

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT WILSON ASIA**

LESTARI PERAWANG

*Diajukan Sebagai Salah Satu Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

Universitas Islam Riau



OLEH:

LARA AMRI NESTI

NPM: 185210267

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Wilson Asia Lestari Perawang

OLEH :

LARA AMRI NESTI

185210267

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Riau Pekanbaru

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Wilson Asia Lestari Perawang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di dalam PT. Wilson Asia Lestari Perawang, penulis mengambil sampel menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Path Analysis*, *Partial Last Square* (PLS) dan Uji Hipotesis. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin dengan kinerja karyawan berpengaruh positif dan tidak berpengaruh secara signifikan. Variabel disiplin kerja terhadap variabel intervening (motivasi kerja) adalah berpengaruh secara positif dan signifikan. Motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah berpengaruh positif dan tidak berpengaruh secara signifikan. Dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh secara positif dan signifikan melalui variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilson Asia Lestari Perawang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE MOTIVATION AT PT WILSON ASIA LESTARI PERAWANG

BY:
Lara Amri Nesti
185210267

***faculty of Economics and Business
Riau Islamic University Pekanbaru***

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance through employee motivation at PT. Wilson Asia Lestari Perawang. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were employees in PT. Wilson Asia Lestari Perawang, the author took samples using purposive sampling technique. The data analysis technique in this study uses Path Analysis, Partial Last Square (PLS) and Hypothesis Testing. From the results of the study, it can be concluded that the results of the first hypothesis test indicate that the relationship between the discipline variable and employee performance has a positive and no significant effect. The work discipline variable on the intervening variable (work motivation) has a positive and significant effect. Work motivation on employee performance variables has a positive and no significant effect. And it can be concluded that work discipline has no direct effect on employee performance, but has a positive and significant effect through work motivation variables on employee performance at PT. Wilson Asia Lestari Perawang.

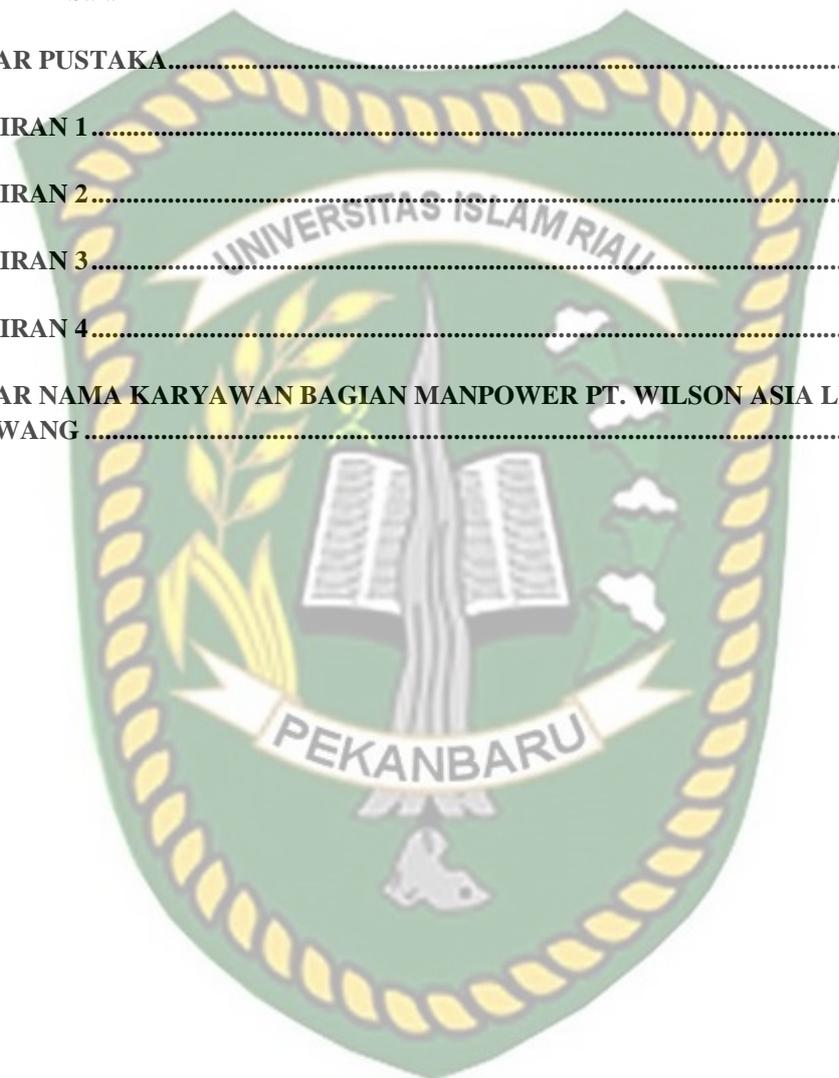
Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
KATA PENGANTAR	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
1.3.1 Tujuan Penelitian	12
1.3.2 Manfaat Penelitian	13
1.4 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II.....	16
TELAAH PUSTAKA	16
2.1 Disiplin Kerja.....	16
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.1.2 Jenis-jenis Kedisiplinan Kerja	18
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	20
2.2 Kinerja Karyawan	23
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawn	27
2.2.3 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan.....	29
2.3 Motivasi	30
2.3.1 Pengertian motivasi.....	30
2.3.2 Jenis-jenis Motivasi.....	37
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	38
2.4 Penelitian Terdahulu.....	41
2.5 Kerangka Berpikir	47
2.6 Hipotesis	48
BAB III.....	50

Metode Penelitian	50
3.1 Lokasi Penelitian	50
3.2 Operasional Variabel	50
3.3 Populasi dan Sampel.....	52
3.3.1 Populasi	52
3.3.2 Sampel	53
3.4 Jenis dan Sumber Data	53
3.4.1 Jenis Data.....	53
3.4.2 Sumber Data	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.5.1 Angket/Kuesioner	54
3.5.2 Wawancara Personal	55
3.5.3 Observasi	55
3.6 Analisis Data.....	55
3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis)	56
BAB IV	62
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	62
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	62
4.2. Struktur Organisasi	63
BAB V	70
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
5.1 Identifikasi Responden.....	70
5.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	71
5.1.2 Tingkat Usia Responden.....	72
5.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	73
5.1.4 Berdasarkan Lama Berkerja.....	74
5.2 Penelitian dan Pembahasan.....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
5.2.1 Evaluasi Measurem Model	76
5.2.1.1 Uji Individual Item Reability	76
5.2.1.2 Uji Internal Consistence	77
5.2.1.3 Uji Discriminant Validity	77
5.3 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian	79
5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X)	79
5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Z)	89
5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	96
5.4 Evaluasi Struktural Model	107
5.5 Pembahasan Analisis Direct Effect dan Indirect Effect	108
5.5.1 Analisis Pengaruh Langsung (Direct Effect)	108
5.5.2 Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)	110

BAB VI	112
PENUTUP	112
6.1 Kesimpulan	112
6.2 Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN 1	117
LAMPIRAN 2	122
LAMPIRAN 3	126
LAMPIRAN 4	133
DAFTAR NAMA KARYAWAN BAGIAN MANPOWER PT. WILSON ASIA LESTARI PERAWANG	133



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data tabel gaji pada PT. Wilson Asia Lestari Perawang	3
Tabel 1. 2 Data target penyelesaian kerja karyawan pada PT. Wilson Asia Lestari Perawang Tahun 2021	4
Tabel 1. 3 Rekapitulasi absensi karyawan pada PT. Wilson Asia Lestari Perawang Tahun 2021	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	50
Tabel 5. 1 Skala Likert	71
Tabel 5. 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 5. 3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia	73
Tabel 5. 4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
Tabel 5. 5 Jumlah Karyawan Berdasarkan Lama Berkerja	75
Tabel 5. 6 Outer Loading.....	76
Tabel 5. 7 Construct reability	77
Tabel 5. 8 Construct Validity	77
Tabel 5. 9 Discriminant Validity	78
Tabel 5. 10 Tanggapan responden mengenai mampu mengerjakan tugas yang diberikan tanpa bantuan rekan kerja dan atasan	79
Tabel 5. 11 Tanggapan responden mengenai selalu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan tepat pada waktunya	80
Tabel 5. 12 Tanggapan responden mengenai atasan mengawasi setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	81
Tabel 5. 13 Tanggapan responden mengenai atasan memberikan contoh yang baik sesuai dengan kata dan perbuatan	82
Tabel 5. 14 Tanggapan responden mengenai ketika terdapat masalah didalam perusahaan, atasan selalu memberi sanksi yang tegas dan bersifat mendidik	83
Tabel 5. 15 Tanggapan responden mengenai selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai peraturan perusahaan.....	84
Tabel 5. 16 Tanggapan responden mengenai karyawan selalu mengikuti briefing yang dilakukan perusahaan sebelum berkerja	85
Tabel 5. 17 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X) PT. Wilson Asia Lestari Perawang	86

Tabel 5. 18	Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawannya	89
Tabel 5. 19	Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan asuransi keamanan pada karyawannya.....	90
Tabel 5. 20	Tanggapan responden mengenai apabila mengalami kesulitan dalam bekerja, rekan kerja bersedia membantu menyelesaikannya	91
Tabel 5. 21	Tanggapan responden mengenai perusahaan menyediakan tempat beribadah, wc, dan parkir, yang luas bagi keamanan kendaraan	92
Tabel 5. 22	Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawannya	93
Tabel 5. 23	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Z) PT. Wilson Asia Lestari Perawang	94
Tabel 5. 24	Tanggapan responden mengenai setiap pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahanyang kecil atau tidak banyak kecacatan	97
Tabel 5. 25	Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang di selesaikan selalu sesuai dengan perintah dari atasan	98
Tabel 5. 26	Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan selalu tepat pada waktunya.....	99
Tabel 5. 27	Tanggapan responden mengenai karyawan pada perusahaan telah memenuhi standar perusahaan untuk menjalankan standar perusahaan di setiap bidang	100
Tabel 5. 28	Tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan ketelitian tinggi	101
Tabel 5. 29	Tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas sesuai dengan kualiiitas yang diberikan perusahaan.....	102
Tabel 5. 30	Tanggapan responden mengenai mampu mengerjakan tugas yang diberikan tanpa peru bantuan dari karyawan lainnya	103
Tabel 5. 31	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Wilson Asia Lestari Perawang	104
Tabel 5. 32	R-Square.....	107
Tabel 5. 33	Path Coefficients Model	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	48
Gambar 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI PT WILSON ASIA LESTARI.....	63
Gambar 5. 1 Model Pengaruh Langsung	110



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, berkat limpahan Rahmat, Nikmat dan Hidayahnya berupa kesehatan jasmani dan rohani kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dengan membuat karya ilmiah dan bentuk Skripsi ini. Selain itu shalawat beriringan salam tidak lupa juga dikirimkan kepada baginda rasul junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah mengantarkan umatnya dari alam kegelapan sampai generasi yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Wilson Asia Lestari Perawang”**.

Adapun maksud dan tujuan penulis skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak melibatkan berbagai pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan I, Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II, Dr. H. Zulhelmi M. Hatta SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., M.A selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan saran serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Prof. Dr. Hj Sri Indrastuti S., MM., dan Bapak Dr. Hazwari SE., MM., Selaku Dosen Penguji seminar proposal sampai skripsi yang sudah memberikan kritik dan saran untuk kelanjutan penulisan skripsi ini.
8. Bapak Dani Pratama dan Dosen selaku staff pengajar serta staff Karyawan/i tata usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajar ilmu selama berkuliah.
9. Teristimewa kepada orang tua saya yang sangat saya cintai dan sayangi Mama dan Papa saya ingin mengucapkan terimakasih yang

tidak terhingga atas kasih sayang perhatian dan selalu memberi doa, memotivasi dan menyemngati peneliti agar mampu menyelesaikan skripsi tepat waktu serta memberikan dukungan baik secara materil maupun non material sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

10. Terimakasih kepada adik kandung peneliti yang selalu memberi semangat, motivasi dan doa agar skripsi peneliti cepat selesai.
11. Keluarga besar yang selalu memberi semangat kepada penulis yaitu Umi, Ibu, Ayah, Uwo, Uwan, Tante, Kakak, Abang dan Adik Sepupu penulis
12. Sahabat-sahabat peneliti (Sholehot Squad) Sonia Indah Pratiwi, Reihana, Anisha Nofiandi, Atirah. dan masih banyak lagi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang bersedia menjadi tempat berkeluh kesah, memberi masukan arahan, serta semangat dan motivasi. Serta menemani peneliti untuk pergi *healing* agar penulis tetap semangat dalam melanjutkan skripsi ini.
13. Kepada Sonia Indah Pratiwi terimakasih sudah menemani penulis dari awal perkuliahan hingga akhir. Terimakasih atas kasih sayang,perhatian, suka dan duka, motivasi, serta *support* sehingga penulis tetap semangat menyelesaikan perkuliahan ini.
14. Teman-teman seangkatan Ekonomi Manajemen yang selalu bersama peneliti saat dikampus yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih telah berjuang bersama berpartisipasi dalam susah senang selama kuliah berlangsung.

15. Terimakasih kepada drakor, tiktok, spotify, instagram, youtube, twitter, shopee, dan toko pedia yang telah menemani, menghibur, memberi tips dan mejadi *moodbooster* bagi penulis saat mengerjakan skripsi. Terimakasih juga kepada indomie, *hot cream*, koyo, Tolak Angin telah menjadi penyelamat saat penulis bergadang mengerjakan skripsi.
16. Terimakasih untuk orang-orang yang pernah menyakiti, tanpa mereka penulis mungkin tidak akan menjadi orang yang sekuat ini. Tanpa mereka mungkin penulis tidak akan pernah tau rasanya bangkit setelah jatuh, tanpa mereka penulis mungkin tidak akan tau rasanya sakit, dan karena mereka penulis menjadi pribadi yang lebih baik lagi.
17. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for all doing this hard work. I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for just being me at all time.*

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh sebab itu peneliti mengharapkan saran dari semua yang ingin memberikan saran maupun kritik demi perkembangan yang lebih baik untuk peneliti. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan bagi pihak-pihak yang membaca. Pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, aamiin ya rabbal a'lamin.

Pekanbaru, Maret 2022

LARA AMRI NESTI
NPM. 185210267



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Besar atau kecil, keberadaan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah mereka yang membawa tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan bisnis ke dunia kerja. Sumber daya manusia yang sangat efektif membantu organisasi atau lembaga mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan.

Setiap organisasi selalu berusaha mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membantu tercapainya tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan (Mariani, 2016) Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Kinerja karyawan yang tinggi harus didukung oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri. Maka perusahaan harus dapat menerapkan pengelolaan karyawan dengan baik yang bermula dari penarikan dan penerimaan karyawan, seleksi dan sampai akhirnya sampai pada ditahap karyawan tersebut berinteraksi didalam perusahaan.

Kinerja karyawan akan banyak dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan karyawan, jika perusahaan dapat memperhatikan karyawan serta menjaga karyawan tersebut sebagai salah satu aset perusahaan, serta memperhatikan hak dan kebutuhan karyawan tersebut agar dapat terpenuhi sehingga akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini karena apabila seorang karyawan merasa hak-haknya sudah terpenuhi, maka ia akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Berikut merupakan salah satu faktor yang mendukung untuk meningkatkan kinerja pada karyawan pada PT. Wilson Asia Lestari salah satunya adalah tingkat upah/gaji. Gaji pada karyawan PT. Wilson Asia Lestari sendiri masih diatur berdasarkan penetapan UMK 12 kabupaten/kota tersebut berdasarkan Surat Keputusan (SK) Nomor: Kpts.1272/XI/2021 tentang UMK di Provinsi Riau Tahun 2022.

Tabel 1. 1

Data Tabel Gaji Pada PT. Wilson Asia Lestari Perawang

N0	Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan	Pajak	Terima Bersih
1.	Pengawas	Rp. 3.500.000	Rp. 175.000	Rp. 350.000	Rp. 3.325.000
2.	Administrasi	Rp. 3.200.000	Rp. 160.000	Rp. 320.000	Rp. 3.040.000
3.	Manpower	Rp. 2.900.000	Rp. 145.000	Rp. 290.000	Rp. 2.775.000

Sumber : PT. Wilson Asia Lestari Perawang

Dari tabel data gaji diatas dapat dilihat bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan sebesar 5% dari jumlah gaji pokok atau gaji utama. Dan Pajak sebesar 10% dari gaji utama. Sehingga total gaji bersih yang di dapat dari gaji pokok di tambah tunjangan dan di kurang pajak.

Selain itu perusahaan juga memberi tunjangan di setiap hari raya kepada karyawannya berupa sembako yang berjumlah Rp. 300.000 per orang. Juga terdapat asuransi ketenagakerjaan yang diatur berdasarkan UU Ketenagakerjaan yang bisa digunakan oleh karywan sesuai kebutuhannya.

Jika kinerja personel dihargai, tenaga bisnis tinggi atau karyawan dapat mempromosikan kinerja. Jika kinerja staf tidak memberikan penghargaan, ia menganggap bahwa karyawan bisnis dapat menyebabkan kinerja.

Menurut Moeriono (2012), kinerja atau kinerja adalah tingkat gagasan yang mencapai pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam pelaksanaan tujuan, tujuan, pencapaian, dan misi tujuan, tujuan, prestasi, dan organisasi sebagaimana

ditentukan dalam strategi rencana. Menurut Rivai (2013) organisasi, kinerja efisien, bertanggung jawab atau bertanggung jawab. Manajemen dan manajemen tersebut. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan agar kinerja karyawan ikut meningkat dengan cara melalui motivasi kerja.

Tabel 1. 2

Data Target Penyelesaian Kerja Karyawan Pada PT. Wilson Asia Lestari Perawang Tahun 2021

No	Bulan	Target Penyelesaian
1.	Januari	98%
2.	Februari	99%
3.	Maret	100%
4.	April	100%
5.	Mei	99%
6.	Juni	100%
7.	Juli	99%
8.	Agustus	98%
9.	September	100%

Sumber : PT. Wilson Asia Lestari Perawang

Pada tabel diatas sudah dapat dilihat bahwa tingkat pencapaian kinerja karyawan selama tahun 2021 pada PT. Wilson Asia Lestari Perawang sudah masuk ke dalam kategori baik dikarenakan persentase pencapaian kinerja berada diatas 95 %.

Pada PT. Wilson Asia Lestari sendiri terbagi menjadi 3 *shift* kerja, yang dimana setiap *shift* menyediakan satu mobil truk untuk membersihkan abu sisa boiler yang telah dibersihkan. Boiler sendiri berjumlah 5 buah, yang dimana setiap boiler di pegang oleh 9 atau 10 karyawan manpower.

Pada hari *weekend* (sabtu dan minggu) hanya terdapat para karyawan yang berkerja *shift*, maka pada hari *weekend* jumlah mobil yang tersedia hanya 2 buah truk pengangkut abu sisa boiler, maka dari itu kinerja para karyawan pada hari *weekend* kurang maksimal dalam bekerja dikarenakan mobil pengangkut abu sisa boiler yang kurang sedangkan jumlah banyaknya abu terkadang tidak menentu.

Perusahaan PT. Wilson Asia Lestari (WAL) sendiri merupakan salah satu perusahaan swasta yang kantor umum perusahaanya berada di Pekanbaru dan kantor operasionalnya berada di Perawang, yang terletak didalam PT Indah Kiat Pulp & Paper Perawang (IKPP). PT WAL sendiri merupakan mitra kerja dari PT IKPP Perawang. Dan PT IKPP sendiri sebagai penyedia pekerjaannya sedangkan PT WAL sendiri sebagai penyedia jasa tenaga kerja yang berjalan dibidang jasa dan transportasi. Dibidang jasa dan transportasi ada bagian *manpower*, *manpower* sendiri adalah tenaga kerja yang bekerja di bagian *boiler*. *Boiler* (ketel uap) merupakan suatu bejana tertutup yang di dalamnya berisi air untuk dipanaskan, boiler juga dapat diibaratkan sebagai jantung dari sebuah pabrik. Boiler (ketel uap) berfungsi sebagai sumber tenaga dan sumber uap yang akan digunakan untuk mengolah produksi pabrik. Dan *manpower* sendiri bekerja mulai dari mengoperasikan operator tombol boiler, membersihkan dan juga membuang sisa abu dari operasi *boiler* tersebut dengan menggunakan alat berat, hingga melakukan perawatan pada *boiler* , agar tidak mengganggu kelancaran produksi perusahaan dan tiadak menyebabkan kerugian pada perusahaan. Untuk

menghindari terjadinya kerugian tersebut, perlu adanya sinergi antar staff atau petugas yang beroperasi agar tidak ada kerusakan pada boiler.

Selain itu disiplin kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan, Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Menurut Simamora (2006) disiplin adalah produser yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2009).

Saat ini disiplin karyawan pada PT Wilson Asia Lestari sendiri dianggap belum memenuhi keinginan perusahaan. Jadi, motivasi kerja dijadikan sebagai dorongan kerja dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja sendiri merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Hamalik (1992), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Rivai (2010) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai

dengan tujuan individu. Seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinannya dapat mempengaruhi bawahan melakukan pekerjaannya sesuai dengan harapannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja kerja pegawai, pemimpin perlu memberikan motivasi melalui perilaku kepemimpinannya, yaitu perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Keteladanan suatu pemimpin dalam semua aspek juga sangat penting. Dan didalam perusahaan yang penulis teliti sendiri pemimpin di perusahaan sudah memberikan contoh yang baik dalam semua aspek, seperti kedisiplinan, bersikap dan sebagainya. Selain itu, pemimpin sendiri juga sudah memberikan motivasi kepada bawahan. Dengan memberikan motivasi kepada yang dipimpinnya untuk bekerja keras sesuai dengan arahan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja juga diperlukan oleh karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang diterapkan pada karyawan yang terdapat didalam perusahaan diantaranya :

1. Motivasi untuk mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka .
2. Motivasi untuk membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal.
3. Motivasi untuk membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik.
4. Motivasi untuk membantu pengembangan diri masing-masing karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dan dilengkapi dari beberapa informasi dari karyawan, masih terlihat beberapa masalah di lapangan yang berhubungan dengan motivasi kerja pada karyawan diantaranya :

1. Masih terdapat karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan tidak sungguh-sungguh, dan kurang teliti dalam bekerja.
2. Masih ada beberapa karyawan yang saat bekerja masih menunda-nunda pekerjaannya dan bercerita bersama karyawan lain.
3. Masih terdapat karyawan yang datang terlambat dan mangkir (alfa) dalam bekerja.
4. Dan masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya.
5. Jika ada kesalahan dalam bekerja karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya.

Fenomena yang ada masih terdapat pada karyawan yang dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja, yang di tunjukkan dengan keterlambatan karyawan, dan merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja yang merupakan cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang karyawan dengan pekerjaannya.

Dan untuk menjaga kesejahteraan karyawan perusahaan juga menyediakan Bpjs Ketenagakerjaan dan Bpjs Kesehatan. Selain itu untuk menunjang kinerja karyawan perusahaan juga akan memberikan reward kepada karyawan berupa bonus gaji kepada karyawan yang sudah melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

Dan selain itu untuk meningkatkan motivasi kerja perusahaan juga membagikan sembako berupa daging dan beberapa makanan ketika perayaan hari raya keagamaan seperti iduh fitri dan idul adha.

Aturan kedisiplinan kerja sendiri yang di tetapkan pada karyawan di dalam PT. Wilson Asia Lestari dapat diukur dalam beberapa indikator seperti :

1. Tingkat kehadiran di tempat kerja
2. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
3. Kepatuhan pada peraturan di tempat kerja
4. Ketaatan pada standar kerja
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas.

Untuk melihat data disiplin kerja pada karyawan PT Wilson Asia Lesari selama bulan januari sampai september 2021 dapat dilihat pada tabel absensi berikut ini :

Tabel 1. 3

Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Wilson Asia Lestari Perawang Tahun 2021

Bulan	Sakit	Izin	Mangkir	Telat	Jumlah
Januari	1	-	-	-	1
Februari	-	2		1	3
Maret	-	-	1	-	1
April	-	-	-	-	0
Mei	2	-	-	-	2

Juni	-	-	-	-	0
Juli	1	-	1	1	3
Agustus	-	-	-	-	0
September	-	-	-	-	0

Sumber : PT Wilson Asia Lestari Perawang

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada tahun 2021 sudah cukup bagus dikarenakan hanya sekitar 6.5% dari 65 orang karyawan yang tidak hadir dalam bekerja selama tahun 2021, walaupun masih terdapat karyawan yang mangkir dan telat dalam bekerja. Dan dari data absensi karyawan diatas dapat dilihat tingkat disiplin karyawan yang cukup bagus. Maka perusahaan bisa melaksanakan bagian tugas masing-masing dari jabatannya. Dan perusahaan dapat mewujudkan visi, misi dan nilai-nilai pada perusahaan.

Selain dari absensi, masalah kedisiplinan kerja pada karyawan yang masih terjadi di perusahaan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang kurang rapi dalam berpakaian, misalnya masih terdapat karyawan yang tidak mengancingkan pakaiannya dengan benar.
2. Masih terdapat karyawan yang tidak memakai name tag nya dengan benar, misalnya mengantongi name tagnya .
3. Masih terdapat karyawan yang menghabiskan waktu untuk bercerita bersama karyawan lain, yang bisa berpengaruh terhadap tanggung jawab kerja karyawan.

4. Masih terdapat karyawan yang melepas pasang *helm safety*- nya, misalnya memegangnya tidak menggunakannya dengan benar.

Dan bagi karyawan yang melakukan pelanggaran akan dikenakan peringatan dan sanksi. Bagi karyawan yang ketahuan pertama kali melakukan pelanggaran maka akan diberikan peringatan dan yang ketahuan ke dua dan ketiga kali maka akan dikenakan denda (ketentuan jumlah dendanya di tentukan oleh PT IKPP) . Dan yang terakhir jika kesalahan cukup fatal maka karyawan yang melakukan pelanggaran tersebut bisa terkena PHK.

Kinerja karyawan dapat juga dilihat dari tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sebuah fungsi operatif manajemen sumber daya yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkannya. Sedangkan apabila tidak ada penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan atau lembaga organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan,2016).

Pentingnya pengaruh disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dalam suatu perusahaan seperti halnya pada PT.Wilson Asia Lestari di Perawang yang memiliki peranan meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis merasa termotivasi untuk membahas permasalahan tersebut dengan mengambil judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Wilson Asia Lestari Perawang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas , maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wilson Asia Lestari di Perawang ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wilson Asia Lestari Perawang ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Wilson Asia Lestari di Perawang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wilson Asia Lestari di Perawang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wilson Asia Lestari di Perawang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Wilson Asia Lestari di Perawang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat dibangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, serta khususnya bidang ilmu (Manajemen Sumber Daya Manusia).

2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan pada disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam penyusunan karya ilmiah, dalam menggambarkan secara garis besar deskripsi dan penjelasan dari bab pertama hingga bab terakhir. Hal ini ditujukan agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami karya ilmiah yang telah dibuat. Penelitian ini terdiri dari enam bab agar penelitian ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematis penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan tentang pengertian pengaruh disiplin kerja , motivasi kerja dan kinerja.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM INSTANSI

Pada bab ini peneliti akan menguraikan tentang sejarah singkat

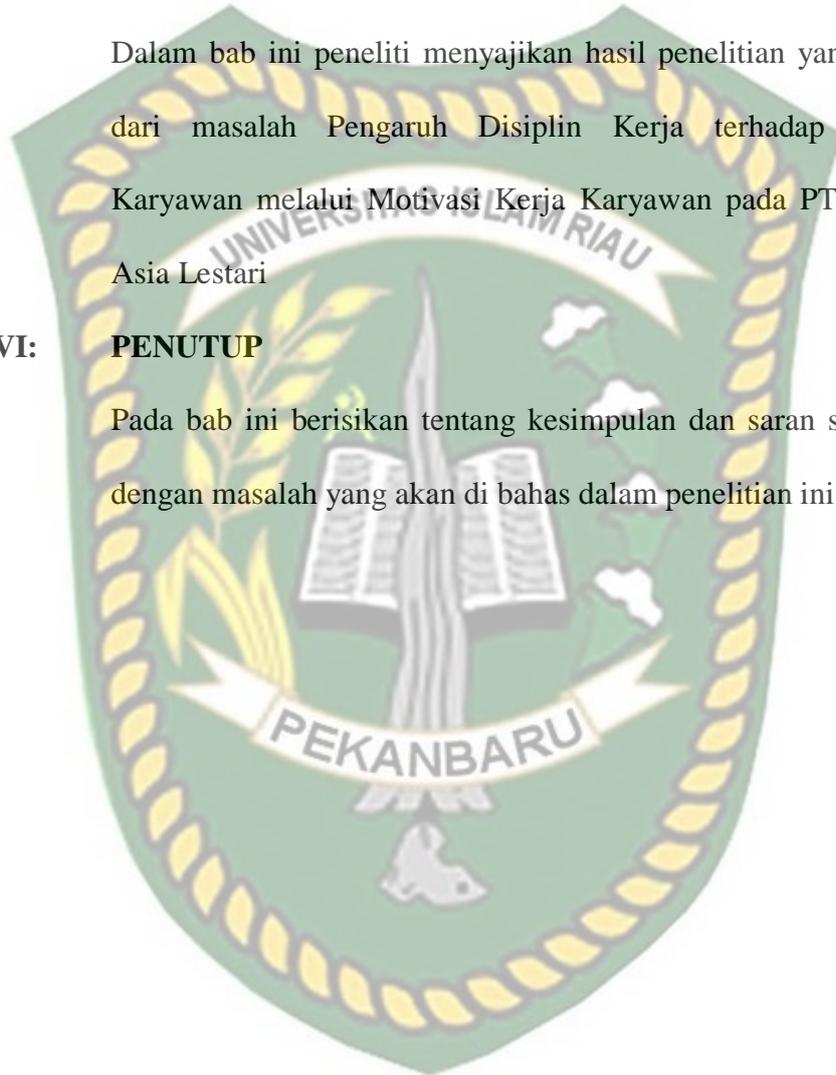
mengenai sejarah PT. Wilson Asia Lestari, struktur organisasi dan aktivitas instansi.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Wilson Asia Lestari

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, perlu diterapkan rasa kesadaran untuk menerapkan kedisiplinan. Kedisiplinan sangat perlu di terapkan pada setiap diri karyawan di suatu perusahaan, yaitu agar tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan pengertian disiplin menurut para ahli.

Menurut Suharsimi Arikunto (1980), Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Menurut Thomas Gordon (1996), Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Menurut Tohardi (2002:393) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada.

Menurut pendapat AS. Moenir dalam Tohardi (2002:393) disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, bedaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat, atau ketaatan terhadap aturan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2000) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari berbagai definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap kediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku didalam organisasi atau perusahaannya. Pegawai yang disiplin akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas pekerjaan dengan sukarela.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan juga masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai kedisipinan yang baik.

Menurut Sutrisno (2014:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai- nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya

menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran.

Sehingga akan tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja optimal.

2.1.2 Jenis-jenis Kedisiplinan Kerja

G. R. Terry berpendapat bahwa disiplin kerja dalam berorganisasi dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah orang lain, yaitu:

a. *Self Imposed Discipline*

Disiplin tumbuh secara spontan, berdasarkan kemauan dan kesadaran, bukan paksaan. Disiplin dapat ditegakkan karena individu merasa bahwa kebutuhannya telah terpenuhi dan telah menjadi anggota suatu organisasi untuk memotivasi mereka untuk mengakui dan secara sukarela mematuhi semua aturan organisasi yang berlaku.

b. *Command Discipline*

Disiplin-disiplin yang ada dalam berbagai bentuk, disiplin tersebut tumbuh melalui paksaan, perintah dan hukuman, dan kekuasaan. Oleh karena itu, disiplin ini harus tumbuh tanpa keaslian dan kesadaran individu, tetapi harus tumbuh karena ancaman orang lain. Setiap organisasi menginginkan disiplin yang tumbuh dari kemauan, kesadaran, dan integritas. Karena lebih baik menumbuhkan disiplin sendiri daripada menumbuhkan disiplin dengan paksa.

Disiplin yang tumbuh dari diri sendiri tidak memerlukan sebuah pengawasan yang terlalu ketat daripada disiplin yang tumbuh karena paksaan, karena apabila tidak diawasi setiap waktu dan tempat tentunya seseorang tersebut akan mencari celah agar tidak berdisiplin. Akan tetapi dapat kita lihat sendiri bahwa dalam sebuah organisasi kebanyakan disiplin tumbuh karena adanya sebuah paksaan dari luar.

Maka dari itu perlu dilaksanakan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin *preventif* serta disiplin *korektif*.

Disiplin *preventif* adalah aktivitas yang dilakukan menggunakan tujuan buat mendorong supaya anggota secara sadar menaati seluruh baku & anggaran yg terdapat pada organisasi sebagai akibatnya segala bentuk penyelewengan atau pelanggaran bisa sedini mungkin buat dicegah. Hal yg primer pada hal ini merupakan tumbuhnya self discipline dalam diri setiap anggota tanpa terkecuali.

Disiplin *korektif* adalah aktivitas yg diambil buat menangani pelanggaran yg sudah terjadi terhadap anggaran-anggaran & mencoba buat menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan pada disiplin korektif bisa berupa hadiah sanksi atau tindakan pendisiplinan dalam anggota yg melanggar peraturan. Bentuk pendisiplinan yg diberikan wajib bersifat positif & nir menciptakan anggota organisasi merasa terkekang & kehilangan gairah buat menuntaskan pekerjaannya dan bersifat mendidik & bisa mengoreksi kekeliruan supaya kedepan nir terulang lagi kesalahan yg sama.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya:

1. Teladan Pemimpin

Disiplin karyawan tidak terlepas dari keteladanan pemimpin. Keteladanan seorang pemimpin merupakan suri tauladan yang baik bagi mereka yang berperan sangat penting dalam mensosialisasikan kedisiplinan, sehingga karyawan akan ingin melakukan hal yang sama ketika melihat sikap pemimpin terhadap

kedisiplinan itu baik. Di sisi lain, jangan heran jika karyawan Anda tidak disiplin jika manajer Anda tidak terlalu disiplin.

2. Penghargaan

Karyawan merasa dihargai di perusahaan ketika mereka dihargai untuk pekerjaan mereka. Upaya maksimal tenaga kerja yang diganjar justru dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan. Mereka akan berpikir bahwa Anda harus selalu melakukan yang terbaik untuk dihargai. Namun, jika penghargaan tidak dibayarkan meskipun kinerjanya optimal, tingkat disiplin karyawan dapat secara otomatis berkurang.

3. Keadilan

Kewajaran merupakan nilai penting yang harus dimiliki perusahaan. Perlakuan dan evaluasi yang adil harus dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan tidak merasa ditinggalkan. Ketidakjujuran pasti akan mengurangi motivasi Anda untuk disiplin dan pekerjaan lainnya.

4. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan peluang sangat akrab dalam aktivitas perusahaan. Tujuan kerja harus ditetapkan agar karyawan melakukan yang terbaik. Namun, jangan lupa

bahwa tujuan tersebut juga harus selaras dengan kemampuan karyawan. Disiplin dapat melemah ketika seorang pekerja merasa bahwa tugas yang diberikan berada di luar kemampuannya. Mereka tidak akan serius dalam bekerja.

5. Ketegasan

Manajer perlu memastikan bahwa setiap karyawan yang sulit ditegur dan dihukum dengan keras. Perusahaan harus memiliki posisi kepemimpinan yang kuat. Jika tidak, karyawan mungkin merasa mereka menginginkannya. Anda tidak akan marah karena pemimpin bukanlah orang yang kaku.

6. Sanksi

Sanksi harus ada dalam kegiatan perusahaan. Mengapa demikian? Tentu saja, Anda ingin karyawan Anda tetap disiplin. Mereka akan menjadi semakin enggan untuk melanggar aturan yang diterapkan sejak awal. Inilah yang pada akhirnya menciptakan sikap alami terhadap disiplin.

7. Komunikasi Dua Arah

Hubungan yang baik antar individu selalu dibarengi dengan komunikasi dua arah secara aktif. Dengan adanya komunikasi dua arah, lingkungan kerja semakin terasa nyaman. Suasana kerja lebih kondusif sehingga setiap individu selalu berpikir dan berbuat sesuatu dengan dampak positif. Maka dari itu, tidak ada niat untuk berbuat hal indiscipliner yang pastinya akan merugikan mereka juga.

8. Diawasi

Pengawas operasi bukanlah hal yang aneh. Pengawasan yang efektif dapat mencegah tindakan disipliner, meningkatkan produktivitas, dan memelihara disiplin. Tanggung jawab penuh untuk pengendalian berada di tangan manajer. Hal ini untuk memastikan bahwa pemimpin memiliki niat penuh untuk memastikan bahwa proses pengawasan berjalan secara optimal.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Dessler dalam Tampi (2014) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins dalam Tampi (2014) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2008) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Pengertian kinerja menurut Robbin adalah (2008) adalah jawaban atas pertanyaan “Apa yang sudah dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). (Mangkunegara 2006) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya pengertian kerja menurut Manullang (2004) adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan oleh individu atau kelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing. Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh Dessler (2002) yang mendefinisikan kinerja sebagai potensi kerja yakni perbandingan hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya.

Sementara kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan dirinya. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi pada prinsip moral yang kuat dan dapat dijadikan motivasi untuk melahirkan karya yg bermutu. Allah SWT Berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Fath ayat 29 berikut ini.

اللَّهُ مَنَّ فَضْلًا يَبْنَعُونَ سَجْدًا رُكْعًا تَرَبُّهُمُ بَيْنَهُمْ رُحَمَاءُ الْكُفَّارِ عَلَى أَشِدَّاءَ مَعَهُ ۖ وَالَّذِينَ اللَّهُ رَسُولٌ مُحَمَّدٌ
 أَخْرَجَ كَرْرًا الْإِنْجِيلَ فِي ۖ وَمَثَلُهُمُ النَّوْرِيَّةِ فِي مَثَلُهُمْ ۖ ذَلِكَ السُّجُودِ أَنْتَ مَنْ وَجُوهُهُمْ فِي سَبِيحَتِهِمْ ۖ وَرِضْوَانًا
 وَعَمَلُوا أَمَنُوا الَّذِينَ اللَّهُ ۖ وَعَدَّ الْكُفَّارَ بِهِمْ لِيَغِيظَ الزُّرَّاعَ يُعْجِبُ سَوْفَهُ عَلَى ۖ فَاَسْتَوُوا فَاَسْتَعْلَطَ فَازَرَهُ شَطْرَهُ
 عَظِيمًا وَأَجْرًا مَغْفِرَةً مِنْهُمْ الصَّلِحَاتِ □

Terjemahan:

Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia bersikap keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka.

Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu semakin kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus di atas batangnya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan di antara mereka, ampunan dan pahala yang besar.

Dari penjelasan ayat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja diharuskan untuk mencapai karunia dari Allah. Tujuan dari seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang maka akan tercipta kinerja yang baik. Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka, kinerja dan upaya mereka harus diakui dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik, bisa diberikan bonus dengan tujuan menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Khalifah Ali Bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada pegawainya, “janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan berbuat jelek karena hal itu akan mendorong orang

yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan dan sebagai sebuah pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek”.

Kinerja menunjuk pada kemampuan seseorang dalam melaksanakan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan, sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tetapi sebaliknya Al-Qur'an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (al-falah) itu adalah orang yang banyak bertaqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggungjawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya. Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19 berikut ini:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawn

Perlu mempelajari teori kinerja untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Secara umum faktor non fisik dan fisik berpengaruh besar. Berbagai kondisi lingkungan fisik berdampak signifikan terhadap kondisi kerja karyawan. Keadaan lingkungan fisik juga mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Dalam hal ini, pembahasan kita akan difokuskan pada lingkungan non fisik, suatu kondisi yang sebenarnya sangat erat kaitannya dengan sistem manajemen suatu institusi.

Menurut Handoko (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Keterampilan atau Pengalaman

Perlu mempelajari teori kinerja untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Secara umum faktor non fisik dan fisik berpengaruh besar. Berbagai kondisi lingkungan fisik berdampak signifikan terhadap kondisi kerja karyawan. . Keadaan lingkungan fisik juga mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Dalam hal ini, pembahasan kita akan difokuskan pada lingkungan non fisik, suatu kondisi yang sebenarnya sangat erat kaitannya dengan sistem manajemen suatu institusi.

b. Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidika yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan kinerja.

c. Umur

Umur seorang tenaga kerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karier seseorang tidak selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

d. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pemimpin untuk menumbuhkan motivasi kerja sama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Disamping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap pekerja akan meningkatkan kinerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.

f. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan dan tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok kerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

2.2.3 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Tentu saja, berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memerlukan kriteria yang jelas. Karena setiap tugas tentunya memiliki kriteria yang berbeda dalam hal pencapaian hasil. Menurut Kasmir (2016), dalam praktiknya kinerja dibagi menjadi dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah kinerja individu, dan kinerja organisasi adalah kinerja perusahaan secara keseluruhan. Juga, menurut Robbins dalam Rosary (2017), evaluasi kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, dan pendekatan kontingensi. Deskripsi jenis evaluasi diantaranya :

1. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.

2. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
3. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
4. Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari suatu karyawan terdiri dari beberapa jenis yang memiliki tujuannya masing-masing.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian motivasi

Menurut Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku,

mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan memenuhi kebutuhan kebutuhan tersebut. (Munandar, 2001). Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup yang hedonis, bukan juga untuk status apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Ikhlas dalam bekerja. Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Al-Jumu'ah ayat 10 yaitu:

لَكُمْ تُفْلِحُونَ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.

Dari ayat diatas menjelaskan apabila seseorang sudah menghadiri panggilan adzan Jumat dan selesai menunaikan sholatnya maka silahkan bertebaran dimuka bumi untuk berdagang atau melakukan aktivitas lain yang membawakan maslahat bagi kehidupan dan silahkan juga mencari pemberian Allah dan nikmat pemberi nikmat (al-mun'im) dan yang Maha Pemberi yang tidak pernah menyia-nyiakan prestasi dan profesi seseorang dan Dzat yang tidak pernah mengecewakan (menghilangkan harapan) kepada orang yang meminta kepada-Nya. Disaat seseorang berbisnis atau berdagang sebaiknya tetap berdzikir kepada Allah SWT dengan dzikir yang banyak, Intinya jangan sampai urusan duniawi (termasuk bisnis dan semua aktivitas bermotifkan ekonomi) itu menyebabkan kamu (manusia) lupa dari hal-hal yang memberikan manfaat untuk kehidupan akhirat. Allah berfirman dalam surat Ar'ad ayat 11 yang berbunyi:

رُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُعَيَّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بَدَّلَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka

mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Dari ayat diatas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi juga yang paling kuat dalam diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak gerik seseorang dalam setiap tindak tanduknya. Motivasi adalah kekuatan-kekuatan diri dalam seseorang yang akan membuat individu itu untuk berbuat. Jadi dalam suatu kekuatan atau keinginan yang muncul dari hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu, peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah SWT.

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga, 2009). Motivasi

adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonseptualkan oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Wan & Tan, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Pada motivasi kerja terdapat beberapa aspek aspek motivasi kerja Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik
- c. Kepercayaan Diri Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
- d. Daya tahan terhadap tekanan Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut George dan Jones (dalam Ella, 2015) mengemukakan 3 aspek-aspek Motivasi kerja :

- a. Perilaku (*direction of behavior*)

b. Tingkat Usaha (*Level of effort*)

c. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Menurut Winardi (2001) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu :

- a. Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya
- b. Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik
- c. Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman .

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

2.3.2 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005), yaitu sebagai berikut:

Motivasi Positif (*Insentif positif*) Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

Motivasi Negatif (*Insentif negatif*) Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

Menurut Sardiman (2005), motivasi dibedakan atas 2 jenis yaitu:

Motivasi intrinsik adalah motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dari diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi.

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri adalah motivasi intrinsik, sedangkan motivasi yang berasal dari luar diri dalam melakukan sesuatu disebut motivasi ekstrinsik.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam penelitian Islahiyatul Mukhlisoh (2006), Sayuti (20017) menyebutkan motivasi kerja seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor :

a. Faktor Internal

Faktor Internal terdiri dari :

i. *Kematangan Pribadi*

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja. Oleh karena itu, kebiasaan yang dibawa sejak kecil sangat mempengaruhi motivasinya.

ii. *Tingkat Pendidikan*

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya.

iii. *Keinginan dan Harapan Pribadi*

Seseorang akan bekerja keras jika ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

iv. *Kebutuhan*

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang dibutuhkan.

v. *Kelelahan dan Kebosanan*

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerja.

vi. *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat pada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaan yang akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya

b. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal terdiri dari :

i. *Kondisi Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya.

ii. *Kompensasi yang memadai*

Pengharganya yang akan diterima karyawan karena bekerja, biasanya dalam bentuk gaji, intensif dan tunjangan.

iii. *Supervisi yang baik*

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang *supervisor* harus menjadi sebuah panutan yang baik bagi para karyawannya

iv. *Ada jaminan karir*

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dgn kerja yang ditempati seseorang dalam hidupnya. Para karyawan mengejar karirnya untuk dapat memenuhi kebutuhan individu secara mendalam .

v. *Status dan tanggung jawab*

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja

vi. *Peraturan yang fleksibel*

Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dan tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan.	Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja	jenis penelitian asosiatif dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan;

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

			<p>(4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan;</p> <p>(5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan;</p> <p>(6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan;</p> <p>(7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja</p>
--	--	--	---

				terhadap kinerja karyawan.
Rudi Islami, Riri Mayliza (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Semen Padang	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada PT. Semen Padang.	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana.	. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan positif dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, kepemimpinan gaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

				dimediasi oleh motivasi.
Sugito Efendi, Eko Hadi Hardiyanto (2021)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Shopee International Indonesia)	Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh langsung dan positif antar variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan.	menggunakan Struktural Equatin Modeling menggunakan <i>software</i> AMOS versi 23	Hasil Penelitian membuktikan bahwa secara langsung variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Secara langsung gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

				<p>motivasi kerja tidak berpengaruh . Secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh positif kinerja karyawan. Secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja tidak berpengaruh positif kinerja karyawan.</p>
<p>Siti Noer Istiqomah, Suhartini (2015)</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan Departemen Perhubungan Yogyakarta (DPKY) dengan motivasi</p>	<p>Pengujian hipotesis menggunakan t-test, F, Independent Sample t-test dan analisis jalur.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi</p>

	<p>rta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interveni ng</p>	<p>kerja sebagai variabel intervening.</p>	<p>terhadap motivasi kerja karyawan dari DPKY baik secara parsial maupun secara simultan, (2) Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan DPKY, baik secara parsial maupun secara simultan, (3) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan DPKY, (4) Ada perbedaan dalam kinerja tetapi tidak signifikan antara</p>
--	---	--	---

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

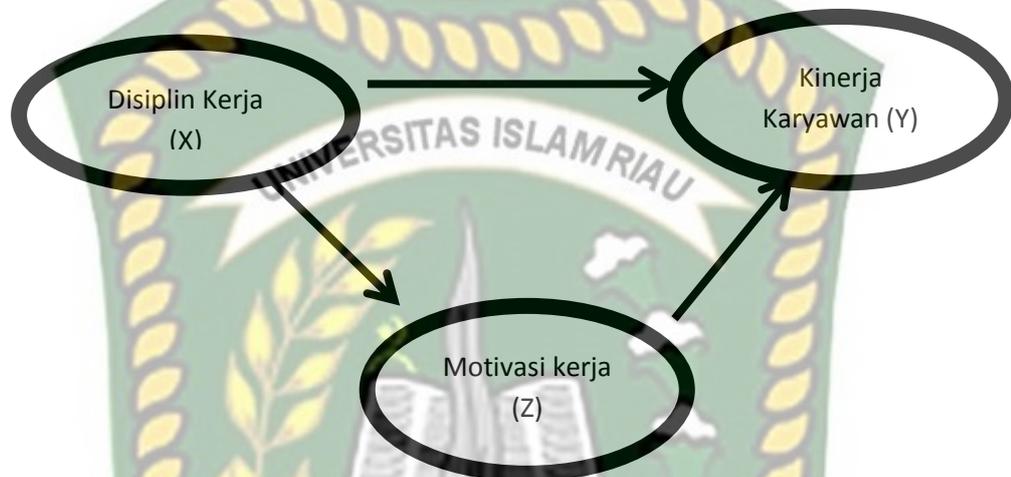
			karyawan dengan status PNS dan status non-PNS ; dan (5) Pengaruh langsung (disiplin dan iklim komunikasi ke kinerja) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja).
--	--	---	--

Sumber : Jurnal Terdahulu

2.5 Kerangka Berpikir

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka Kerangka berpikir mengenai ”Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Wilson Asia Lestari Perawang” yang dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



Sumber : Data Olahan 2022

Istilah yang pas untuk model ini adalah X-Z-Y dimana X (disiplin kerja) sebagai variabel bebas , Z (motivasi kerja) sebagai variabel mediasi atau perantara , Y (kinerja karyawan) sebagai variabel terikat. Maka jika disiplin kerja meningkat maka motivasi kerja dan kinerja karyawan juga akan ikut meningkat, begitu juga pada motivasi kerja, jika motivasi kerja meningkat maka disiplin kerja dan kinerja karyawan juga meningkat.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut ;

Diduga “ Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan melalui Variabel Motivasi Kerja pada PT Wilson Asia Lestari di Perawang”.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

Metode Penelitian

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT Wilson Asia Lestari yang berlokasi di Jl. Tuanku Tambusai Komplek Taman Anggrek Blok E Nomor 07 Pekanbaru Riau.

3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan pengertian dari masing-masing variabel yang diteliti serta indikator pengukuran yang dipergunakan. Adapun operasional variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Dsiplin(X), yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013).	<ul style="list-style-type: none"> Tujuan dan kemampuan 	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan mengenai pekerjaan Tujuan yang akan dicapai jelas 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> Teladan pimpinan 	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan contoh yang baik Sesuai kata dan perbuatan 	Ordinal

	<ul style="list-style-type: none"> • Waskat 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengawasi aktif pekerjaan bawahan 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Sanksi hukum 	<ul style="list-style-type: none"> • Menegur bawahan yang kurang disiplin • Sanksi hukuman bersifat mendidik dan tegas, 	Ordinal
<p>Motivasi (Z) adalah dorongan dari dalam diri karyawan maupun dari luar untuk meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik (Griffin: 2004).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor Internal 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesejahteraan karyawan • Jaminan kesehatan 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor Eksternal 	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan harmonis sesama karyawan • Jaminan keamanan • Tunjangan hari raya 	Ordinal
<p>Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>job</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam bekerja • Kecakapan dalam bekerja • Tanggung jawab 	Ordinal

<i>requirement)</i>		karyawan dalam melaksanakan pekerjaan <ul style="list-style-type: none"> • Kesungguhan dalam bekerja 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian pekerjaan • Pencapaian target pekerjaan • Hasil kerja yang dikerjakan 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu 	<ul style="list-style-type: none"> • Efisiensi Waktu • Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan • Kesesuaian dengan janji yang diberikan. 	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Wilson Asia Lestari Pekanbaru, yang berjumlah 170 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa dikatakan bahwa penelitian tersebut adalah penelitian sampel, Arikunto (2006). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah salah satu jenis teknik pengambilan sampel yang biasa digunakan dalam penelitian ilmiah. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2008).

Mengacu pada pendapat tersebut maka penelitian ini merupakan penelitian sampel yang mengambil sebagian sebagian jumlah populasi sebagai sampel sebanyak 49 orang karyawan yang bekerja sebagai manpower dibagian produksi di PT Indah Kiat Perawang sebagai responden penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer, yang dimaksud data primer adalah data yang diperoleh melalui penelitian lapangan dimana penelitian tersebut dilaksanakan dengan cara melakukan kuesioner, dan wawancara. Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

Data Primer yaitu sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui data perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang)

secara individual atau kelompok, hasil wawancara atau kegiatan dan hasil pengujian.

Data Sekunder yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Jadi data sekunder berasal dari tangan kedua atau ketiga dan seterusnya, artinya melewati satu atau lebih pihak yang bukan peneliti sendiri.

3.4.2 Sumber Data

3.4.2.1 Sumber Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian berupa wawancara dan kuisisioner kepada karyawan PT Wilson Asia Lestari di Perawang, berupa tentang disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3.4.2.2 Sumber Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk yang telah jadi dari perusahaan atau lembaga yang berhubungan dengan penelitian ini. Data sekunder atau data penunjang dalam penelitian ini bersumber dari informasi yang berasal dari PT Wilson Asia Lestari Perawang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Angket/Kuesioner

Menurut Sugiono (2015) angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dngan cara memberi kepada responden untuk jawabannya. Tujuan penyebaran angket adalah untuk mencari yang lengkap mengenai suatu masalah

dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan yang nantinya harus dijawab oleh setiap responden. Pengisian dilakukan dengan memberikan tanda centang (√) pada tempat yang sudah disediakan. Dalam penelitian ini dipakai angket yang terdiri dari :

1. Angket disiplin kerja (X)
2. Angket motivasi (Z)
3. Angket kinerja (Y)

3.5.2 Wawancara Personal

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden yang dinamakan interview guide (paduan wawancara). Teknik wawancara ini melakukan wawancara langsung dengan pegawai perusahaan yang berwenang untuk memberikan keterangan yang diperlukan.

3.5.3 Observasi

Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data berdasarkan pengamatan yang menggunakan mata atau telinga secara langsung tanpa melalui alat bantu tersandar.

3.6 Analisis Data

Metode dalam penelitian ini bersifat penjelasan yang bertujuan untuk memberikan gambaran dan penjelasan secara sistematis mengenai sifat atau karakteristik dari fenomena tertentu melalui pengajuan hipotesis yaitu untuk

mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan yang bekerja pada lingkungan perusahaan maupun organisasi.

Pada penelitian ini menggunakan PLS-SEM, dan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 49 responden dan penelitian ini mempunyai 3 variabel (1 variabel independen, 1 variabel dependen dan 1 variabel intervening). Analisis SEM dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat.

Menurut Monecke & Leisch dalam Alfa, dkk (2017) SEM dengan PLS terdiri dari tiga komponen, yaitu:

3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur dipakai jika secara teori kita konfiden berhadapan menggunakan kasus yg herbi karena akibat. Analisis jalur adalah ekspansi menurut analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi buat menaksir interaksi kualitas antar variabel (contoh casual) yg sudah ditetapkan sebelumnya dari teori (Ghozali,2016).

3.6.2 Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square) untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antara disiplin kerja (x), motivasi kerja (z), dan kinerja karyawan (y).

Menurut Purwohandoko,2009 ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu:

- (1) Merancang model structural (inner model)
- (2) Merancang model pengukuran (outer model)
- (3) Mengkonstruksi diagram jalur
- (4) Konversi diagram jalur ke system persamaan
- (5) Estimasi koefisien jalur loading dan weightt
- (6) Evaluasi goodness of fit
- (7) Pengujian hipotesis (Resampling bootstrapping).

3.6.3 Analisis Efek Mediasi (Mediasi Effects)

Analisis efek mediasi bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening yaitu variabel motivasi kerja. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut :

- (1) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model)
- (2) Analisis model struktural/structural model analysis (inner model).

Berikut hasil analisis efek mediasi yang dilakukan penulis.

3.6.3.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan valid dan reliabel. Analisis model pengukuran menggunakan dua pengujian, antara lain:

- (1) Validitas dan Reliabilitas konstruk dan
- (2) Validitas diskriminan.

3.6.3.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang dilakukan akurat. Analisis model struktural menggunakan tiga pengujian antara lain , *R Square*, *F Square*, dan *Mediation effect*.

3.6.3.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Uji hipotesis dalam PLS dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping*.

3.6.3.4 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel X (Disiplin Kerja) melalui variabel intervening variabel Z (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Abdillah dan Hartono (2015) menjelaskan bahwa ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai t-table dan t-statistic. Hipotesis terdukung atau diterima apabila t-statistic lebih tinggi dibandingkan nilai t-table atau dapat juga dengan membandingkan p-value dengan nilai α yang dipergunakan. Nilai t-table untuk hipotesis satu ekor (one-tailed) dengan tingkat keyakinan 95 persen ($\alpha=0,05$) adalah 1,96. Keterdukungan hipotesis dalam penelitian terjadi apabila nilai t-statistic $>1,96$ atau p-value $< \alpha=0,05$. Analisis PLS yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SmartPLS 3.0 yang dijalankan dengan media komputer.

3.6.3.5 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung pengujiannya bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara suatu variabel dengan variabel lain secara tidak langsung.

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Pengaruh variabel terhadap variabel dependen tidak secara langsung terjadi tetapi melalui proses transformasi yang diwakili oleh variabel mediasi (Abdillah dan Hartono,2015).

Deskripsi varians (VAF) dan bootstrap distribusi efek tidak langsung dianggap lebih tepat karena tidak memerlukan asumsi

tentang distribusi variabel. Pendekatan ini paling cocok untuk PLS, yang memiliki kekuatan statistik lebih tinggi daripada metode Sobel (Hair et al., 2010). Prosedur pengujian arbitrase di PLS dengan metode VAF. Langkah pertama dalam prosedur uji intervensi adalah bahwa efek langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen harus dicatat. Kedua, pengaruh tidak langsung harus signifikan, dan kondisi ini terpenuhi hanya jika parameter untuk setiap jalur, yaitu variabel bebas dan variabel terikat untuk setiap parameter signifikan. Pengaruh tidak langsung ini diperoleh dengan menggunakan rumus pengaruh variabel bebas terhadap parameter dikalikan pengaruh parameter terhadap variabel terikat (Hair et al., 2010). Jika pengaruh tidak langsung signifikan, hal ini menunjukkan bahwa parameter tersebut dapat menyerap atau mengurangi pengaruh langsung pada pengujian pertama. Ketiga, hitung VAF menggunakan rumus berikut (Hair et al., 2010) :

$$\text{VAF} = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung}}{\text{Total Effect}}$$

Jika nilai VAF diatas 80%, maka menunjukkan peran M sebagai pemediasi penuh (full mediation). M dikategorikan sebagai pemediasi parsial apabila nilai VAF berkisar antara 20% sampai dengan 80%, namun jika nilai VAF kurang dari 20% dapat disimpulkan bahwa hampir tidak ada efek mediasi.

3.7 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum Ghozali (2011:19). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesiner yang diberikan selama penelitian berlangsung.

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sanusi (2011: 59) Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

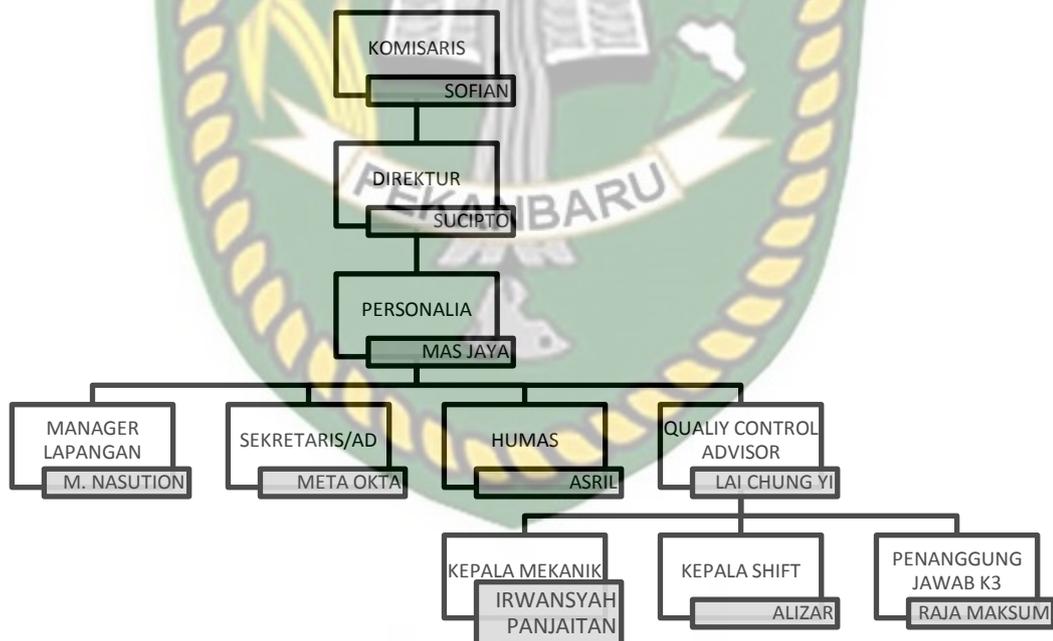
PT. Wilson Asia Lestari (WAL) Perawang merupakan sebuah perusahaan swasta yang kantor utamanya terletak di kota Pekanbaru di Jl.Tuanku Tambusai Komplek Taman Angrek Blok E Nomor 07 Pekanbaru Riau, dan memiliki kantor operasional di Perawang Kecamatan Tualang yang terletak didalam PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP). PT Wilson Asia Lestari (WAL) sendiri merupakan mitra kerja dengan PT. Indah Kiat Pulp & Paper (IKPP). Disini PT. IKPP sendiri berperan sebagai perusahaan penyedia perkerjaan untuk PT. WAL sejak perusahaan ini didirikan. Sehingga PT. WAL berperan sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk bekerja di PT.IKPP Perawang.

PT.WAL sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan transportasi dengan jumlah karyawan pada tahun 2021 sekitar \pm 49 orang Manpower. Perusahaan ini berdiri di kota Pekanbaru pada tanggal 02 November 2010 yang di pimpin oleh Bpk Sucipto. PT.WAL sendiri mampu meraih omset sekitar 2,7 Milyar pada tahun 2021.

4.2. Struktur Organisasi

Dalam menjelaskan suatu keadaan perusahaan kepada pihak-pihak yang membutuhkan maka perlu untuk menyusun suatu struktur organisasi agar terlihat dengan jelas bagaimana organisasi dengan pendelegasian jabatan tersebut. Adapun bagan struktur organisasi pada kantor PT. Wilson Asia Lestari dapat kita lihat sebagai berikut :

Gambar 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI PT WILSON ASIA LESTARI



Sumber : PT. Wilson Asia Lestari

Untuk lebih jelasnya tugas pokok dan tanggung jawab dari masing masing pejabat yang terlibat dalam kegiatan perusahaan PT. Wilson Asia Lestari dapat di terangkan sebagai berikut :

a. Komisaris

Secara garis besar tugas pokok dan tanggung jawab dewan komisaris perusahaan ini adalah :

1. Mengawasi Direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada Direksi.
2. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).
3. Mengawasi dan mengevaluasi kinerja Direksi.
4. Mengkaji sistem manajemen.
5. Memantau efektivitas penerapan *Good Corporate Governance* dan melaporkannya kepada RUPS.
6. Menginformasikan kepemilikan sahamnya pada perusahaan untuk dicantumkan dalam laporan tahunan perusahaan.
7. Mengusulkan auditor eksternal untuk disahkan dalam RUPS dan memantau pelaksanaan penugasan auditor eksternal.
8. Menyusun pembagian tugas masing-masing anggota Dewan Komisaris sesuai dengan keahlian dan pengalaman.

b. Direktur

Secara garis besar tugas pokok dan tanggung jawab dewan komisaris perusahaan ini adalah :

1. Menentukan arah dan kebijakan serta rencana dan cara kerja yang sesuai dengan pengarahannya yang telah ditetapkan.
2. Memberikan tugas-tugas pokok kepada masing-masing staf bawahannya.
Mengawasi dan mengkoordinasi kegiatan operasi dan keuangan perusahaan.
3. Menerima pertanggung jawaban dari masing-masing staff bawahannya atas pelaksanaan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya.

c. Personalia

- 1 Bertanggung jawab terhadap data karyawan, payroll, dan pembayaran benefit lainnya.
- 2 Melakukan sosialisasi dan koordinasi
- 3 Menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru
- 4 Penerimaan tenaga kerja koordinasi dengan labir suply
- 5 Memperbaharui update data dan record data.

d. Manager lapangan

1. Menyusun perencanaan kegiatan operasional lapangan
2. Mengatur kegiatan pelaksanaan operasional lapangan
3. Melaksanakan kegiatan pelaksanaan operasional lapangan
4. Melakukan kontrol atas pelaksanaan operasional pelaksanaan lapangan

e. Sekretaris / Administrasi

Staf keuangan ini bertugas dan bertanggung jawab terhadap kegiatan kegiatannya yang meliputi :

1. Merencanakan penggunaan dana perusahaan
2. Membantu dalam menyusun sistem akuntansi

Staf pembukuan pada perusahaan ini bertugas dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembukuan kegiatan perusahaan.

f. Humas

Melaksanakan inventarisasi dan mengolah data, menyiapkan bahan penyusunan rancangan kebijakan pengumpulan dan penyajian informasi, dokumentasi kegiatan pemerintah daerah, serta melaksanakan tata usaha Bagian Humas.

g. Quality Control Advisor

1. Memantau, menganalisis, dan menguji perkembangan seluruh produk yang di produksi.
2. Melakukan monitoring proses kerja karyawan
3. Melakukan verifikasi kegiatan kerja para karyawan

h. Kepala Mekanik

1. Menyusun rencana dan program kerja lapangan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
2. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidangnya.
3. Mengkoordinasikan bawahan dalam melaksanakan tugas agar terjalin kerja sama yang baik.

i. Kepala Shift

1. Memimpin tim kerja lapangan
2. Memantau proses kerja lapangan
3. Membuat jadwal *Shift*
4. Memimpin regu produksi
5. Membuat laporan hasil proses kerja lapangan

j. Penanggung Jawab K3

Seseorang yang bekerja di Bagian K3 bertugas menjamin dan melindungi keselamatan serta kesehatan tenaga kerja melalui berbagai upaya keamanan pekerja. Beberapa hal yang mungkin bisa dilakukan adalah pencegahan kecelakaan seperti kebakaran, cedera ataupun hal-hal lain yang mungkin bisa membahayakan.

Bagian K3 bertanggung jawab memberikan pencegahan, arahan dan pertolongan jika terjadi hal yang terjadi pada karyawan. Selain itu, Bagian K3 juga bisa memberikan alat perlindungan diri bagi pegawai saat melakukan pekerjaan.

k. Kepala Regu

- 1 Melakukan breafing pagi dan mengontrol tugas bawahannya setiap hari.
- 2 Memastikan saftey para karyawan telah digunakan.
- 3 Melakukan pengecekan kepada karyawan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.
- 4 Membuat laporan dan rencana kerja harian.
- 5 Memastikan target kerja bisa tercapai dengan baik dan maksimal. Dan semua pekerjaan dapat dipenuhi sesuai dengan schedule yang telah dibuat.
- 6 Memberikan arahan kepada regunya agar area kerja tetap dalam keadaan bersih sebelum jam pulang kerja.

l. Penanggung Jawab K3

Bagian K3 bertanggung jawab memberikan pencegahan, arahan dan pertolongan jika terjadi hal yang terjadi pada karyawan. Selain itu, Bagian K3 juga bisa memberikan alat perlindungan diri bagi pegawai saat melakukan pekerjaan. Peran dan tanggung jawabnya antara lain sebagai berikut:

- Membantu mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan bidang yang ditentukan.
- Memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat – sifat pekerjaan yang diberikan padanya.

- Memeriksa semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya, secara berkala pada Dokter yang ditunjuk.
- Membuat petunjuk keselamatan kerja di setiap divisi perusahaan.
- Merancang sistem keamanan dan keselamatan kerja untuk pertolongan pada setiap kecelakaan kerja.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identifikasi Responden

Identifikasi responden ditentukan untuk memberikan gambaran tentang pentingnya antara data responden dan analisis yang dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini, identitas beberapa responden ditentukan dari data yang diperoleh penulis berupa identitas responden seperti jenis kelamin, usia responden, tingkat pendidikan dan masa kerja. Kuesioner yang disebarakan semuanya telah didistribusikan dan dapat dijadikan data dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Wilson Asia Lestari Perawang. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel X, 7 pernyataan untuk variabel Y, 5 pernyataan untuk variabel Z, dimana yang menjadi variabel X adalah Disiplin Kerja, yang menjadi variabel Y adalah Kinerja, yang menjadi Variabel (Mediasi) Z nya adalah Motivasi Kerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 49 responden pada karyawan PT. Wilson Asia Lestari Perawang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* dengan 5 (lima) opsi berikut:

Tabel 5.1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Tidak Baik	2
Sangat Tidak Baik	1

Sumber: Data Olahan 2022

Pada tabel di atas berlaku baik didalam variabel X , Y, Z yaitu variabel bebas/*independent* (terdiri dari Disiplin Kerja), variabel terikat/*dependent* (terdiri dari Kinerja), variabel mediasi (terdiri dari Motivasi Kerja). Dengan demikian skor angket di mulai dari skor 5 sampai 1.

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin adalah atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan, sedangkan “gender” dipakai untuk menunjukkan perbedaan – perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang dipelajari. Gender merupakan bagian dari sistem sosial, seperti status sosial, usia, dan etnis, itu adalah faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara pria dan wanita. Penampilan, sikap, kepribadian tanggung jawab adalah perilaku yang akan membentuk gender. Komposisi karyawan menurut jenis kelamin disajikan pada tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	48	97,96%
2	Perempuan	1	2,04%
	Jumlah	49	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 1 orang dan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki adalah 48 orang. Dalam penelitian ini dominan adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki, yang dikarenakan perusahaan ini bergerak dibidang kontrol boiler didalam perusahaan yang umumnya kebanyakan merupakan laki-laki yang dapat menguasai bidang tersebut.

5.1.2 Tingkat Usia Responden

Istilah usia diartikan dengan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu di pandang dari segi kronologik, individu nornal yang memperlihatkan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik sama. Komposisi karyawan menurut klarifikasi rentang usia dapat diliat pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5. 3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia Karyawan	Frekuensi	Persentase
1	< 25 Tahun	13	27%
2	26-30 Tahun	13	27%
3	31-35 Tahun	7	14%
4	>36 Tahun	16	33%
	Jumlah	49	100%

Sumber : Data olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui bahwa responden berusia < 25 tahun adalah 13 orang dengan persentase 27%. Untuk usia 26-30 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 27%, untuk usia 31-35 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 14%, untuk usia >36 berjumlah 16 orang dengan persentase 33%.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa usia karyawan pada PT. Wilson Asia Lestari lebih banyak berusia >36 tahun, yang berarti pihak perusahaan memperkerjakan dan mempertahankan karyawan untuk dapat selalu memberikan kontribusi atau pelayanan pada perusahaan agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.

5.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pengertian pendidikan secara umum adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik agar secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang di perlukan dirinya dan masyarakat. Komposisi karyawan menurut pendidikan terakhir disajikan pada tabel 5.4 berikut ini :

Tabel 5. 4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SD/ Tidak Tamat SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	45	92%
4	Diploma	2	4%
5	Sarjana	2	4%
	Jumlah	49	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel 5.4 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan di PT Wilson Asia Lestari Perawang untk tingkatan SMA berjumlah 45 orang dengan persentase 92% , untuk tingkat Diploma berjumlah 2 orang dengan persentase 4%, dan untuk tingkatan sarjana berjumlah 2 orang dengan persentase 4% . Artinya latar belakanag tingkat pendidikan di PT wilson Asia Lestari memiliki karyawan yang mampu melaksanakan tugas dari atasan dengan baik serta menjalankan kerjanya dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

5.1.4 Berdasarkan Lama Berkerja

Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggalan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu. Komposisi karyawan berdasarkan masa kerja di sajikan pada tabel 5.5 sebagai berikut :

Tabel 5. 5 Jumlah Karyawan Berdasarkan Lama Berkerja

NO	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<2 Tahun	8	16%
2	3-5 Tahun	33	67%
3	6-9 Tahun	8	16%
4	>10 Tahun	-	-
	Jumlah	49	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil responden karyawan pada PT.Wilson Asia Lestari Perawang mayoritas bekerja selama 3-5 Tahun dengan jumlah 33 orang dengan persentase 67% . Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan setia teradap perusahaan, selain itu dengan semakin lama karyawan bekerja maka semakin banyak pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga dengan bekerja lama dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Untuk itu pengalaman akan menjadi salah satu penilaian karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.

5.2 Penelitian Dan Pembahasan

5.2.1 Evaluasi Measurem Model

5.2.1.1 Uji *Individual Item Reability*

Dibawah ini merupakan hasil *outer loading* dari kuesioner yang peneliti lakukan pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 5. 6 Outer Loading

	X1	Y1_	Z1
X1.1	0,666		
X1.2	0,711		
X1.3	0,772		
X1.4	0,743		
X1.5	0,772		
X1.6	0,645		
X1.7	0,434		
Y1.1		0,833	
Y1.2		0,854	
Y1.3		0,831	
Y1.4		0,789	
Y1.5		0,655	
Y1.6		0,793	
Y1.7		0,587	
Z1.1			0,853
Z1.2			0,644
Z1.3			0,264
Z1.4			0,829
Z1.5			0,768

Sumber :Data SEM-PLS 3.0 2022

5.2.1.2 Uji *Internal Consistence*

Pada tabel ini merupakan hasil akhir setelah melakukan re-estimasi uji *reliability composite reliability* dan *cronbach's alpha* memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* di atas 0.6. maka, indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan *reliable*.

Tabel 5. 7 Construct reability

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
X1	0,859	0,809
Y1_	0,909	0,881
Z1	0,818	0,720

Sumber :Data SEM-PLS 3.0 2022

5.2.1.3 Uji *Discriminant Validity*

Pengujian ini untuk mengetahui seberapa besar perbedaan antara variabel. Nilai yang dilihat dalam pengujian ini merupakan nilai *average variance extracted (AVE)* yang diperoleh sebagai hasil estimasi dimana nilai harus .0,5.

Tabel 5. 8 Construct Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,471
Y1_	0,591
Z1	0,497

Sumber :Data SEM-PLS 3.0 2022

Pada tabel diatas dapat di lihat bahwa nilai AVE variabel X memiliki re-estimasi yang tidak sesuai dengan syarat yaitu terdapat $0,471 < 0,5$. Variabel Y sudah memenuhi syarat re-estimasi dengan memiliki nilai AVE di atas 0.5. Dan variabel Z memiliki re-estimasi yang tidak sesuai dengan syarat yaitu terdapat $0,497 < 0,5$.

Syarat berikutnya adalah nilai akar kuadrat dari AVE setiap variabel harus besar dari pada nilai korelasi dengan variabel lainnya. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi ntara konstruk lainnya dalam model maka, dikatakan nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 5. 9 Discriminant Validity

	X1	Y1_	Z1
X1	0,686		
Y1_	0,538	0,769	
Z1	0,583	0,566	0,705

Sumber :Data SEM-PLS 3.0 2022

Pada tabel ini dapat di lihat bahwa perbandingan nilai akar AVE variabel lebih besar di setiap masing-masing kolerasi antar variabel. Jika nilai kuatrad AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai kolerasi antara konstruk laiinya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

5.3 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X)

Berikut merupakan hasil dari penyebaran kuesioner pada variabel Disiplin Kerja (X) dengan jumlah pernyataan sebanyak 7 pernyataan, dengan jumlah responden sebanyak 49 orang. Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel disiplin kerja diperoleh data sebagai berikut :

a. Mampu mengerjakan tugas yang diberikan tanpa bantuan rekan kerja dan atasan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 10 Tanggapan responden mengenai mampu mengerjakan tugas yang diberikan tanpa bantuan rekan kerja dan atasan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	27	55,10 %
2.	Baik	20	40,81%
3.	Cukup Baik	2	4,08%
4.	Tidak Baik	0	0%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mampu mengerjakan tugas yang di berikan tanpa bantuan rekan kerja dan atasan diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 27 orang atau 55,10%, yang menjawab baik berjumlah 20 orang atau 40,81% dan yang

menjawab cukup baik berjumlah 2 orang atau 4,08%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat baik.

b. Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan tepat pada waktunya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 11 Tanggapan responden mengenai selalu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan tepat pada waktunya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	25	51,02 %
2.	Baik	19	38,77%
3.	Cukup Baik	5	10,20%
4.	Tidak Baik	0	0%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat pada waktunya, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 25 orang atau 51,02%, yang menjawab baik berjumlah 19 orang atau 38,77% dan yang menjawab cukup baik berjumlah 5 orang atau 10,20%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat baik.

c. Atasan mengawasi setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 12 Tanggapan responden mengenai atasan mengawasi setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	21	42,85 %
2.	Baik	25	51,02%
3.	Cukup Baik	3	6,12%
4.	Tidak Baik	0	0%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai atasan mengawasi setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 21 orang atau 42,85%, yang menjawab baik berjumlah 25 orang atau 51,02% dan yang menjawab cukup baik berjumlah 3 orang atau 6,12%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab baik.

d. Atasan memberikan contoh yang baik sesuai dengan kata dan perbuatan

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 13 Tanggapan responden mengenai atasan memberikan contoh yang baik sesuai dengan kata dan perbuatan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	25	51,02 %
2.	Baik	17	34,69%
3.	Cukup Baik	7	14,28%
4.	Tidak Baik	0	0%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai atasan memberikan contoh yang baik sesuai dengan kata dan perbuatan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 25 orang atau 51,02%, yang menjawab baik berjumlah 17 orang atau 34,69% dan yang menjawab cukup baik berjumlah 7 orang atau 14,28%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat baik.

- e. **Ketika terdapat masalah di dalam perusahaan, atasan selalu memberi sanksi yang tegas dan bersifat mendidik.**

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 14 Tanggapan responden mengenai ketika terdapat masalah didalam perusahaan, atasan selalu memberi sanksi yang tegas dan bersifat mendidik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	24	48,97 %
2.	Baik	20	40,81%
3.	Cukup Baik	5	10,20 %
4.	Tidak Baik	0	0%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai ketika terdapat masalah didalam perusahaan, atasan selalu memberi sanksi yang tegas dan bersifat mendidik , diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 24 orang atau 48,97%, yang menjawab baik berjumlah 20 orang atau 40,81% dan yang menjawab cukup baik berjumlah 5 orang atau 10,20%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat baik.

- f. **Selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai peraturan perusahaan.**

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 15 Tanggapan responden mengenai selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai peraturan perusahaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	18	36,73 %
2.	Baik	21	42,85%
3.	Cukup Baik	9	18,36%
4.	Tidak Baik	1	2,04%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai peraturan perusahaan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 18 orang atau 36,73%, yang menjawab baik berjumlah 21 orang atau 42,85% dan yang menjawab cukup baik berjumlah 9 orang atau 18,36% dan yang menjawab tidak baik berjumlah 1 atau 2,04%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab baik.

g. Karyawan selalu mengikuti briefing yang di lakukan perusahaan sebelum kerja

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 16 Tanggapan responden mengenai karyawan selalu mengikuti briefing yang dilakukan perusahaan sebelum berkerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	20	40,81 %
2.	Baik	22	44,89%
3.	Cukup Baik	4	8,16%
4.	Tidak Baik	3	6,12%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu mengikuti briefing yang dilakukan perusahaan sebelum berkerja, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 20 orang atau 40,81%, yang menjawab baik berjumlah 22 orang atau 44,89% dan yang menjawab cukup baik berjumlah 4 orang atau 8,16% dan yang menjawab tidak baik berjumlah 3 atau 6,12%. Tanggapan responden yang menjawab tidak baik mengenai karyawan selalu mengikuti briefing yang dilakukan perusahaan sebelum berkerja adalah karyawan yang berusia diatas 36 tahun dengan pendidikan terakhir SMA dengan masa kerja 6-9 tahun, responden menjawab tidak baik mungkin dikarenakan lamanya masa berkerja dan faktor usia. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab baik.

Tabel 5. 17 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X) PT. Wilson Asia Lestari Perawang

Variabel Disiplin Kerja (X)	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<i>Kemampuan mengenai pekerjaan</i>						
Mampu mengerjakan tugas yang diberikan tanpa bantuan rekan kerja dan atasan	27	20	2	0	0	221
Bobot Nilai	135	80	6	0	0	
<i>Tujuan yang akan dicapai jelas</i>						
Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan tepat pada waktunya	25	19	5	0	0	216
Bobot Nilai	125	76	15	0	0	
<i>Mengawasi aktif perkerjaan bawahan.</i>						
Atasan mengawasi setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	21	25	3	0	0	214
Bobot Nilai	105	100	9	0	0	
<i>Memberikan contoh yang baik sesuai kata dan perbuatan</i>						
Atasan memberikan contoh yang baik sesuai kata dan perbuatan.	25	17	7	0	0	214
Bobot Nilai	125	68	21	0	0	
<i>Sanksi hukuman bersifat mendidik dan tegas</i>						
Ketika terdapat masalah didalam perusahaan, atasan selalu memberi sanksi yang tegas dan bersifat mendidik.	24	20	5	0	0	215
Bobot Nilai	120	80	15	0	0	
<i>Mengawasi aktif perkerjaan bawahan.</i>						
Selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan.	18	21	9	1	0	203
Bobot Nilai	90	84	27	2	0	
<i>Menegur bawahan yang kurang disiplin.</i>						
Karyawan selalu mengikuti briefing yang dilakukan perusahaan sebelum berkerja.	20	22	4	3	0	206
Bobot Nilai	100	88	12	6	0	
Total Skor						1.489
Skor Tertinggi						221

Skor Terendah	203
Kriteria Penelitian	Baik

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dengan indikator perusahaan menjelaskan pekerjaan dengan jelas dan melakukan *briefing* sebelum berkerja, sehingga para karyawan dapat menyelesaikan perkerjanya dengan skor sebanyak 221. Dan yang paling rendah terletak kepada indikator mengawasi aktif perkerjaan bawahan dengan skor 203.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel disiplin kerja bahwa kurangnya mengawasi aktif perkerjaan pada karyawan, sehingga masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini :

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{Items} \times \text{Bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ & : 7 \times 5 \times 49 = 1.715 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} & : \sum \text{Items} \times \text{Bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ & : 7 \times 1 \times 49 = 343 \end{aligned}$$

Rata-rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$



: $\frac{1.715 - 343}{5}$

: 274,4

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel disiplin kerja PT. Wilson Asia Lestari Perawang dapat di tentykan dibawah ini :

Sangat Baik = 1.715 - 1.440,6

Baik = 1.440,6 - 1.166,2

Cukup Baik = 1.166,2 - 891,8

Tidak Baik = 891,8 - 671,4

Sangat Tidak Baik = 671,4 - 343

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel disiplin kerja karyawan pada PT.Wilson Asia Lestari Perawang adalah sebesar 1.489 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.715 – 1.440,6 yang termasuk dalam kategori **sangat baik** . Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa kemampuan karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan sangat baik dan efektif sehingga atasan dan bawahan semakin giat untuk mencapai tujuan dan profit perusahaan.

5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Z)

Berikut merupakan hasil dari penyebaran kuesioner pada variabel Motivasi Kerja (Z) dengan jumlah pernyataan sebanyak 5 pernyataan, dengan jumlah responden sebanyak 49 orang. Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh data sebagai berikut :

a. Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 18 Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	27	55,10%
2.	Baik	19	38,77%
3.	Cukup Baik	2	4,08%
4.	Tidak Baik	0	0%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawannya, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 27 orang atau 55,10%, yang menjawab baik berjumlah 19 orang atau 38,77% dan yang menjawab cukup baik berjumlah 2

orang atau 4,08% Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat baik.

b. Perusahaan memberikan asuransi keamanan pada karyawannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 19 Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan asuransi keamanan pada karyawannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	25	51,02%
2.	Baik	19	38,77%
3.	Cukup Baik	5	10,20%
4.	Tidak Baik	0	0%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan asuransi keamanan pada karyawannya diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 25 orang atau 51,02%, yang menjawab baik berjumlah 19 orang atau 38,77% dan yang menjawab cukup baik berjumlah 5 orang atau 10,20% Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat baik.

- c. Apabila mengalami kesulitan dalam bekerja, rekan kerja bersedia membantu menyelesaikannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 20 Tanggapan responden mengenai apabila mengalami kesulitan dalam berkerja, rekan kerja bersedia membantu menyelesaikannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	12	24,48%
2.	Baik	22	44,89%
3.	Cukup Baik	12	23,48%
4.	Tidak Baik	3	6,12%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai apabila mengalami kesulitan dalam berkerja, rekan kerja bersedia membantu menyelesaikannya, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 12 orang atau 24,48%, yang menjawab baik berjumlah 22 orang atau 44,89% dan yang menjawab cukup baik berjumlah 12 orang atau 23,48% dan yang menjawab tidak baik berjumlah 3 orang atau 6,12 %. Tanggapan responden yang menjawab tidak baik pada pernyataan apabila mengalami kesulitan dalam berkerja, rekan kerja bersedia membantu menyelesaikan perkerjaan, adalah responden berjenis kelamin laki-laki yang berusia kurang dari 25 tahun dan berusia 26-30 tahun dengan pendidikan tamatan SMA, dan lama masa

berkerjaselama 3-5 tahun. Hal ini mungkin terjadi dikarenakan faktor persaingan yang ketat di dalam pekerjaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab baik.

d. Perusahaan menyediakan tempat beribadah, wc, dan parkir yang luas bagi keamanan kendaraan

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 21 Tanggapan responden mengenai perusahaan menyediakan tempat beribadah, wc, dan parkir, yang luas bagi keamanan kendaraan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	26	53,06%
2.	Baik	17	34,69%
3.	Cukup Baik	6	12,24%
4.	Tidak Baik	0	6,12%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Tanggapan responden mengenai perusahaan menyediakan tempat beribadah, wc, dan parkir, yang luas bagi keamanan kendaraan diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 26 orang atau 53,06%, yang menjawab baik berjumlah 17 orang atau 34,69 % dan yang menjawab cukup baik berjumlah 6 orang atau 12,24%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat baik.

e. **Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawannya.**

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 22 Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	26	53,06%
2.	Baik	17	34,69%
3.	Cukup Baik	6	12,24%
4.	Tidak Baik	0	6,12%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawannya., diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 26 orang atau 53,06%, yang menjawab baik berjumlah 17 orang atau 34,69 % dan yang menjawab cukup baik berjumlah 6 orang atau 12,24%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat baik.

Tabel 5. 23 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Z) PT. Wilson Asia Lestari Perawang

Variabel Motivasi Kerja (Z)	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<i>Jaminan Kesejahteraan</i>						
Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawannya	27	19	2	0	0	217
Bobot Nilai	135	76	6	0	0	
<i>Kesejahteraan karyawan</i>						
Perusahaan memberikan asuransi keamanan kepada karyawannya	25	19	5	0	0	216
Bobot Nilai	125	76	15	0	0	
<i>Hubungan harmonis sesama karyawan</i>						
Apabila mengalami kesulitan dalam berkerja, rekan kerja bersedia membantu menyelesaikannya.	12	22	12	3	0	190
Bobot Nilai	60	88	36	6	0	
<i>Jaminan keamanan</i>						
Perusahaan menyediakan tempat beribadah, wc, dan parkir yang luas bagi kewan kendaraan.	26	17	6	0	0	216
Bobot Nilai	130	68	18	0	0	
<i>Tunjangan Hari Raya</i>						
Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada karyawannya.	26	17	6	0	0	216
Bobot Nilai	130	68	18	0	0	
Total Skor						1.055
Skor Tertinggi						217
Skor Terendah						190
Kriteria Penelitian						Baik

Sumber : Data Olahan 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi jaminan kesejahteraan, dengan indikator jaminan kesejahteraan bagi karyawan ,maka memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam berkerja, sehingga para karyawan dapat menyelesaikan perkerjanya dengan skor sebanyak 217. Dan yang paling rendah terletak kepada indikator hubungan harmonis sesama karyawan dengan skor 190.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel motivasi kerja karyawan bahwa adanya jaminan kesejahteraan bagi karyawan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan dalam perusahaan.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini :

Skor Maksimal : $\sum \text{Items} \times \text{Bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$: 5 \times 5 \times 49 = 1.225$$

Skor Minimal : $\sum \text{Items} \times \text{Bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$: 5 \times 1 \times 49 = 245$$

Rata-rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.225 - 245}{5}$$

: 196

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel disiplin kerja PT. Wilson Asia Lestari Perawang dapat di tentykan dibawah ini :

Sangat Baik = 1.225 – 1.029

Baik = 1.029 - 833

Cukup Baik = 833 - 637

Tidak Baik = 637 - 441

Sangat Tidak Baik = 441 - 245

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT.Wilson Asia Lestari Perawang adalah sebesar 1.055 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.225-1.029 yang termasuk dalam kategori **sangat baik** . Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden mengenai jaminan kesejahteraan, bahwa sangat baik dan efektif untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga atasan dan bawahan semakin giat untuk mencapai tujuan dan profit perusahaan.

5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut merupakan hasil dari penyebaran kuesioner pada variabel Kinerja karyawan (Y) dengan jumlah pernyataan sebanyak 7 pernyataan, dengan jumlah responden sebanyak 49 orang. Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh data sebagai berikut:

- a. Setiap pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil atau tidak banyak kecatatan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 24 Tanggapan responden mengenai setiap pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahanyang kecil atau tidak banyak kecatatan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	21	42,85 %
2.	Baik	24	48,97%
3.	Cukup Baik	4	8,16%
4.	Tidak Baik	0	0%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
	Jumlah	49	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai setiap pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahanyang kecil atau tidak banyak kecatatan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 21 orang atau 42,85%, yang menjawab baik berjumlah 24 orang atau 48,97% dan yang menjawab cukup baik berjumlah 4 orang atau 8,16% Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab baik.

b. Perkerjaan yang di selesaikan selalu sesuai dengan perintah dari atasan

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25 Tanggapan responden mengenai perkerjaan yang di selesaikan selalu sesuai dengan perintah dari atasan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	28	57,14 %
2.	Baik	18	36,73%
3.	Cukup Baik	3	6,12%
4.	Tidak Baik	0	0%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perkerjaan yang di selesaikan selalu sesuai dengan perintah dari atasan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 28 orang atau 57,14%, yang menjawab baik berjumlah 18 orang atau 36,73% dan yang menjawab cukup baik berjumlah 3 orang atau 6,12% Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat baik.

c. Penyelesaian pekerjaan selalu tepat pada waktunya

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 26 Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan selalu tepat pada waktunya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	30	61,22 %
2.	Baik	15	30,61%
3.	Cukup Baik	4	8,16%
4.	Tidak Baik	0	0%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan selalu tepat pada waktunya, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 30 orang atau 61,22%, yang menjawab baik berjumlah 15 orang atau 30,61% dan yang menjawab cukup baik berjumlah 4 orang atau 8,16 % Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat baik.

d. Karyawan pada perusahaan telah memenuhi standar perusahaan untuk menjalankan standar perusahaan di setiap bidang.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 27 Tanggapan responden mengenai karyawan pada perusahaan telah memenuhi standar perusahaan untuk menjalankan standar perusahaan di setiap bidang

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	26	53,06 %
2.	Baik	18	36,73%
3.	Cukup Baik	4	8,16%
4.	Tidak Baik	0	0%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pada perusahaan telah memenuhi standar perusahaan untuk menjalankan standar perusahaan di setiap bidang, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 26 orang atau 53,06%, yang menjawab baik berjumlah 18 orang atau 36,73% dan yang menjawab cukup baik berjumlah 4 orang atau 8,16 % Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat baik.

e. Menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan ketelitian tinggi.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 28 Tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan ketelitian tinggi

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	22	44,89 %
2.	Baik	23	46,93%
3.	Cukup Baik	4	8,16%
4.	Tidak Baik	0	0%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan ketelitian tinggi, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 22 orang atau 44,89%, yang menjawab baik berjumlah 23 orang atau 46,93% dan yang menjawab cukup baik berjumlah 4 orang atau 8,16 % Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab baik.

f. Menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diberikan perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 29 Tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diberikan perusahaan.

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	24	48,97 %
2.	Baik	22	44,89%
3.	Cukup Baik	3	6,12%
4.	Tidak Baik	0	0%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diberikan perusahaan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 24 orang atau 48,97%, yang menjawab baik berjumlah 22 orang atau 44,89% dan yang menjawab cukup baik berjumlah 3 orang atau 6,12 % Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat baik.

- g. Mampu mengerjakan tugas yang diberikan tanpa perlu bantuan dari karyawan lainnya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 30 Tanggapan responden mengenai mampu mengerjakan tugas yang diberikan tanpa perlu bantuan dari karyawan lainnya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	22	44,97%
2.	Baik	18	36,73%
3.	Cukup Baik	7	14,28%
4.	Tidak Baik	0	0%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mampu mengerjakan tugas yang diberikan tanpa perlu bantuan dari karyawan lainnya, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat baik berjumlah 22 orang atau 44,97%, yang menjawab baik berjumlah 18 orang atau 36,73% dan yang menjawab cukup baik berjumlah 7 orang atau 14,28 % Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat baik.

Tabel 5. 31 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Wilson Asia Lestari Perawang

Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<i>Ketelitian dan Kecakapan dalam bekerja</i>						
Setiap pekerjaan yang anda selesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil atau tidak banyak terjadi kecatatan	21	24	4	0	0	173
Bobot Nilai	105	56	12	0	0	
<i>Tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan</i>						
Perkerjaan yang diselesaikan selalu sesuai dengan perintah dari atasan.	28	18	3	0	0	221
Bobot Nilai	140	72	9	0	0	
<i>Efisiensi waktu, Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kesesuaian dalam janji yang diberikan</i>						
Penyelesaian pekerjaan selalu tepat pada waktunya	30	15	4	0	0	222
Bobot Nilai	150	60	12	0	0	
<i>Kesungguhan dalam berkerja</i>						
Karyawan pada perusahaan telah memenuhi standar perusahaan untuk menjalankan standar perusahaan di setiap bidang.	26	18	4	0	0	215
Bobot Nilai	130	72	13	0	0	
<i>Penyelesaian dalam pekerjaan</i>						
Menyelesaikan tugas yan diberikan perusahaan dengan ketelitian tinggi.	22	23	4	0	0	214
Bbot Nilai	110	92	12	0	0	
<i>Hasil yang dikerjakan</i>						
Selalu mnegerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diberikan perusahaan	24	22	3	0	0	217
Bobot Nilai	120	88	9	0	0	
<i>Pencapaian target pekerjaan</i>						
Mampu mengerjakan tugas yang diberikan tanpa perlu bantuan dari karyawan lainnya.	22	18	7	0	0	203
Bobot Nilai	110	72	21	0	0	
Total Skor						1.465
Skor Tertinggi						222
Skor Terendah						173
Kriteria Penelitian						Baik

Sumber : Data olahan 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi Efisiensi waktu, Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kesesuaian dalam janji yang diberikan, dengan indikator efisiensi waktu maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dan baik , sehingga para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan skor sebanyak 222. Dan yang paling rendah terletak kepada indikator ketelitian dan kecakapan dalam berkerja dengan skor 173.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel kinerja karyawan bahwa kurangnya ketelitian dan kecakapan karyawan dalam melakukan pekerjaan dikarenakan kurangnya pengawasan kepada karyawan.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini :

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} & : \sum \text{Items} \times \text{Bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ & : 7 \times 5 \times 49 = 1.715 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} & : \sum \text{Items} \times \text{Bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ & : 7 \times 1 \times 49 = 343 \end{aligned}$$

$$\text{Rata-rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\dots}$$

$$: \frac{1.715 - 343}{5}$$

5

$$: 274,4$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel disiplin kerja PT. Wilson Asia Lestari Perawang dapat di tentykan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1.715 - 1.440,6$$

$$\text{Baik} = 1.440,6 - 1.166,2$$

$$\text{Cukup Baik} = 1.166,2 - 891,8$$

$$\text{Tidak Baik} = 891,8 - 671,4$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 671,4 - 343$$

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT.Wilson Asia Lestari Perawang adalah sebesar 1.465 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.715 – 1.440,6 yang termasuk dalam kategori **sangat baik** . Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden mengenai Efisiensi waktu, Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kesesuaian dalam janji yang diberikan bahwa sangat baik dan efektif sehingga atasan dan bawahan semakin giat untuk mencapai tujuan dan profit perusahaan.

5.4 Evaluasi Struktural Model

Pengujian model struktural menghasilkan nilai signifikansi hubungan jalur antar variabel laten dengan menggunakan fungsi bootstrapping. Dan akan dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen, nilai kefisien path atau t-values tap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Dimana nilai R-Square merupakan uji *goodness-fit* model. Adapun nilai R-Square pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. 32 R-Square

	R Square
Y1_	0,386
Z1	0,340

Sumber :Data SEM-PLS 3.0 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pengujian terhadap model structural yang dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness-fit* model. Maka menunjukkan bahan model pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja memberikan nilai R-square sebesar 0,386 yang dapat diartikan bahwa variabilitas konstruk kinerja berpengaruh lemah oleh variabilitas konstruk disiplin kerja dengan peran sebesar 38,6% . Dan model pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja memberikan nilai R-square sebesar 0,340 yang dapat diartikan bahwa variabilitas konstruk disiplin kerja berpengaruh lemah oleh konstruk motivasi kerja sebesar 34%.

5.5 Pembahasan Analisis *Direct Effect* dan *Indirect Effect*

5.5.1 Analisis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan dari analisis pengaruh langsung adalah untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (secara eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (secara endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk menguji hipotesis efek langsung diberikan dalam bagian di bawah ini :

Pertama, koefisien jalur (path coefficient): (a) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik dan (b) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (PValue): (1) Jika nilai $P\text{-Values} < 0.05$, maka signifikan; dan (2) Jika nilai $P\text{Values} > 0.05$, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 5. 33 Path Coefficients Model

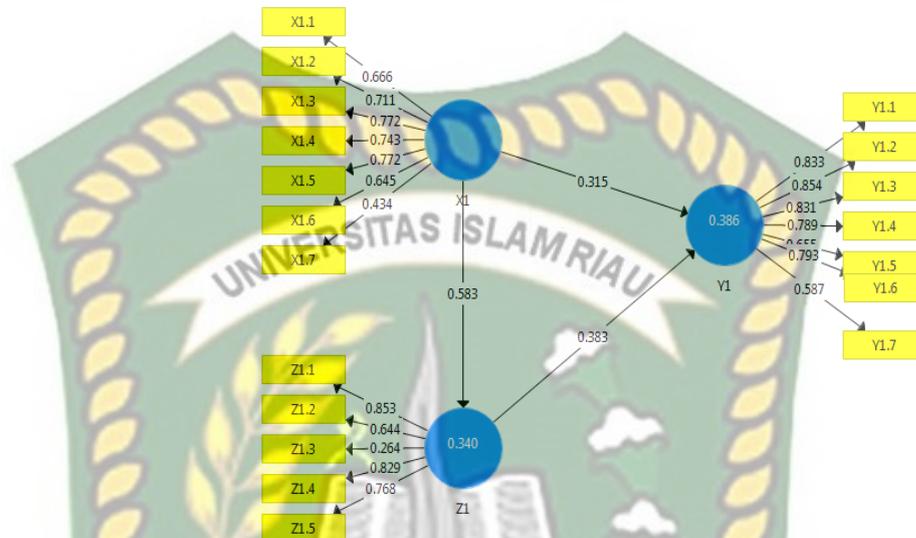
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y1_	0,315	0,333	0,177	1,780	0,076
X1 -> Z1	0,583	0,615	0,091	6,423	0,000
Z1 -> Y1_	0,383	0,374	0,214	1,789	0,074

Sumber : Data SEM-PLS 3.0

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam tabel 17 memperlihatkan bahwa ada terdapat dua jalur yaitu jalur positif dan juga jalur negatif (dilihat pada original sampel), antara lain:

1. X1 terhadap Y1 *Original Sample* = 0,315 dan *P-Value* = 0,076 ($>0,05$). Artinya, pengaruh X1 (Disiplin Kerja) terhadap Y1 (Kinerja Karyawan) adalah tidak berpengaruh secara signifikan.
2. X1 terhadap Z1 *Original Sample* = 0,583 dan *P- Value* = 0,000 ($<0,05$). Artinya, pengaruh X1 (disiplin Kerja) terhadap variabel intervening Z1 (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan.
3. Z1 terhadap Y1 *Original Sampel* = 0,383 dan *P-Value* = 0,074 ($>0,05$). Artinya, pengaruh Z1 terhadap Y1 adalah tidak berpengaruh secara signifikan.

Gambar 5. 1 Model Pengaruh Langsung



Sumber : Data SEM-PLS 3.0 2022

5.5.2 Analisis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Analisis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk menguji hipotesis adanya pengaruh tidak langsung suatu variabel yang dimediasi/dimediasi oleh variabel perantara (parameter)/dimediasi oleh variabel terpengaruh (eksogen) (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk menentukan pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut (juliandi, 2018) :

- (2) jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/Kedisiplinan) terhadap variabel intervening (Z1/ Motivasi Kerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.
- (3) jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z1/ Motivasi Kerja) tidak

memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X_2 / Disiplin kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y_1 /kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening (motivasi kerja) pada karyawan PT. Wilson Asia Lestari Perawang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X (Disiplin Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) dalam penelitian ini di terima. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Wilson Asia Lestari Perawang. Bahwasannya disiplin kerja tidak terlalu mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wilson Asia Lestari.
2. Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X (Disiplin Kerja) dengan variabel Z (Motivasi Kerja) dalam penelitian ini di terima. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja melalui motivasi kerja pada PT. Wilson Asia Lestari Perawang. Bahwasannya motivasi kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja pada karyawan.

3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel motivasi kerja (Z) dalam penelitian ini adalah di terima. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening yaitu variabel motivasi kerja (Z). Bahwasannya disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh secara signifikan melalui variabel intervening (motivasi kerja) karyawan pada PT. Wilson Asia Lestari Perawang.

6.2 Saran

Adapun saran yang ini penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya disiplin kerja karyawan PT. Wilson Asia Lestari Perawang lebih diperhatikan lagi mengenai peraturan kerja agar karyawan mematuhi dan sanksi yang berlaku agar karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Dalam motivasi kerja karyawan pada perusahaan, hendaknya perusahaan lebih memberi motivasi dan melibatkan karyawan dalam hal yang berhubungan dengan kegiatan pada perusahaan agar karyawan tetap loyalitas terhadap perusahaan pada PT Wilson Asia Lestari Perawang.

3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan hendaknya PT. Wilson Asia Lestari Perawang membantu dalam memenuhi segala kebutuhan karyawan di perusahaan seperti fasilitas kerja agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan nyaman dalam berkerja.
4. Perusahaan hendaknya harus lebih memperhatikan hubungan antara sesama karyawan dan lebih memberikan arahan dalam perkerjaan antara sesama karyawan, karena ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan pencapaian tujuan dalam perusahaan.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya
Pada peneliti selanjutnya supaya dapat melakukan penambahan jumlah variabel penelitian dan penambahan jumlah objek yang berbeda lebih dari satu untuk mengetahui perbandingan hasil survei penelitian dari objek yang berbeda dan bisa lebih mengembangkan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Choiri, Eril Obeit. 2020. " 10 Faktor yang paling mempengaruhi KinerjaKaryawan". <https://qwords.com/blog/faktor-yang-paling-mempengaruhi-kinerja-karyawan/>, diakses pada 21 July 2020.
- Efendi, S., & Hardiyanto, EH (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada PT Shopee International Indonesia. FOKUS , 2 (1), 15–26.
<https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>.
- Ekhsan, Muhammad. 2019. " Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dalam Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 13 (hlm1-13). Cikrang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa Cikarang.
- Ferilian, Prasetya. 2010. " Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi". <http://prasetyaferilian.blogspot.com/2011/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html> ,diakses pada 28 November 2011 pukul 07.46 AM.
- Futriani, W., & Mayliza, R. (2019, 11 Maret). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI, DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar).
<https://doi.org/10.31219/osf.io/m3ec7> MLA

- Rahayu, Sri. 2018. " Pengarug Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat" dalam Jurnal Manajemen Tools Volume 9 (hlm 115-132). Langkat: Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Ruhana, Ika. 2015. " Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 26 (hlm1-8). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Setiawan, Agung. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang" dalam Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 (hlm 1245-1253). Malang: Fakultas Ekonomi ,Universitas Negeri Surabaya.
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating . Jurnal Studi Manajemen dan Kewirausahaan (MSEJ) , 1 (1), 1–12. <https://doi.org/10.37385/msej.v1i1.7>
- Wahyudi. 2019. " Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan" dalam Scientific Journal Of Reflection Volume 2 (hal 351-360). Banten: Universitas Pamulang Banten.
- Indrastuti, Sri., Dan Tanjung Rusli Amries,. 2021. "Strategi Manajemen Sumber Budaya Manusia dan Syariah. <https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku%20MSDM%20Syariah-%40.pdf>.

<https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku%20MSDM%20Syariah-%40.pdf>

LAMPIRAN 1

KUISIONER

Nomor Urut Responden

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT WILSON ASIA LESTARI PERAWANG

PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb. Bapak/Ibu yang terhormat, perkenankan saya Lara Amri Nesti npm 185210267 selaku mahasiswa Universitas Islam Riau untuk meminta izin melakukan survei dan penelitian yang berhubungan dengan judul penelitian saya. Hasil penelitian ini kiranya dapat menjadi referensi dan kajian ilmiah untuk kemajuan PT.Wilson Asia Lestari Perawang. Oleh karena itu, kesediaan Bapak/Ibu secara seksama mengisi kuesioner akan membantu akurasi dan keabsahan hasil penelitian ini.

Kuesioner penelitian ini terdiri dari beberapa bagian, yaitu identitas responden dan pertanyaan dari masing masing variabel.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih.