini tingkat persaingan dengan perusahaan jasa kontraktor semakin ketat. Sehingga dengan ketatnya persaingan tersebut maka setiap perusahaan berupaya untuk mengantisipasi persaingan dan berupaya untuk selalu meningkatkan pendapatan perusahaan, hal ini bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan yang diperoleh dari pengelolaan usaha perusahaan.

Menurut Hasibuan (2008:141) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dalam pendirian perusahaan jasa kontraktor memiliki peranan yang penting dalam menjalankan perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya dalam suatu pelaksanaan proyek tersebut.

Motivasi bisa dengan cara mencapai sasaran karir. Mereka yang memiliki motivasi seperti ini akan bekerja secara baik dan bahkan melebihi deskripsi kerjanya karena ada posisi yang lebih tinggi yang bisa didapatnya. Selain itu, mereka akan memperhatikan dan meningkatkan kemampuan yang mendukung karirnya seperti keterampilan berkomunikasi, mengelola waktu, dan memimpin orang.

Memberikan pengalaman merupakan motivasi kerja yang harus dimiliki oleh mereka yang baru lulus (fresh graduate) atau bekerja sebagai karyawan

kontraktor, atau karyawan magang. Dengan pengalaman yang dimiliki, mereka memiliki nilai tambah untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. (duniakaryawan.com).

Dalam hal pemberian motivasi, PT. Dharma Mulia Buana Abadi memberikan dorongan kepada karyawan karena timbulnya motivasi pada diri seseorang tentu didorong oleh atasannya agar kerjanya bisa sesuai dengan keinginan. Selain itu, motivasi yang diberikan ingin memajukan perusahaan sehingga karyawan termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan/proyeknya dan karyawan juga bisa tambah sejahtera.

Jika ada even-even berupa ulang tahun kantor atau ulang tahun pimpinan dan acara akhir tahun, selalu diadakan acara makan-makan untuk semua karyawan PT. Dharma Mulia Buana Abadi tersebut. Hal ini merupakan motivasi agar karyawan tidak merasa bosan di dalam kantor setiap hari. Acara makan-makan tersebut bersifat non formal untuk bersantai sejenak sebelum memulai aktivitas di kantor lagi.

Adanya keselamatan kerja di perusahaan tersebut perlu mengembangkan sistem dan harus ada yang bertanggung jawab dalam sistem tersebut. Guna menciptakan keselamatan kerja ini di antara lain yaitu menaati setiap peraturan perundang-undangan atau standar tentang keselamatan kerja dan melakukan penyesuaian serta perbaikan yang terus menerus terhadap perkembangan teknologi keselamatan kerja. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana

karyawan dapat bergairah dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Situasi/kondisi motivasi karyawan saat ini mereka kerja tidak ada beban dalam mengerjakan sesuatu, tidak mudah mengeluh agar kondisi dalam perusahaan bisa berjalan sesuai yang diharapkan. Untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam perusahaan selalu memberikan penghargaan/reward seperti liburan bersama, pemberian insentif pada hari raya, dan hadiah menarik lainnya atas apa yang telah karyawan berikan terhadap pencapaian perusahaan. Pimpinan menghargai ide-ide karyawan yang diberikan untuk perusahaannya sehingga dapat lebih maju dan berkembang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hashim Zameer dkk (2014) mengenai Dampak motivasi pada kinerja karyawan di minuman industri Pakistan menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah hal yang paling penting bagi masyarakat organisasi.

Menurut Drs. H. Malayu Hasibuan (2007:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. Dharma Mulia Buana Abadi disiplin yang dimiliki karyawan dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja mereka, dimana semakin puas karyawan

dalam pekerjaan maka disiplin kerja karyawan ini menjadi meningkat. Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu pekerjaan akan tercapai. Untuk merealisasikan pelaksanaan disiplin tersebut tentunya para karyawan perlu diarahkan, dibina dan dibimbing agar karyawan mengetahui apa yang menjadi tugasnya.

Dalam perusahaan jasa ini, disiplin kerja sangat diutamakan karena mengingat pekerjaan ini sangat beresiko tinggi. Dengan ini, diharapkan agar karyawan-karyawannya tetap bekerja dengan baik, aman dan menyelesaikan program pembangunan sesuai prosedur dan waktu yang telah disepakati bersama. Tetapi masih saja karyawan-karyawan dari PT. Dharma Mulia Buana Abadi tersebut yang tidak disiplin. PT. Dharma Mulia Buana Abadi menuntut keras dan menuntut disiplin kerja untuk mematuhi peraturan bagi karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan. Peraturan yang telah ditetapkan untuk menunjang kelancaran dalam menjalankan pekerjaanya.

Dibutuhkan peningkatan kerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi

oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Pada akhirnya para karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalasan-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Tidak disiplinnya karyawan karena ada keterlambatan dalam memberikan hasil laporan ke perusahaan. Kedisiplinan itu sendiri dapat dilihat dari pelanggaran keterlambatan disiplin kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Masalah yang sering terjadi adalah kurangnya pengawasan jika pengawasan mengendur maka disiplin pun biasanya juga akan ikut mengendur. Keadaan ini disebabkan karena disiplin kerja karyawan belum bersifat intrinsik (berasal dari dalam diri individu), tetapi cenderung lebih bersifat ekstrinsik yaitu disiplin karena pengaruh dari luar diri individu sehingga hal ini menyebabkan produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh karena itu, disiplin yang perlu ditegakkan adalah disiplin diri yaitu dengan tumbuhnya kesadaran karyawan untuk bersikap dan berperilaku disiplin secara sukarela walaupun tanpa adanya pengawasan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ova Nurocta Sofiati (2015) mengenai Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja (Studi pada balai besar pengembangan dan perluasan kerja lembang) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja maka disiplin berpengaruh signifikan.

Menurut Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kriteria kinerja yang ada di PT. Dharma Mulia Buana Abadi yaitu yang menyangkut aspek-aspek kerajinan yang dimiliki setiap karyawan, memelihara alat-alat kantor dengan baik, kerja sama yang kooperatif, karyawan memiliki perhatian terhadap petunjuk yang diberikan atasan dalam kaitannya dengan pelaksanaan di lapangan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui kedisiplinannya, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja dan pemberian motivasi. Melalui proses tersebut, maka karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Kendala yang dihadapi dewasa ini adalah pada umumnya perusahaan kontraktor belum mempunyai sistem yang berbeda yang dapat mengembangkan perusahaan tersebut dan diperlukan juga dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat. Terlihat masih banyak terjadi perbaikan-perbaikan pekerjaan akibat keluhan dari pemilik proyek atau kesalahan pelaksanaan. Kondisi semacam ini, apabila tidak diatasi dengan baik akan menurunkan daya saing perusahaan. Syarat penting untuk menuntut keberhasilan suatu proyek adalah pengendalian yang tepat terhadap faktor-faktor waktu dan biaya.

Permasalahan yang banyak terjadi pada industri jasa kontraktor di Indonesia antara lain: ketidakcukupan finansial, keterlambatan dalam

pembayaran, tidak adanya diferensiasi atau strategi bisnis yang sesuai, lemahnya sistem perencanaan dan sistem administrasi, keterlambatan dalam material. Biasanya terjadi cuaca yang tidak diinginkan, apalagi hujan turun pekerjaan tidak bisa dilaksanakan dengan tepat waktu juga.

Kondisi pelaksanaan pembangunan sarana dan prasarana tersebut, dirasakan masih dijumpai kendala-kendala pelaksanaan di lapangan. Kendala-kendala tersebut dapat dikelompokkan dalam dua hal pokok, meliputi: pengelolaan proyek yaitu masih ditemukan beberapa proyek yang belum memenuhi kemampuan pengelolaan proyek, kurang efektifnya peran pengawas lapangan, masih dijumpainya pekerjaan yang kualitasnya kurang memadai, dan terlambatnya waktu penyelesaian pekerjaan. Hal pokok yang kedua adalah acuan dan pengendalian pelaksanaan, yaitu kurang memadai pegawai dalam menangani kontrak dan menilai penyedia jasa yang benar-benar berkualitas dan memenuhi kriteria yang diinginkan.

Karena persaingan ketat, maka perusahaan harus memiliki kinerja yang bagus. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi pelayanan kualitas. Strategi peningkatan kinerja adalah cara PT. Dharma Mulia Buana Abadi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sasaran kinerja yang ditetapkan adalah karakter individu secara spesifik dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hindria Hestisani et.all (2014) mengenai Pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten Buleleng menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif, hubungan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat kuat.

Berikut ini adalah data mengenai jumlah karyawan PT. Dharma Mulia Buana Abadi Palembang sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Dharma Mulia Buana Abadi
Tahun 2013-2015

No.	Keterangan	Jumlah Karyawan		
		2013	2014	2015
1.	Pimpinan	1	1	1
2.	Sekretaris	1	1	1
3.	<i>Manager</i>	1	1	1
4.	<i>Manager</i> proyek	1	1	1
5.	<i>Accounting</i>	4	4	3
6.	<i>Finance</i>	2	2	2
7.	Administrasi	4	4	4
8.	Pengawas proyek	15	15	12
9.	<i>Driver</i>	20	20	20
10.	Operator	20	20	6
11.	<i>Office boy</i>	1	1	1
	Jumlah	70	70	52

Sumber : PT. Dharma Mulia Buana Abadi

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT. Dharma Mulia Buana Abadi Palembang mengalami sama rata dan mengalami penurunan dari tahun 2013 sampai 2015. Pada tahun 2013 jumlah karyawannya

sebanyak 70 orang. Pada tahun 2014 jumlah karyawannya sama seperti tahun 2013 tidak ada perubahan sehingga karyawannya sebanyak 70 orang. Dan pada tahun 2015 bisa kita lihat terjadi penurunan yaitu *Accounting* berkurang 1 orang, Pengawas proyek berkurang 3 orang dan Operator berkurang 14 orang sehingga karyawan PT. Dharma Mulia Buana Abadi pada tahun 2015 mencapai 52 karyawan. Dapat dilihat juga berdasarkan jabatan yang dipegang setiap karyawan bahwa *Driver* ini lebih banyak dari jabatan yang lain pada tahun 2013 sampai 2015. Alasan berkurangnya jumlah karyawan karena menurunnya investasi sehingga tidak ada yang banyak dikerjakan oleh karyawan. Kondisi persaingan bisnis jasa kontraktor dalam hal ini adalah jasa kontraktor, berupaya keras untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Suatu perusahaan diantaranya tergantung pada kemampuan perusahaan tersebut untuk melihat peluang-peluang pasar yang ada. Dalam kondisi seperti ini, bidang pemasaran perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam hal melihat peluang-peluang pasar yang ada. Bidang pemasaran ini memiliki kontak paling besar dengan lingkungan perusahaan. Tidak saja berfungsi untuk melihat peluang pasar, namun secara keseluruhan bidang pemasaran difungsikan untuk memenangkan ketatnya persaingan pasar.

Tabel 1.2
Gaji Karyawan PT. Dharma Mulia Buana Abadi Palembang

No	Keterangan	Kisaran Gaji	Tunjangan	Bonus
1.	Pimpinan	Rp 12.000.000	THR	Rp 18.000.000
2.	Sekretaris	Rp 4.000.000	THR	Rp 7.000.0000
3.	<i>Manager</i>	Rp 8.000.000	THR	Rp 12.000.000
4.	<i>Manager</i> proyek	Rp 6.000.000	THR	-
5.	<i>Accounting</i>	Rp 5.500.000	THR	Rp 8.000.000
6.	<i>Finance</i>	Rp 4.000.000	THR	Rp 7.000.000
7.	Administrasi	Rp 4.000.000	THR	Rp 7.000.000
8.	Pengawas proyek	Rp 3.000.000	THR	-
9.	<i>Driver</i>	Rp 2.000.000	THR	-
10.	Operator	Rp 2.200.000	THR	-
11.	<i>Office boy</i>	Rp 2.000.000	THR	-

Sumber: PT. Dharma Mulia Buana Abadi

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa gaji karyawan PT. Dharma Mulia Buana Abadi yang paling rendah sebesar Rp 2.000.000 dan paling tinggi sebesar Rp 12.000.000. Gaji yang telah memberikan motivasi kepada karyawan jika mencapai target akan diberikan bonus berupa tunjangan seperti tunjangan hari raya dan bonus biasanya berbentuk uang yang diberikan.

Berikut ini data pelanggaran karyawan PT. Dharma Mulia Buana Abadi dengan rumus untuk menghitung jumlah pelanggaran keterlambatan karyawan menurut Hasibuan (2002:53) yaitu sebagai berikut:

$$\text{Pelanggaran keterlambatan} = \frac{\text{Jumlah pelanggaran keterlambatan}}{(\text{Rata-rata jumlah karyawan}) \times (\text{Jumlah hari kerja})} \times 100\%$$

Tabel 1.3
Data Pelanggaran Keterlambatan Karyawan PT. Dharma Mulia Buana
Abadi
Tahun 2013-2015

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Pelanggaran Keterlambatan	Jumlah Hari Kerja	Persentase Peningkatan/ Penurunan
2013	70	90	313	0,41%
2014	70	105	313	0,48%
2015	52	75	313	0,47%

Sumber: PT. Dharma Mulia Buana Abadi

Pada tabel 1.2 menunjukkan setiap tahun jumlah persentase pelanggaran keterlambatan PT. Dharma Mulia Buana Abadi mengalami peningkatan dan penurunan. Pada tahun 2013 tingkat persentasenya sebesar 0,41%, lalu pada tahun selanjutnya tahun 2014 mengalami peningkatan dengan persentasenya sebesar 0,48%, maka dalam pelanggaran keterlambatan karyawan mengalami kenaikan dan pada tahun 2015 mengalami penurunan dengan persentasenya sebesar 0,47%, maka dalam pelanggaran keterlambatan karyawan mengalami penurunan. Untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan yang terlambat agar tidak banyak yang melanggar lagi.

Berikut data absensi karyawan PT. Dharma Mulia Buana Abadi dengan rumus untuk menghitung data absensi karyawan menurut Hasibuan (2002:53), yaitu sebagai berikut:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{(\text{Rata-rata jumlah karyawan}) \times (\text{Jumlah hari kerja})} \times 100\%$$

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan (orang) PT. Dharma Mulia Buana Abadi
2013-2015

Tahun	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Alfa	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja	Persentase Peningkatan /Penurunan
2013	70	100	120	65	285	313	13,1%
2014	70	115	95	85	295	313	13,4%
2015	52	95	85	30	210	313	12,9%

Sumber: PT. Dharma Mulia Buana Abadi

Pada tabel 1.3 dapat dilihat berdasarkan absensi karyawan dari tahun 2013 sampai 2015 pada PT. Dharma Mulia Abadi bahwa adanya peningkatan dan penurunan dari jumlah karyawan yang absen yang ada di perusahaan. Pada tahun 2013 tingkat persentasenya sebesar 13,1% selanjutnya tahun 2014 mengalami peningkatan dengan persentase sebesar 13,4%, maka mengalami kenaikan tingkat absensi tersebut. Pada tahun 2015 mengalami penurunan dengan persentase sebesar 12,9%, maka terjadi penurunan dalam tingkat absensi.

Dari data-data tersebut bisa memperlihatkan bahwa adanya kenaikan dan penurunan pada jumlah pelanggaran keterlambatan dan absensi karyawan dari tahun 2013 sampai tahun 2015. Hal ini ada kaitannya dengan motivasi dan disiplin kerja.

Tabel 1.5
Data Frekuensi Jumlah Pelanggaran Yang Dilakukan Oleh Karyawan
PT. Dharma Mulia Buana Abadi
2013-2015

Pelanggaran	Jumlah yang Dilanggar		
	2013	2014	2015
Ketahuan memakai narkoba di area kerja	-	-	1×
Ketahuan bermain judi di area kerja	1×	1×	-
Karyawan sering datang terlambat	-	120×	200×
Kerjaan belum selesai sudah keluar dari kantor	-	2×	1×

Sumber: PT. Dharma Mulia Buana Abadi

Dari tabel 1.4 menunjukkan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan pada tahun 2013 ke tahun 2015. Ketahuan memakai narkoba di area kerja tahun 2013 dan 2014 tidak ada dan pada tahun 2015 ada satu kali yang melakukan. Ketahuan bermain judi di area kerja pada tahun 2013 dan 2014 ada satu kali dan tahun 2015 tidak ada yang melakukan. Karyawan sering datang terlambat pada tahun 2013 tidak ada yang melakukan, tahun 2014 ada 120 kali dan tahun 2015 bertambah jadi 200 kali yang sering datang terlambat. Kerjaan belum selesai sudah keluar dari kantor pada tahun 2013 tidak ada, tahun 2014 ada 2 kali dan 2015 berkurang jadi 1 kali yang melakukannya.

Beberapa sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan yang ada di perusahaan yaitu karyawan yang melanggar peraturan akan mendapatkan surat

peringatan (SP) 1, jika karyawan yang telah memiliki SP 1 masih saja melanggar, maka karyawan akan mendapatkan surat peringatan (SP) 2 dan jika SP 2 tetap dihiraukan tanpa melakukan perubahan, perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut tanpa hormat.

Tabel 1.6
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Dharma Mulia Buana Abadi
Tahun 2015

No	Bagian	Tugas	Penilaian					Total (orang)
			A	B	C	D	E	
1.	Pimpinan	Bertanggung jawab atas kelancaran perusahaan	1	-	-	-	-	1
2.	Sekretaris	Mengurusi urusan pimpinan dalam hal tender dan keperluan pimpinan	-	1	-	-	-	1
3.	<i>Manager</i>	Membuat laporan untuk pimpinan	-	1	-	-	-	1
4.	<i>Manager</i> proyek	Memimpin dan mengawasi hasil pekerjaan yang ada di proyek agar berjalan lancar	-	1	-	-	-	1
5.	<i>Accounting</i>	Menghitung/mengawasi laporan-laporan perusahaan	1	1	1	-	-	3
6.	<i>Finance</i>	Bertanggung jawab atas keuangan perusahaan	-	2	-	-	-	2
7.	Administrasi	Bertanggung jawab memberi laporan dan membuat semua laporan untuk kepentingan/dokumen perusahaan	1	2	1	-	-	4
8.	Pengawas proyek	Memberi arahan untuk supir dan operator di lokasi	3	4	5	-	-	12
9.	<i>Driver</i>	Menyetir dan mengantar barang-barang ke lokasi	1	7	12	-	-	20
10.	Operator	Membawa alat-alat berat	1	2	3	-	-	6
11.	<i>Office boy</i>	Membersihkan di sekitar perusahaan	-	-	1	-	-	1

Sumber: PT. Dharma Mulia Buana Abadi

Uraian penjelasan mengenai penilaian kinerja karyawan, yaitu:

A = Sangat baik

B = Baik

C = Cukup

D = Buruk

E = Sangat buruk

Tabel 1.5 di atas menunjukkan penilaian kerja dari seluruh karyawan yang ada di PT. Dharma Mulia Buana Abadi tersebut. Penilaian kinerja karyawan yang mendapat nilai A sejumlah 8 orang terdiri dari: Pimpinan sejumlah 1 orang, *Accounting* sejumlah 1 orang, Administrasi sejumlah 1 orang, Pengawas proyek sejumlah 3 orang, *Driver* sejumlah 1 orang, dan Operator sejumlah 1 orang. Kemudian yang mendapat nilai B sejumlah 21 orang terdiri dari: Sekretaris sejumlah 1 orang, *Manager* sejumlah 1 orang, *Manager* proyek sejumlah 1 orang, *Accounting* sejumlah 1 orang, *Finance* sejumlah 2 orang, Administrasi sejumlah 2 orang, Pengawas proyek sejumlah 4 orang, *Driver* sejumlah 7 orang, dan Operator sejumlah 2 orang. Kemudian yang mendapat nilai C sejumlah 23 orang terdiri dari: *Accounting* sejumlah 1 orang, Administrasi sejumlah 1 orang, Pengawas proyek sejumlah 5 orang, *Driver* sejumlah 12 orang, Operator sejumlah 3 orang, dan *Office boy* sejumlah 1 orang. Dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan yang diberikan pada seluruh karyawan paling banyak diberi nilai C artinya cukup

tetapi perusahaan harus mengembangkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi kedepannya.

Berdasarkan uraian diatas dan permasalahan yang ada di PT. Dharma Mulia Buana Abadi, maka penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Mulia Buana Abadi”.

Tabel 1.7
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (th)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1. Hashim Zameer dkk (2014)	<i>The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dampak motivasi terhadap kinerja karyawan	SPSS	Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi dalam industri dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan	Peneliti juga meneliti motivasi dan kinerja	Peneliti tidak meneliti disiplin
2. Ova Nurocta Sofiati (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan tinggi	Peneliti juga meneliti tentang disiplin dan kinerja	Peneliti tidak meneliti tentang motivasi
3. Hindria Hestisani, et.all (2014)	Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng	Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji mengenai (1) pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, (2) pengaruh motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan (4) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng	SPSS	Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng	Peneliti juga meneliti tentang motivasi, disiplin, dan kinerja	-

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah yang dapat dirumuskan untuk penelitian ini, antara lain:

1. Apakah ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis serta diharapkan berguna untuk di kehidupan bisnis penulis yang akan datang.

2. Bagi Pembaca

Dapat mengetahui pengaruh antara motivasi dan disiplin terhadap tingkat kinerja karyawan, dapat menambah wawasan para karyawan dan meningkatkan disiplin yang maksimal serta tingkat kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi kinerja SDM dan bisa juga menjadi pedoman perusahaan dalam melakukan peningkatan kepercayaan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di masa yang akan datang.

E. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian, jenis penelitian ini adalah studi kasus, studi kasus menurut Susilo Rahardjo & Gudnanto (2011: 250) adalah suatu metode untuk memahami individu yang dilakukan secara integratif dan komprehensif agar diperoleh pemahaman yang mendalam tentang individu tersebut beserta masalah yang dihadapinya dengan tujuan masalahnya dapat terselesaikan dan memperoleh perkembangan diri yang baik.

2. Subyek dan Obyek Penelitian

- a. Subyek Penelitian, subyek penelitian menurut Arikunto (2007, 152) merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian, Subyek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dharma Mulia Buana Abadi Palembang sebanyak 52 orang.

- b. Obyek penelitian, obyek penelitian menurut Sugiyono (2002) adalah sesuatu yang menjadi pemusatan pada kegiatan penelitian atau dengan kata lain segala sesuatu yang menjadi sasaran penelitian. Obyek dalam penelitian ini adalah (1) motivasi kerja karyawan PT. Dharma Mulia Abadi (2) disiplin kerja karyawan PT. Dharma Mulia Buana Abadi (3) kinerja karyawan PT. Dharma Mulia Buana Abadi.

3. Jenis Data Penelitian

- a. Data primer, data primer menurut Umar (2003:60) merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari jawaban-jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang dicantumkan dalam kuesioner mengenai variable motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Data sekunder, data sekunder menurut Sugiyono (2005:62) adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literature yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet.

4. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan bertanya secara langsung kepada pimpinan PT. Dharma Mulia Buana Abadi Palembang untuk memperoleh data yang diperlukan guna penelitian ini.
- b. Kuesioner, kuesioner menurut Sugiyono (2006:135) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner disebarikan melalui karyawan PT. Dharma Mulia Buana Abadi sebagai responden.

5. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yakni variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel independen dalam penelitian ini ada dua, antara lain motivasi kerja dan disiplin kerja. Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 1.8
Instrumen Variabel

Literatur	Indikator	Pertanyaan- Pertanyaan Nomor	Skala
1. Motivasi (Hasibuan, 2008)	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri	1 2 3 4 5	Likert
2. Disiplin (Hasibuan, 2007)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	6 7 8 9 10 11 12 13	Likert
3. Kinerja Karyawan (Robbins, 2006)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	14 15 16 17 18	Likert

1) Indikator – Indikator Motivasi

- a. Kebutuhan fisik, kebutuhan fisik adalah pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan rasa aman dan keselamatan adalah fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

- c. Kebutuhan sosial, kebutuhan sosial adalah melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan adalah pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- e. Kebutuhan perwujudan diri, kebutuhan perwujudan diri adalah sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2) Indikator – Indikator Disiplin

a. Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

f. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman

seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

g. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang demikian akan mudah untuk disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

3) Indikator – Indikator Kinerja

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas, efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data dan menguji hipotesis, prosedur yang dilakukan akan dibantu dengan program IBM SPSS Statistics 20.

a. Menggunakan analisis kuantitatif

- 1) Uji Validitas, uji validitas menurut Sugiyono (2009:172), dalam pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat merupakan data yang valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2009:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :
 - a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
 - b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.
- 2) Uji Reliabilitas, uji reliabilitas menurut Suharsimi Arikunto (2009:178), reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data

karena instrumen tersebut sudah baik. Kriteria reliabilitas kuesioner adalah :

- a) Jika r_{α} positif atau $>r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan reliabel.
- b) Jika r_{α} negatif atau $<r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

Menurut Imam Ghozali (2006) Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

b. Analisis Deskriptif

Analisis hasil jawaban responden yang melibatkan 52 orang karyawan yang bertujuan untuk memberikan gambaran hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan pada kuesioner yang diajukan.

c. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas, uji normalitas menurut Ghozali (2006:110-115) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang mendekati normal atau yang normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah metode yang paling umum digunakan untuk menguji normalitas data. Jika nilai

Kolmogorov-Smirnov tidak signifikan (variabel memiliki tingkat signifikan diatas 0,05) maka semua data terdistribusi secara normal.

- 2) Uji Heteroskedastisitas, uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2006:105) Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.
- 3) Uji Multikolineritas, uji multikolineritas menurut Imam Ghozali (2013:91) Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas / variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel bebasnya sama dengan nol.

d. Pengujian Regresi Linear Berganda

Pengujian Regresi Linear Berganda, uji regresi menurut Jonathan Sarwono (2006:79), regresi linier berganda mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier yang melibatkan dua variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung. Dalam penelitian menggunakan teknik Regresi Linier Berganda, dimana didapatkan persamaan:

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

Dengan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien

X1 = motivasi kerja

X2 = disiplin kerja

e = standar error

e. Pengujian Hipotesis

- 1) Uji t, uji t menurut Ghazali (2009:88) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:
 - a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Uji F, uji F menurut Ghozali (2009:88) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$).

F. Hipotesis

H₁ : Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai proposal ini, maka sistem penulisannya akan dibagi ke dalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan penjelasan terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, hipotesis, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan teori-teori yang berhubungan maupun melandasi penelitian ini, mulai dari pengertian motivasi, unsur penggerak motivasi, bentuk motivasi, dan teori motivasi. Pengertian disiplin, pentingnya disiplin, faktor-faktor yang memengaruhi disiplin, dan pelaksanaan disiplin. Pengertian kinerja, dimensi kinerja, pengertian penilaian kinerja, dan tujuan penilaian kinerja.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, uraian pembagian tugas dan tanggung jawab, gambaran tentang motivasi, disiplin dan kinerja karyawan pada PT. Dharma Mulia Buana Abadi Palembang.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat uji validitas, uji realibilitas, profil responden, analisis deskriptif, uji asumsi klasik ada 2 yaitu uji normalitas dan ujiheteroskedastisitas, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis ada 2 yaitu uji T dan uji F, pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan disajikan simpulan dari hasil penelitian serta saran yang mungkin dapat berguna bagi peneliti selanjutnya.