

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT BUNARI PALEMBANG**



SKRIPSI SARJANA S1

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

Dini Aprilia

642015049

Program Studi Ekonomi Syari'ah

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2019

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT BUNARIN PALEMBANG**

Yang ditulis oleh DINI APRILIA, NIM 642015049

Telah di munaqosahkan dan dipertahankan

Di depan panitia penguji skripsi

Pada tanggal 26 Febuari 2019

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Palembang, 26 Febuari 2019

Universitas Muhammadiyah Palembang

Fakultas Agama Islam

Panitia Penguji Skripsi

Ketua

Azwar Hadi, S.Ag., M.Pd.I
NBM/NIDN: 995868/0229097101

Sekretaris

Dra. Nurhuda, M.Pd.I
NBM/NIDN: 995865/02051169001

Penguji I

Helyadi, S.H., M.H
NBM/NIDN: 995861/0218036801

Penguji II

Titin Yenni, S.Ag. M.Hum
NBM/NIDN: 995866/0215127001

Mengesahkan

Dekan Fakultas Agama Islam



Drs. Abu Hanifah, M.Hum
NBM/NIDN: 618325/0210086901

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dini Aprilia

Nim : 642015049

Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Fakultas : Agama Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan merupakan plagiat dari hasil karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan tertulis dalam acuan daftar pustaka.

Palembang, Febuari 2019



Dini Aprilia
642015049

ABSTRAK

DINI APRILIA, “PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUNARI PALEMBANG” Dalam penelitian ini masalah yang diangkat adalah bagaimana pengaruh motivasi dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bunari Palembang. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum untuk memanejman dan mendorong para anggota organisasi agar memenuhi ketentuan yang harus diataati.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bunari Palembang.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bunari Palembang. Data yang digunakan penulis adalah data primer yang berupa jawaban responden terhadap kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja dapat timbul pada karyawan akan lebih terarah untuk melakukan pencapaian kerja yang lebih optimal atas motivasi seperti keinginan untuk mendapatkan pengharagaan, penghargaan terhadap setiap prestasi dan hubungan kerja yang harmonis. Dalam melakukan pekerjaan perusahaan memberikan kompensasi, keteladanan seorang pemimpin dan aturan-aturan yang jelas dalam perusahaan maka sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Displin Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr.Wb

Puji dan syukur penulis hanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik Tugas Akhir ini, dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bunari Palembang”**. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Adapun tujuan dari pembuatan Tugas Akhir ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan jenjang pendidikan Strata 1 pada Fakultas Agama Islam Prodi Ekonomi Syari'ah Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis banyak mendapatkan bantuan yang sangat berharga, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini sesuai dengan waktu yg ditentukan. Pada kesempatan ini tak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang teramat dalam kepada semua pihak yang telah membantu, membimbing, dan memberikan motivasi dalam penulisan Tugas Akhir ini terutama kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat, ridho dan karunia yang diberikan.
2. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Drs. Abu Hanfiah, M.Hum. selaku Dekan Fakultas Agamas Islam Universitas Muhammadiyah.

4. Bapak Rijalush Shalihin.S.E.I., M.H.I selaku Ketua Prodi Teknik Sipil Universitas Muhammadiyah Palembang dan selaku dosen pembimbing I yang telah mengajarkan, mendidik, dan membimbing serta dorongan pada penelitian ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Hj.Juariah, S.E,M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah mengajarkan, mendidik, dan membimbing serta dorongan pada penelitian ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Agama Islam Jurusan Ekonomi Syari'ah Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membimbing dan memberikan ilmunya kepada penulis selama menempuh studi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Bunari Palembang
8. Seluruh Karyawan dan Staf Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah banyak membantu penulis selama bergabung bersama akademika Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Kedua orang tua dan adikku yang telah banyak membantu dan selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil dalam pembuatan Tugas Akhir ini.
10. Seluruh mahasiswa/i fakultas Agama Islam Prodi Ekonomi Syari'ah terkhususnya Angkatan 2015 yang selalu mendukung dan mendo'akan dan memberikan perhatian dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Semoga amal dan budi baik kalian mendapat imbalan dari Allah SWT.

Dalam Penulisan Laporan Akhir ini penulis menyadari bahwa pembahasan yang disajikan tidak lepas dari kekurangan. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati

menerima kritik dan saran yang bersifat membangun, demi memperbaiki dan menyempurnakan Tugas Akhir ini dari kekurangan dan kesalahan yang ada di masa mendatang.

Semoga Laporan Akhir ini bisa bermanfaat bagi pembaca ataupun bagi penulis sendiri. Demikian yang bisa penulis sampaikan.

Wassalamu'Alaikum Wr. Wb

Palembang, Februari 2019

Dini Aprilia

642015049

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGANTAR SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Tujuan Masalah.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Hipotesis.....	9
G. Definisi Operasional.....	9
H. Metode Penelitian.....	10
I. Sistematika Penelitian.....	16
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Penelitian Sebelumnya.....	18
B. Teori.....	19

1. Motivasi Kerja.....	19
2. Tujuan Motivasi.....	21
3. Jenis-Jenis Motivasi.....	21
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	22
5. Displin Kerja.....	25
6. Faktor—faktor Yang Mempengaruhi Displin.....	26
7. Jenis-jenis Displin Kerja.....	27
8. Kinerja.....	28
9. Indicator kerja.....	29
10. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
11. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	34

BAB III : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Perusahaan.....	35
B. Visi dan Misi Perusahaan.....	35
C. Struktur Organisasi.....	36
D. Tugas dan Wewenang.....	37

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
B. Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	44
C. Kinerja Karyawan.....	47
D. Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	50
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pekerjaan.....	50
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	52

3. Karakteristik Responde Berdasarkan Lama Berkerja..... 53

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan..... 54
B. Saran..... 54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1 Motivasi Kerja Karyawan.....	41
Tabel IV.2 Displin Kerja Karyawan.....	44
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan.....	47
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pekerjaan.....	50
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	52
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dan penting dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam berjalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang baik dan selalu ingin ada pengembangannya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Tujuan tidak dapat mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan dan pimpinan.

Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih

dahulu dan disepakati bersama¹. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada pula ayat tentang kinerja berkerja yang terdapat dalam Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10 :

اللَّهُ
 وَأَتَّبِعُوا الْأَرْضَ فَأَنْتُمْ لِرَبِّكُمْ كَارِهِونَ
 كَثِيرًا اللَّهُ وَادْكُرُوا

Artinya : “apabila telah di tunaikannya sholat maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”²

Ayat- ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim berkerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang di peroleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

¹Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015), hlm. 12

² Departmen Agama RI,, *Al Quran dan Terjemahnya*, Diponegoro, bandung, 2010

Kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi pasti akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu factor yang mendorong aktivitas tertentu.³

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sekalipun seorang karyawan mempunyai kemampuan bekerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

³Sutrisno, *Manajemen sumberdaya manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm.149

Ada pula ayat tentang motivasi bekerja yang terdapat dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 :

عَلِمَ إِلَىٰ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ ۚ أَنَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا
فَيُنَبِّئُكُمْ وَالشَّهَادَةَ الْعَيْبِ

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Dengan kinerja yang tinggi, perusahaan berharap dapat lebih mudah mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi harus didukung dengan adanya motivasi dari perusahaan dan disiplin kerja dari karyawan.

Adapun tujuan perusahaan memotivasi dan menerapkan disiplin kerja yang tinggi yaitu untuk membentuk mental yang baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Dalam hal ini peranan pimpinan, dalam mendayagunakan karyawan sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat dicapai, maka seorang pemimpin harus terus berusaha memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka mau berkomitmen untuk bekerja dengan penuh semangat dan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan dari perusahaan, ini sangat penting sebab motivasi kerja mereka tidak hanya ditentukan oleh

pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki tetapi juga oleh besarnya semangat kerja mereka.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan efektif, hal tersebut tidak dapat didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Dengan karyawan yang mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan maka akan terciptanya suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dimana setiap perusahaan mempunyai kebijakan-kebijakan atau peraturan tersendiri mengenai itu. Dalam hal ini banyak perusahaan yang mempunyai kebijakan-kebijakan itu salah satunya perusahaan PT Bunari. PT Bunari adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang gas elpiji 3Kg. Setelah peneliti melakukan wawancara terhadap pimpinan PT Bunari maka didapat data yang mengaitkan permasalahan kinerja karyawan, dilihat dari alat/sarana penunjang kerja karyawan didalam bekerja masih belum berimbang dengan banyaknya jumlah karyawan yang dimiliki, usia produktif alat/sarana yang dimiliki perusahaan yang sudah melalui masa pakainya sehingga proses pengerjaan jualbeli gas elpiji sedikit terhambat

dan memakan waktu. Masalah lain dalam kinerja karyawan adalah pembagian tugas yang dibatasi, serta untuk tugas pengerjaan yang sulit perusahaan memberikannya kepada karyawan senior dalam pengalamannya, faktor ini menyebabkan ketidakseimbangan kinerja pada karyawan yang masih memiliki kemampuan terbatas karena belum memiliki pengalaman dan jam terbang yang dimiliki oleh karyawan senior, sehingga peluang karyawan untuk menunjukkan prestasi kerja terhambat karena pengalaman yang dimiliki bekerja pada batasan yang rendah dari kemampuannya.

Disiplin kerja pada PT. Bunari Palembang terlihat pada ketepatan waktu para karyawan datang ke kantor atau pun lapangan selalu tidak tepat waktu, tidak tertib dan kurang teratur, hal ini diketahui melalui keluhan para pimpinan pada saat melakukan pengendalian langsung seperti inspeksi mendadak, terlihat lembar absensi karyawan yang penuh namun tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang bekerja, hal tersebut dapat terjadi karena ada kemungkinan sebagian karyawan yang menutup-nutupi ketidak hadiran rekannya. Permasalahan tersebut dapat terjadi karena kurangnya pengawasan dari pemimpin yang kurang rutin dalam mengawasi para karyawan, serta ketidak efektifan sanksi hukuman yang diberikan, karena dinilai kurang memberikan efek jera kepada karyawan, sebab sanksi hukuman yang sering terlihat oleh karyawan yang pernah menyaksikannya, hanya berupa teguran keras dari pimpinan serta ancaman pemecatan, realisasi dari sanksi hukuman pemecatan tersebut kurang

diwujudkan oleh pimpinan, terbukti dari kasus kejadian pelanggaran yang dilakukan berulang kali oleh karyawan yang sama dan ditanggapi hanya dengan teguran kembali, namun setelah beberapa bulan kemudian pimpinan barulah memberikan keputusan untuk melakukan pemecatan. Dalam kasus tersebut memperlihatkan bahwa fungsi dari penerapan aturan dan sanksi hukuman dari perusahaan, serta ketegasan dari pimpinan masih kurang dalam menjaga kedisiplinan karyawan.

Untuk melihat penyebab terganggunya kinerja maka peneliti harus melakukan penelitian untuk melihat hal-hal yang menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bunari Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, yang terjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bunari Palembang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bunari Palembang?

C. Batasan Masalah

Adapula batasan masalah dari penelitian tersebut adalah Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja di sini lebih terfokus kinerja karyawan yang ada di PT Bunari Palembang.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bunari Palembang
2. untuk mengetahui disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan PT Bunari Palembang.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT Bunari Palembang, terutama mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Almamater

Dapat dijadikan sebagai dasar dan bahan acuan secara literatur untuk penelitian sejenis lainnya.

3. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara lebih mendalam.

F. Hipotesis

Terdapat Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Anugerah Sejati Palembang.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variable diukur. Definisi operasional variable yang dijelaskan adalah operasionalisasi konsep agar diteliti atau dihukum melalui gejala-gejala yang ada. Variable penelitian harus dapat diukur menurut skala yang lazim digunakan.

Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada PT.Bunari Palembang	a. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. b. Alat atau sarana. c. Kompetensi.
Motivasi Karyawan (X1)	Sebagai proses menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan PT.BunariPalembang	1) Faktor intern 1) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan 2) Faktor ekstern 2) Adanya penghargaan terhadap prestasi.

		3) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
Disiplin Kerja Karyawan (X2)	Sikap kesediaan karyawan untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di PT.BunariPalembang	<ul style="list-style-type: none"> a. Kompensasi b. Keteladanan pemimpin c. Aturan

H. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dilihat dari tingkat eksplanasinya terbagi menjadi :

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunari Palembang.

b. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor PT. Bunari Palembang di jalan Ki GedeIngSuro No. 82 RT 001 RW 29 Ilir

c. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁴.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bunari yang berjumlah 82 karyawan terbagi dari 25 Operasional, 5 administratif karyawan, 9 supervisor, 8 pengawas lapangan dan 35 karyawan lapangan.

No	Karyawan	Jumlah
1	Operasional	25
2	Administratif	5
3	Supervisor	9

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. (Bandung: CV Alfabeta, 2016), hlm. 117

4	Pengawas lapangan	8
5	Karyawan Lapangan	35
Total Karyawan		82

Jumlah Karyawan PT. Bunari Palembang

2. Sampel

Sampel (n) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut⁵. Teknik sampling pada penelitian ini adalah probability sampling, probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik proportionate stratified random sampling, teknik pengambilan anggota sampel ini dilakukan karena populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional.

Tabel penentuan jumlah sampel dari Isaac dan Michael memberikan kemudahan penentuan jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan 1%, 5% dan 10%. Dengan tabel ini, peneliti dapat secara langsung menentukan besaran sampel berdasarkan jumlah populasi dan tingkat kesalahan yang dikehendaki. Pada penelitian ini, peneliti menetapkan tingkat kesalahan pada taraf 5%.⁶

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2018),.hlm. 149

⁶ *Ibid*, hlm. 161

Tabel III. 3**Tabel Penentuan Jumlah Sampel**

No	Jabatan	Jumlah	Sampel
1.	Workshop	25	$\frac{25}{82} \times 68 = 21$
2.	Administratif	5	$\frac{5}{82} \times 68 = 4$
3.	Supervisor	9	$\frac{9}{82} \times 68 = 7$
4.	Pengawas Lapangan	8	$\frac{8}{82} \times 68 = 7$
5.	Karyawan Lapangan	35	$\frac{35}{82} \times 68 = 29$
Total		82	68

Sumber : Data Perusahaan dan Perhitungan Peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel Isaac dan Michael diketahui jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 68 sampel. Jumlah ini diperoleh melalui jumlah populasi yaitu 82 atau mendekati 85 pada taraf kesalahan 5%, sehingga diperoleh hasil 68.

d. Jenis dan Sumber Data

Menurut sumbernya pengambilannya, data dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder⁷

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer juga dapat disebut data asli atau data baru.

⁷Supardi, *Aplikasi Statistika Terapan*. (Jakarta Selatan: PT Prima Ufuk, 2013)., hlm. 16

- b) Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder disebut juga data tersedia.

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban responden terhadap kuesioner.

e. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan pengumpulannya dikenal beberapa cara pengumpulan data penelitian, antara lain pengamatan, penelusuran linear, penggunaan angket, dan wawancara⁸.

1. Observasi (pengamatan)

Cara pengumpulan data melalui melihat langsung ke lapangan terhadap objek yang diteliti. Cara observasi yang paling efektif adalah melengkapinya dengan pedoman observasi pengamatan.

2. Penelusuran literatur

Cara pengumpulan data melalui sebagian data atau seluruh data penelitian sebelumnya.

3. Penggunaan kuesioner

Cara pengumpulan data melalui pengumpulan jawaban dari daftar pertanyaan yang diberikan terhadap pihak yang diteliti

⁸Hasanlqbal, *Pokok-pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensi)*. (Jakarta: PT Bumiaksara, 2009), hlm. 23

4. Wawancara

Cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek diteliti. Merupakan percakapan antar dua orang atau lebih dan berlangsung antar narasumber dan pewawancara.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

f. Teknik Analisa Data

1. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, Analisis Kualitatif dan Analisis Kuantitatif⁹.

a) Analisis Kualitatif

Analisis Kualitatif yaitu suatu metode dengan menggunakan data dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat skema, dan gambar

b) Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah suatu metode analisis data yang berbentuk bilangan, atau kualitatif yang diangkakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Untuk mengkuantitatifkan data kualitatif digunakan skala likert, dengan jawaban responden sebagai berikut:

⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. (Bandung: CV Alfabeta, 2016), hlm. 13-14

Sangat Setuju	SS	dikuantitatifkan dengan skor 5
Setuju	S	dikuantitatifkan dengan skor 4
Netral	N	dikuantitatifkan dengan skor 3
Tidak Setuju	TS	dikuantitatifkan dengan skor 2
Sangat Tidak Setuju	STS	dikuantitatifkan dengan skor 1

I. Sistematika Penelitian

BAB I Pendahuluan, Bab ini adalah latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi oprasional, metode penilitian dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori, dalam sub bab ini akan mengurai lebih dalam tentang kinerja, indicator kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, motivasi kerja, tujuan motivasi, jenis-jenis motivasi, faftor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, displin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi displin dan jenis-jenis displin kerja.

BAB III Gambaran umum atau profi perusahaan, Bab ini mencakup sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, tugas dan wewenang dirketur

BAB IV Hasil penelitian dan pembahasan, Bab ini berisi hasil penilitian dan pembahasan bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

PT Bunari dan bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bunari Palembang.

BAB V Penutup, Bab ini berisi mengenai kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, dan saran-saran yang ditunjukkan untuk pihak terkait bagi masyarakat, PT Bunari, mahasiswa dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T.Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bejo, Siwanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Adminitratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghazali, Imam. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Hasan, iqbal. (2009). *Pokok-pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hasibuan, malayu (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara
- Hasibuan, malayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta
- Indriantoro dan Bambang. (2013). *Metologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Martoyo, Susilo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2004). *Manajamen Sumber Daya Perusahaan*. cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis, Aida Vitayala. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pratiwi Annisa (2010) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (persero) Pekalongan jurnal umum manajemen online*

- Ridho, M (2011) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas PU Tangerang* jurnal umum manajemen online
- Rivai, Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sedarmayanti, SPd. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Singodimedjo, Markum. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS
- Simomora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi 2, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumanto (2014). *Statistik Terapan*. Yogyakarta: CAPS.
- Supardi (2013). *Aplikasi Statistika Terapan*. Jakarta selatan: PT. Prima Ufuk.
- Sutrisno (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Umar, husaini (2013). *Pengantar Statistika*. Edisi ketiga. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta:PT. Rajagrafindo Pesad.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.