

ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HANOMAN SAKTI PRATAMA SURABAYA

Oleh :

Bimantara Delahoya Prayogi
18.110125

STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya
Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya, Jawa Timur 60165
bimaprayogi33@gmail.com

Soedarmanto, S.E., MM
STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya
Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya, Jawa Timur 60165

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memutuskan dan membedah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap pelaksanaan kinerja karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya. Eksekusi mengacu pada kemampuan kapasitas dan motivasi. Dengan mensurvei pelaksanaan pekerja dengan memperhatikan kapasitas mereka untuk menindaklanjuti dengan pekerjaan yang dibagikan sesuai dengan bakat, kemampuan, dan motivasi mereka. Estimasi pelaksanaan akan membawa pekerja pada tiga tanda efisiensi kerja, yaitu jumlah, kualitas, dan idealitas tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya yang memiliki jumlah 31 orang. Jumlah test dalam tinjauan ini adalah 31 individu dengan strategi sampling jenuh. Informasi penelitian diperoleh dari wawancara pekerja PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya, survey penelitian yang sesuai dan juga pengambilan data dari buku, jurnal serta penelitian terdahulu. Prosedur penelitian ini menunjukkan bahwa selama disiplin kerja dan inspirasi kerja pada dasarnya mempengaruhi pameran perwakilan PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya. Berdasarkan tabulasi deskriptif dari setiap masing - masing variable memiliki total skor yang berbeda, seperti variable Motivasi Kerja (X1) memiliki total skor 970, Disiplin Kerja (X2) memiliki total skor 1197 dan juga Kinerja Karyawan memiliki total skor 644. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap pemeran perwakilan PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya. Akan tetapi disiplin kerja merupakan salah satu variable yang lebih unggul dan memberikan pengaruh besar terhadap pengembangan perusahaan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

“Sumber Daya Manusia (SDM) sangat mungkin merupakan komponen utama yang tidak bisa dipisahkan dari sebuah asosiasi, dua yayasan dan organisasi.” 1) Pada dasarnya Sumber Daya Manusia sebagai orang yang dimanfaatkan dalam suatu perkumpulan sebagai penyelenggara dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perkumpulan. Berangkat dari itu, SDM yang dimaksud memang harus difokuskan untuk administrasi yang baik, baik untuk aksesibilitasnya maupun untuk kapabilitas/kapasitasnya.

Aksesibilitas sumber daya manusia (SDM) diperlukan mengingat diakui bahwa ada proporsi tertentu yang menjadi aturan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktifitas, jumlah sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan dalam menghitung keberhasilan dan produktifitas kerja, kesalahan dalam penataan SDM dapat menghasilkan kulminasi pekerjaan yang boros dan layak.

Seorang pekerja dalam menjalankan bisnisnya secara kompeten, tidak sepenuhnya ditentukan oleh penilaian presentasinya. Evaluasi tidak hanya dilakukan untuk membantu pengecekan asset asosisasi tetapi juga untuk mengatur tingkat efektivitas pemanfaatan asset yang ada dan mengetahui hal-hal yang perlu ditingkatkan. Eksekusi ujian adalah variable yang signifikan untuk lebih mengembangkan eksekusi dan inspirasi representative, bagian-bagian yang menunjukkan kapasitas pekerja yang kurang dikenali, diketahui sehingga metodologi tidak sepenuhnya kaku dalam mengerjakan pameran mereka.

Eksekusi dapat dicirikan sebagai derajat hasil kerja atau kapasitas perwakilan untuk menyelesaikan kebutuhan kerja yang diberikan baik dari segi kualitas maupun jumlah. Eksekusi juga penting sebagai bahan dari hasil kerja, selanjutnya eksekusi representative dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang wakil untuk menyelesaikan kewajibannya ditempat kerja dan menggambarkan adanya suatu kegiatan yang ditunjukkan oleh perwakilan dalam latihan kerja.

Motivasi dapat dilihat sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang di tandai dengan munculnya perasaan, di dahului oleh respon terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan seluruh tenaganya karena suatu tujuan. Sikap mental positif karyawan terhadap situasi kerjalah yang memperkuat motivasi kerja mereka untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang menjadi kunci motivasi, yaitu kunci motivasi, usaha, tujuan organisasi, serta kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon terhadap suatu tindakan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena adanya dorongan oleh adanya suatu unsur tujuan. Tujuan ini berkaitan dengan kebutuhan, dapat dikatakan tidak akan ada motivasi jika tidak ada kebutuhan yang dirasakan.

Disiplin kerja merupakan kerja seorang wakil untuk benar-benar melakukan latihan pekerjaannya. Disiplin sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perkumpulan atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Demikian juga, disiplin juga berguna untuk mengajar perwakilan dalam menyesuaikan dan menikmati pedoman, metode, pendekatan yang ada untuk menghasilkan eksekusi yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, para pencipta tertarik untuk lebih mendalami dalam ujian yang berjudul Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hanoman Sakti Pratama Surabaya?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hanoman Sakti Pratama Surabaya?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hanoman Sakti Pratama Surabaya?

1.3. Batasan Masalah

Permasalahan dalam membedakan masalah-masalah tersebut tidak akan dibicarakan secara tuntas karena kendala yang berbeda dan menjauhi penyebaran masalah serta agar lebih mudah dipahami tanpa henti, dalam penelitian ini penulis memberikan hambatan-hambatan terhadap masalah yang dibahas, khususnya yang berkaitan dengan terhadap dampak siklus pendaftaran dan proses penentuan terhadap pelaksanaan perwakilan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hanoman Sakti Pratama Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hanoman Sakti Pratama Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hanoman Sakti Pratama Surabaya.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi informasi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan proses kedisiplinan kerja sesuai dengan perusahaan harapan. Selain itu adanya penelitian ini berguna menjadi masukan dalam menerapkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan.
2. Bagi STIAMAK Barunawati
Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai motivasi kerja dan kedisiplinan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan wawasan yang bertambah. Peneliti lebih memahami tentang motivasi kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan. Dan juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

II. LANDASAN TEORI

2.1. Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Berikutnya adalah pemahaman yang lebih jelas tentang SDM, factor-faktor yang mempengaruhi upaya peningkatan kualitas, dan peran mereka dalam sebuah asosiasi. Mungkin kita sering mendengar istilah Sumber Daya Manusia atau disebut juga SDM. Alam dapat

menjadi asset sekaligus asset yang bermanfaat bagi sebuah asosiasi, dengan tujuan agar asosiasi tersebut dapat mencapai tujuannya.

SDM memainkan peran asosiasi untuk mencapai keunggulan. Pergantian peristiwa secara mekanis dan perubahan alama menjadikan SDM sebagai pertimbangan penting dalam menentukan kapasitas suatu asosiasi atau organisasi dalam kompetisi di seluruh dunia.

Oleh karena itu, masyarakat harus terus berkembang untuk memenangkan oposisi ini. Majunya suatu perkumpulan harus dilakukan oleh SDM yang berkualitas dan serius. Maka pada acara ini kita harus melihat bersama-sama tentang apa itu SDM.

SDM atau Sumber Daya Manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mengakui sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau di sisi lain HR, secara spesifik kapasitas berpikir dan kekuatan actual yang digerakkan oleh seorang individu dan cara berperilakunya dipengaruhi oleh kerabatnya dan keadaan serta pekerjaannya saat ini karena ia di ilhami oleh keinginannya untuk memuaskan pemenuhannya.

SDM adalah asset utana yang memiliki akal, sentiment, kemampuan, informasi dan inovasi.

Misalnya, tugas setiap individu terhadap iklim yang tidak dapat dipisahkan dari sikap kemajuan dan harapan yang ada dalam diri sendiri untuk membina iklim, mengolah, dan mengusahakan bantuan pemerintah daerah setempat secara terkendali. Kemampuan SDM pada umumnya meningkatkan efisiensi dalam mendukung organisasi menjadi lebih tegas dan mencapai tujuan.

Berikut ini terdapat beberapa pendapat menurut para ahli mengenai Sumber Daya Manusia (SDM), yakni sebagai berikut :

Menurut Henry Simamora, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pemanfaatan, pemajuan, penilaian, pengaturan kompensasi, dan pengurusan individu perseorangan dari perkumpulan atau perkumpulan buruh.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah persiapan, pemilahan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap perolehan, peningkatan, pengaturan kompensasi, bergabung, mendukung dan membagi tenaga kerja dan membagi tenaga kerja untuk mencapai tujuan hierarkis.

Menurut Sofyandi, sebagai suatu tata cara dalam melaksanakan kemampuan administrasi, khususnya mengatur, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengendalikan, dalam setiap tindakan atau kemampuan fungsional SDM mulai dari proses penarikan, penetapan, persiapan dan peningkatan, jabatan yang meliputi kemajuan, penurunan pangkat. Dan bergerak, ujian pelaksanaan, remunerasi, hubungan modern dan akhir pekerjaan yang ditujukan untuk memperluas komitmen yang bermanfaat dari SDM asosiasi untuk mencapai tujuan hierarkis dengan lebih benar dan produktif.

Menurut Bohlander dan Snell, Human Resource (SDM) adalah ilmu yang berkonsentrasi pada metode yang paling mahir untuk melibatkan perwakilan dalam organisasi, membuat pekerjaan, pertemuan kerja, pekerja asuh yang memiliki kapasitas, membedakan cara untuk menangani memiliki pilihan untuk mendorong pelaksanaan perwakilan dan hadiah mereka untuk pekerjaan mereka, seperti bisnis dan lain sebagainya.

Menurut Hariandja, Sumber Daya Manusia (SDM) sangat mungkin menjadi pertimbangan utama sebuah organisasi meskipun ada beberapa factor seperti modal. Dengan cara ini, SDM harus diawasi secara tepat untuk membangun kelangsungan hidup dan efektivitas asosiasi, sebagai salah satu kemampuan dalam organisasi yang di kenal sebagai asset manusia para eksekutif.

Menurut Sonny Sumarsono, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah administrasi atau ikhlar kerja yang dapat diberikan dalam siklus penciptaan. Kemudian lagi, SDM menggambarkan sifat pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dalam kesempatan tertentu untuk menciptakan tenaga kerja dan produk. Definisi selanjutnya, SDM berhubungan dengan orang-orang yang dapat mencoba menawarkan jenis bantuan atau organisasi kerja. Memiliki opsi untuk bekerja

dapat diartikan sebagai memiliki opsi untuk melakukan segala jenis gerakan yang memiliki Latihan moneter.

Menurut Mathis dan Jackson, Human Resource (SDM) adalah rencana kerangka kerja formal dalam suatu asosiasi untuk menjamin pemanfaatan kemampuan dan potensi manusia secara berhasil dan efektif untuk mencapai tujuan hierarkis. Demikian juga, menurut The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) dalam penjelasan Mullins padatahun 2005. Sumber Daya Manusia dicirikan sebagai Teknik untuk merencanakann, melaksanakan, dan mengikuti serta mengawasi individu untuk pelaksanaan bisnis yang ideal termasuk pengaturan dan siklus peningkatan untuk membantu prosedur yang telah dibuat.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting bagi bantuan pemerintah kepada masyarakat. Dengan segala daya dan tenaga manusia dapat menciptakan produk sesuai dengan kebutuhan. Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi sifat SDM, misalnya :

1. Pelatihan

Sekolah yang menyeluruh dapat menghasilkan SDM yang hebat. Jadi betapa pentingnya sekolah untuk menciptakan asset yang berkualitas. SDM yang berkualitas dapata meningkatkan efisiensi di tempat kerja sehingga tujuan hierarkies dapat dicapai dengan mudah. Seperti di negara-negara maju sebagian besar memiliki pelatihan berkualitas tinggi untuk menghasilkan SDM yang berkualitas.

2. Lingkungan

Lingkungan sangat persuasive dalam membentuk pribadi manusia. Maka dengan keadaan alama yang besar pada umumnya akan membingkai pribadi manusia yang baik pula, sehingga dapata menciptakan SDM yang berkualitas. Lingkungan yang memaksan membentuk pribadi manusia, misalnya lingkungan hidup, lingkungan bermain, lingkungan Pendidikan dan lain – lain.

2.1.3 Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk bekerja pada sifat SDM pada umumnya menyoroti pengajaran, karena sekolah adalah metode utaman untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Untuk situasi ini, instruksi untuk semua kalangan adalah tugas yang harus di selesaikan. Diseminasi pelatihan yang setara, namun berusaha untuk meningkatkan kualitasnya juga. Usaha – usaha tersebut misalnya menyelesaikan pengajaran sejak awal dan megerjakan hakikat persekolahan mulai dari tahap awal. Kemudian bekerja dengan masuk ke Pendidikan lanjutan jauh lebih siap, misalnya membuka pintu bagi individu yang sebenarnya memiliki kendala keuangan untuk belajar dan melanjutkan sekolah di pendididkan lanjutan.

Pelatihan harus tetap di garap secara berkualitas untuk menghimpun generasi penerus bangsa yang berilmu, beretika luhur, dan siap menghadapi zaman. Pelatihan juga harus memilikip pilihan untuk melahirkan generasi penerus negara yang memiliki jiwa patriotism dan penalaran yang luar biasa untuk menyatukan negaranya. Instruksi bukan hanya kewajiban otoritas public, itu adalah kewajiban semua orang. Pentingnya pelatihan sebagai jalan untuk kemajuan bangsa harus menjadi tanggung jawab dan perhatian bersama.

2.1.4 Peranan Sumber Daya Manusia Pada Organisasi

Potensi yang digerakkan oleh SDM juga sangat berpengaruh pada upaya suatu organisasi dalam mencapai tujuan atau sasarannya. Meskipun inovasi semakin luar biasa dan terus berkembang, penyebaran data semakin sederhana dan cepat, dan berbagai komponen yang tidak di sempurnakan semakin memuaskan, tetapi tanpa SDM yang berkualitas, tujuan hierarkis sulit untuk dicapai. Dapat dikatakan bahwa SDM merupakan bagian penting untuk mengungkapkan

kejujuran dan memahami visi dan misi sebuah asosiasi. Maka untuk mencapai tujuannya, sebuah asosiasi membutuhkan SDM sebagai framework director, dengan tujuan agar framework dapat berjalan sebagaimana mestinya.

SDM merupakan sumber daya yang penting bagi asosiasi, karena pekerjaan dan pekerjaannya tidak dapat digantikan oleh asset lain dan tentunya harus terus menerus diatur dalam visi dan misi asosiasi. Untuk mencapai visi dan misinya, SDM dalam sebuah asosiasi harus memiliki atribut seperti inspirasi, mentalitas, ide diri, informasi dan bakat. Kemudian, pada saat itu ada beberapa pekerjaan yang harus dimiliki SDM dalam mengelolai kesulitan dunia kerja, misalnya memiliki pilihan untuk melakukan pemeriksaan pekerjaan, merencanakan kebutuhan pasokan tenaga kerja dan mendaftarkan pesain yang memenuhi syarat, mengawasi dana yang lain.

2.1.5 Hubungan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Karyawan

Pekerjaan untuk membuat disposisi disiplin kerja dalam suatu organisasi harus dimungkinkan melalui prinsip-prinsip yang jelas, strategi kerja dasar yang dapat diketahui oleh para perwakilan tanpa banyak usaha. Seseorang yang sangat focus pada umumnya akan lebih terkoordinasi dalam segala hal seperti masuk dan keluar tepat waktu, terus tunduk pada prinsip-prinsip yang bersangkutan dan membina hubungan baik dengan perwakilan individu, yang merupakan modal utama untuk pengenalan sikap kerja keras dalam seorang individu yang membawa tinggi rendahnya eksekusi individu.

Apalagi factor peningkatan memiliki hubungan langsung dengan pameran tunggal perwakilan. Peningkatan kerja harus dipandang oleh organisasi untuk mengetahui kemajuan ideal perwakilan sehingga perwakilan memiliki energi kerja dalam mencapai tujuan organisasi yang telah diatur dan pada akhirnya organisasi memiliki perwakilan yang memiliki kualitas, kemampuan dan kapasitas untuk bekerja.

Jika seorang perwakilan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan memberikan eksekusi dan pencapaian hasil maksimal jika perwakilannya tidak berfungsi dengan baik, dan itu berarti bahwa perwakilan tersebut tidak memiliki semangat yang tinggi, tidak selalu bekerja dan memiliki keyakinan yang rendah. Dengan memberi arahan, direncanakan akan memberikan motivator kepada perwakilan untuk lebih bersemangat dan benar-benar kerja keras dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja pekerja dapat meningkat. Adanya peningkatan pelaksanaan yang representative tidak sesuai dengan keterampilan yang digerakkan oleh pekerja, sehingga menciptakan SDM melalui persiapan dan pendidikan sangat penting.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sebuah asosiasi organisasi didirikan berdasarkan fakta bahwa ia memiliki tujuan khusus yang perlu dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya, setiap asosiasi dipengaruhi oleh cara berperilaku yang otoritatif. Mungkin salah satu gerakan yang dikenal luas yang di selesaikan dalam asosiasi adalah eksekusi perwakilan, khususnya cara dia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas atau pekerjaan dalam asosiasi.

Yang dimaksud dengan eksekusi atau kinerja adalah penggambaran derajat ketercapaian pelaksanaan suatu program atau strategi gerakan dalam memahami tujuan, sasaran, visi, dan misi perkumpulan yang dituangkan melalui persiapan esensial suatu perkumpulan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Prof. Dr. Moeharjono, M.Si bahwa pameran perwakilan dalam suatu organisasi merupakan sesuatu yang dapat dilakukan oleh orang atau perkumpulan, baik secara kuantitatif maupun subjektif. Sementara itu, menurut Mc Cormick dan Tiffin, presentasi seseorang pekerja adalah waktu dan jumlah yang dibutuhkan organisasi untuk menyelesaikan latihannya.

Eksekusi sebagai konsekuensi dari kemampuan/Latihan kerja seseorang atau berkumpul dalam suatu gerakan hierarkis yang dipengaruhi oleh variable-variabel yang berbeda untuk mencapai tujuan-tujuan hierarkis dalam suatu periode tertentu. Kemampuan perbuatan atau pekerjaan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan akibat pekerjaan atau latihan seseorang atau perkumpulan yang merupakan kekuasaan dan kewajiban suatu perkumpulan. Pelaksanaan pekerjaan/pencapaian pekerjaan di koordinasikan untuk mencapai tujuan hierarkis dalam jangka waktu tertentu.(Pabundu Tika. 2006 : 121-122)

2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian pelaksanaan atau ujian pelaksanaan pekerja yang dikemukakan oleh Leon C. Menggison (1981:310) dalam Mangkunegara (2000:69) adalah sebagai berikut: “Penilaian Kinerja adalah suatu siklus yang digunakan oleh para perintis untuk memutuskan apakah seorang wakil sedang mengurus usahanya, sesuai dengan kewajiban-kewajibannya.”

Selain itu Andres E. Sikula (1981:2005) yang dikutip oleh Mangkunegara (2000:69) merekomendasikan bahwa “pemeriksaan perwakilan adalah penilaian metodis terhadap karya dan potensi perwakilan yang dapat diciptakan. Penilaian selama waktu yang dihabiskan untuk menguraikan atau memutuskan nilai, kualitas atau status beberapa barang, individu atau benda (barang dagangan)”.

Seangkat menurut Siswanto (2001:35) evaluasi pelaksanaan adalah: “Suatu gerakan yang dilakukan oleh pelaksana/manajer penilai untuk mensurvei penyajian tenaga kerja dengan membandingkan pelaksanaan dan rangkaian tanggung jawab atau penggambaran dalam jangka waktu tertentu biasanya menuju akhir tahun”.

Dari sebgaiian anggapan yang cukup beralasan ini, cenderung disimpulkan bahwa penilaian presentasi adalah evaluasi yang diselesaikan secara efisien untuk mengetahui konsekuensi dari pekerjaan representative dan pelaksanaan hierarkis. Selain itu, juga untuk menentukan persyaratan untuk persiapan pekerjaan yang sah, menyerahkan kewajiban yang sesuai kepada perwakilan sehingga mereka dapat melakukan posisi yang lebih baik mulai sekarang dan sebagai alasan untuk memutuskan strategi sehubungan dengan kemajuan atau penentuan hadiah.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk meningkatkan atau mengerjakan eksekusi otoritatif melalui pengerjaan pameran SDM asosiasi. Secara lebih eksplisit, tujuan penilaian eksekusi sebagaimana diungkapkan oleh Sunyoto (1999:1) yang di kutip oleh Mangkunegara (2005:10) adalah:

1. Meningkatkan pemahaman bersama antar perwakilan tentang kebutuhan eksekusi.
2. Rekaman dan pengakuan dibuat oleh seorang pekerja, dengan tujuan bahwa mereka dibujuk untuk meningkatkan, atau mungkin mencapai setara dengan prestasi masa lalu.
3. Berikan pintu terbuka yang berharga bagi para pekerja untuk berbicara tentang kerinduan-kerinduan mereka dan meningkatkan kesadaran akan profesi atau pekerjaan mereka yang sedang berlangsung.
4. Mencirikan atau merumuskan kembali tujuan masa depan, dengan tujuan agar perwakilan di dorong untuk mencapai sesuai kapasitas mereka yang sebenarnya.
5. Menganalisa pelaksanaan dan rencana perbaikan yang ditunjukkan oleh kebutuhan persiapan, secara eksplisit instruksi dan rencana persiapan, dan kemudian mendukung peraturan jika tidak ada yang harus diubah.

Tindakan ujian presentasi itu sendiri diharapkan dapat mengukur kecermatan setiap Angkatan kerja dalam menciptakan dan menggarap hakikat pekerjaan, sehingga dapat dilakukan kegiatan-

kegiatan yang berhasil, misalnya pelatihan dan kegiatan remedial atau restorative yang konsisten terhadap pekerjaan yang dianggap tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan. Pelaksanaan pemeriksaan tenaga kerja biasanya dilakukan oleh pengurus atau wakil yang ditunjuk untuk memberikan penilaian terhadap tenaga kerja yang dimaksud dan pada umumnya merupakan pimpinan langsung yang progresif atau dapat juga dari satu pihak lagi yang disetujui atau langsung di pilih untuk diangkat memberikan evaluasi. Hasil evaluasi presentasi diserahkan kepada administrasi tenaga kerja untuk mendapatkan konsentrat mengenai kebutuhan tambahan, baik yang berhubungan dengan individu Angkatan kerja yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan organisasi.

2.2.3 Manfaat Penilaian Kerja

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat baik bagi pekerja itu sendiri maupun organisasi dalam memutuskan beberapa hal, misalnya cara panggilan dan kenaikan kompensasi. Oleh karena itu, sebagai pionir harus memahami manfaat dari ujian pelaksanaan agar perwakilan dan organisasi dapat terus maju dan berkreasi untuk memperbaiki keadaan. Berikutnya adalah bagian dari keuntungan mengarahkan evaluasi pelaksanaan yang representatif.

1. Sebagai Media Ukur untuk Menentukan Kenaikan Jabatan

Penilaian kinerja karyawan merupakan media penilaian untuk menentukan kemajuan pekerja yang bersangkutan. Sehingga dapat mengevaluasi pameran perwakilan dengan memimpin survey sebelum menyimpulkan dengan baik bahwa pekerja tersebut memenuhi syarat untuk suatu kemajuan.

2. Mendorong Motivasi Karyawan

Beberapa organisasi memimpin ujian pelaksanaan perwakilan untuk melihat seberapa banyak beban kerja mereka dan jumlah penghargaan yang dapat diberikan organisasi. Dengan kerangka kerja seperti itu, perwakilan akan merasa terbujuk untuk berkerja jauh lebih sungguh-sungguh untuk mendapatkan evaluasi presentasi yang layak.

3. Menjadi Parameter Pengukuran Kenaikan Gaji

Penilaian kinerja karyawan juga dapat menjadi batas estimasi dalam memperluas tingkat upah pekerja. Jika pekerja memiliki nilai evaluasi yang layak, maka dapat memberikan kompensasi lebih karena pengangkatan besar yang diberikan oleh perwakilan kepada organisasi.

4. Menggali Potensi Diri Karyawan

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, hal yang harus dilakukan adalah melacak kapasitas sebenarnya atau kapasitas rahasia mereka di dalam diri mereka. Kemampuan para pekerja ini dapat diciptakan untuk menggerakkan organisasi.

Salah Satu cara untuk menemukan hal ini diharapkan pada perwakilan, maka yang harus dilakukan adalah menawarkan bantuan melalui penyiapan atau sanggar. Ini bisa menjadi pengaturan bagi perwakilan untuk nantinya memiliki pilihan untuk membuat komitmen yang lebih menonjol terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

5. Menjadi Bahan Evaluasi

Dilakukannya penilaian kinerja adalah agar penilaian dapat dimanfaatkan sebagai bahan penilaian. Penilaian yang disinggung disini berlaku baik dari sisi organisasi maupun dari sisi perwakilan.

Penilaian ini nantinya akan sangat membantu untuk membangun organisasi dan perwakilan dalam sebuah pos yang unggul. Selain itu, juga dapat memanfaatkan hasil penilaian untuk membuat tujuan berikut yang ingin dicapai.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Secara definisi, penanda pameran adalah suatu tindakan atau model yang digunakan menilai dan mengamati pelaksanaan pekerja dalam suatu perkumpulan atau organisasi. Penanda peserta ini dibuat dan diterapkan dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan otoritatif atau organisasi.

Penanda-penanda pelaksanaan di rencanakan dan dibuat oleh setiap asosiasi/organisasi, sehingga petunjuk-petunjuk tersebut akan berubah bergantung pada pendekatan dan pedoman dari setiap asosiasi atau organisasi. Demikian juga dengan penanda pameran, perwakilan organisasi an lebih terbujuk untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pekerjaannya.

Berikut adalah beberapa contoh poin indikator kinerja karyawan yang digunakan sebagai perspektif untuk evaluasi dalam organisasi.

1. Presensi

Tingkat partisipasi dapat menggambarkan disiplin dan tanggung jawab perwakilan di tempat kerja. Partisipasi juga menunjukkan konsistensi perwakilan dengan pedoman organisasi dalam hal waktu kerja dan kesadaran akan komitmen mereka sebagai buruh. Dengan demikian, partisipasi tidak hanya diukur dengan partisipasi perwakilan, tetapi juga keandalan memasuki dan menyelesaikan pekerjaan. Keterlambatan berulang mengurangi rentang jam kerja yang dapat mengurangi efisiensi.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah penanda yang signifikan dan dilibatkan oleh organisasi dalam survei yang dilakukan oleh perwakilan. Indikator ini menentukan kemampuan, kapasitas, dan tingkat keterampilan perwakilan di tempat kerja. Pekerjaan yang berkualitas menyiratkan pemenuhan pedoman kualitas yang ditetapkan dan mengurangi keluhan klien.

3. Jumlah Pekerjaan

Hasil kerja juga diperkirakan dengan memenuhi fokus dalam satuan waktu, misalnya target harian, minggu demi minggu, atau bulan ke bulan. Tujuannya diubah dalam ukuran jumlah, misalnya fokus bisnis menjual berbagai barang atau mendapatkan berbagai klien dalam sebulan. Jumlah adalah penunjuk ujian presentasi representative yang paling sering digunakan karena memperkirakan dalam angka adalah yang paling sederhana.

4. Kemampuan Bekerja Sama

Indikator ini memperkirakan seberapa baik perwakilan menjalankan kewajiban mereka dalam kelompok, bagaimana mereka berbicara dengan atasan mereka, menerima perintah dan melaksanakannya, bekerja sama dengan kolaborator. Beberapa perwakilan sangat hebat dengan dalam pekerjaan mereka untuk posisi individu, namun gagal dalam posisi yang membutuhkan kerja sama, misalnya sulit untuk menyesuaikan diri dengan orang lain.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi

Istilah *motivasi* telah menjadi topik yang sering dikaji oleh masyarakat umum. Motivasi dapat berupa kata-kata tindakan atau hal yang dapat diperoleh atau diberikan dari seseorang. Pengertian motivasi adalah keinginan atau dorongan yang muncul dalam diri individu secara sengaja atau tidak sadar untuk melakukan suatu kegiatan dengan alasan tertentu. Apabila pekerja yang tidak bersemangat atau sengsara, ekspresi motivasi mungkin memiliki pilihan untuk membawa pekerja ke tempat yang lebih baik lagi.

Secara semantic, motivasi berasal dari akar kata Latin “morove” yang berarti gerakan atau keinginan untuk bergerak. Padahal dalam Bahasa Inggris motivasi dikenal sebagai “rationale” dan itu menyiratkan kekuatan pengembangan atau alasan.

Setiap kali diubah ke dalam Bahasa Indonesia, awal kata motivasi adalah “niat”, dan itu menyiratkan suatu karya yang mendorong seseorang untuk menindaklanjuti dengan sesuatu. Niat adalah premis kata motivasi yang dapat diartikan sebagai daya dorong utama yang berfungsi. Dengan demikian, pada akhirnya pemikiran motivasi adalah semua yang mendukung perilaku yang meminta atau mendesak seseorang untuk memenuhi kebutuhan.

Bernard Weiner memahami bahwa motivasi adalah kondisi batin yang menggerakkan kita untuk bertindak, mendorong kita untuk mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dengan latihan tertentu.

A.W. Bernard menetapkan bahwa motivasi adalah kekhasan yang terlibat dengan aktivitas yang menyegarkan menuju tujuan tertentu yang baru-baru ini praktis tidak berkembang menuju tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu karya untuk mengembangkan atau membuat suatu perkembangan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.3.2 Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Perusahaan

Jalan motivasi mengambil bagian penting dalam setiap organisasi. Siklus bantalan administrasi pada dasarnya ditentukan oleh interaksi persuasive karena membuat dalam kepribadian para wakil keinginan untuk bekerja menuju jalan yang ditetapkan oleh kepala. Sudut pandang menyertainya dapat dianggap sebagai komponen mendasar dalam penelitian ini.

A. Peningkatan Efisiensi

Motivasi sebagai siklus mendorong perluasan efisiensi representative. Motivasi memenuhi persyaratan pekerja dan dengan cara ini membuat dorongan untuk memberikan semua yang mereka harapkan. Seorang pekerja yang bersemangat sebenarnya ingin menginvestasikan lebih banyak energi untuk mengerjakan bisnis daripada pekerjaan yang skeptis.

B. Menjamin Produktivitas Kerja Bisnis

Motivasi berperan penting dalam mengubah mentalitas pekerja dalam organisasi. Kurangnya perhatian dapat dipadamkan secara efektif dengan motivasi. Kehadiran mentalitas positif semacam itu memungkinkan organisasi untuk berkreasi dan berbuah.

C. Menjamin Tenaga Kerja Yang Setia

Tenaga kerja yang sangat terdorong adalah Angkatan kerja yang setia. Pekerja yang terdorong memiliki tingkat kepercayaan dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi serta tujuan dan sasarannya. Motivasi karenanya mengurangi pergantian perwakilan an mengurangi persyaratan untuk pendaftaran pekerja baru yang stabil.

D. Menjamin Tenaga Kerja Yang Menjawab Secara Efektif

Menyesuaikan diri dengan lingkungan industri yang berubah adalah elemen mendasar dari setiap bisnis yang bermanfaat. Untuk menanggapi perubahan secara efektif dan terus bekerja tanpa hambatan, organisasi membutuhkan ketegasan dan pertanggungjawaban yang luar biasa dari perwakilan mereka. Kondisi ini mengurangi perlindungan dari

perubahan yang perlu dilakukan organisasi. Keuntungannya adalah membuat organisasi lebih efektif dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan yang berkembang.

E. Memfasilitasi Arah

Arah adalah kemampuan administrasi yang signifikan dan struktur kemampuan pusatnya. Motivasi seperti yang di referensikan saat ini adalah bagian penting tentunya. Menuju suatu siklus yang meliputi mengkoordinasikan atau memulai kegiatan sesuai pengaturan yang dibuat mengharapkan perwakilan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dengan tanggung jawab dan keteguhan hati. Sistem koordinasi hanya dapat dibayangkan Ketika pekerja terus menuju jalur yang ditentukan oleh supervisor dan ini membutuhkan tenaga kerja yang terpacu.

2.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Cara berperilaku bawahan dalam sebuah asosiasi, misalnya sekolah sebagian besar terletak pada tugas. Artinya, cara berperilaku bawahan pada umumnya ditopang oleh keinginan untuk memahami tujuan yang harus terus-menerus dipikirkan, diperiksa dan di koordinasikan dalam struktur penyelesaian tugas dalam memahami tujuan yang masih belum jelas. Pada dasarnya, alasan motivasi adalah untuk menggerakkan atau memotivasi orang sehingga keinginan dan juga keinginan mereka tampak mengikuti sesuatu sehingga mereka dapat memperoleh hasil atau memahami suatu tujuan.

Hasibuan memaknai, alasan pelopor menginspirasi bawahan antara lain adalah :

1. Meningkatkan kesadaran pekerja akan harapan tertentu sehubungan dengan kewajibannya.
2. Mengembangkan lebih lanjut bantuan pemerintah buruh.
3. Meningkatkan kerja sama dan daya cipta pekerja.
4. Membuat keadaan dan ikatan kerja yang hebat.
5. Memperlancar perolehan tenaga kerja.
6. Menumbuhkan disiplin dan mengurangi ketidakhadiran yang representative.
7. Menjaga kesetiaan dan keamanan pekerja.
8. Meningkatkan efisiensi kerja.
9. Peningkatan pemenuhan dan penyelesaian pekerjaan.
10. Mendukung tekad dan energi.

Manfaat mendasar dari motivasi adalah membangkitkan semangat kerja, sehingga efisiensi kerja meningkat. Untuk sementara, keuntungan bekerja dengan individu yang dibujuk adalah tugas diselesaikan dengan benar. Ini berarti bahwa pekerjaan itu di selesaikan dengan dengan prinsip-prinsip yang benar dan dalam skala waktu yang tidak sepenuhnya ditentukan, dan individu akan senang untuk menyelesaikan pekerjaan itu. Sesuatu dilakukan dengan alasan adanya inspirasi yang mendorongnya akan memenuhi individu untuk mewujudkannya, individu akan merasa dihargai dan dipersepsikan.

Hal ini terjadi karena pekerjaan tersebut sangat penting bagi individu yang terbujuk dan individu yang akan menyerah, hal ini dapat dibenarkan karena inspirasi yang besar untuk membuat sesuai dengan tujuan yang mereka tetapkan. Penyajiannya akan diamati oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan manajemen yang berlebihan, jiwa juangnya akan tinggi, itu akan memberikan suasana kerja yang layak.

Oleh karena itu, melihat gambaran diatas cenderung beralasan bahwa pengaturan inspirasi oleh administrasi kepada perwakilan sangat penting dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan hierarkis, mengingat pengaturan inspirasi sangat stabil bagi pekerja untuk mengerjakan pameran mereka.

2.3.4 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Woodworth dan *Marquis* mengkategorikan motivasi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Motivasi objektif adalah semacam motivasi yang di koordinasikan dengan item atau tujuan di sekitar kita. Motivasi ini menggabungkan persyaratan untuk investigasi, kontrol, dan premium. Motivasi ini muncul karena keinginan untuk berhasil menghadapi dunia.
2. Kebutuhan alamiah adalah jenis motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan batin, diantara lainnya seperti makan, minum, bergerak dan istirahat/tidur, dan lain sebagainya.
3. Motivasi krisis adalah perluasan atau keinginan untuk menyelamatkan diri, kecenderungan untuk melawan, kecenderungan untuk berusaha, kecenderungan untuk mengejar. Motivasi ini muncul ketika keadaan menuntut pengembangan Tindakan cepat dan solid dari seorang individu. Dalam motivasi krisis, motivasi tidak muncul dari keinginan seseorang tetapi karena perbaikan luar.

Fradson memberikan definisi mengenai motivasi terbagi atas tiga kategori, antara lain:

1. Self-expression atau beberapa jenis cara berperilaku manusia, individu tahu mengapa dan bagaimana sesuatu terjadi, tetapi di sisi lain dapat membuat kesempatan. Inovatif dan pikiran kreatif diperlukan, bagi seseorang yang menginginkan realisasi diri.
2. Self-enhancement. Melalui penyempurnaan diri dan peningkatan kemampuan akan membangun pertumbuhan pribadi seseorang. Level dan pertumbuhan pribadi adalah salah satu dambaan setiap orang.
3. Cognitive motives yang mana motif ini menyinggung efek samping yang khas, meliputi pemenuhan individu. Pemenuhan individu berdiman pada orang dan umumnya muncul sebagai siklus mental dan item.

Demikianlah penjelasan mengenai motivasi, dari pengertian, penjelasan dan pandangan dari para ahli hingga beraneka ragam jenisnya yang ada di dunia.

2.5.5 Indikator Motivasi Kerja

Berikut ada beberapa indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-259) yaitu :

1. Kompensasi atau Gaji

Bagi perwakilan, kompensasi atau gaji merupakan komponen penting untuk mengatasi masalah diri mereka dan keluarga mereka. Selain memenuhi kebutuhan mendasar setiap perwakilan, kompensasi atau gaji juga diharapkan menjadi pendorong utama bagi perwakilan untuk berkerja dengan penuh semangat.

2. Kondisi Kerja

Untuk memiliki pilihan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, itu harus dijunjung tinggi oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang menyenangkan, khususnya pembuatan hubungan dekat kekeluargaan dan umumnya kuat, baik antara perwakilan individu maupun antar pekerja lainnya dan juga atasan. Manusia sebagai makhluk yang ramah akan terus menerus membutuhkan pergaulan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja.

3. Pengakuan atau Penghargaan

Setiap individu memiliki kebutuhan untuk merasa dihargai. Pengakuan pencapaian adalah alat motivasi yang cukup kuat, bahkan mungkin melampaui salary atau gaji. Seseorang yang mendapatkan penghargaan atau hibah akan benar-benar ingin membangun semangatnya.

4. Prestasi

Setiap orang secara positif membutuhkan kemajuan dalam setiap Tindakan/tugas yang dilakukan. Prestasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan menggerakkan individu yang bersangkutan untuk melakukan tugas – tugas berikutnya. Dengan cara ini pencapaian yang dicapai dalam pekerjaan akan mendorong prespektif ang menggembirakan, yang umumnya percaya bahwa harus menangani bisnis dengan tantangan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah mentalitas dan perilaku individu yang menunjukkan kepatuhan, pengabdian, dan permintaan pedoman organisasi atau asosiasi dan praktik normal material. Mengembangkan disiplin kerja lebih lanjut sangat penting bagi organisasi.

Adanya disiplin kerja akan menjamin terselenggaranya permintaan dan kelancaran kerja organisasi, sehingga diperoleh hasil yang terbaik. Bagi perwakilan, disiplin kerja akan mempengaruhi iklim kerja yang indah guna meningkatkan tekad.

Hasibuan (2019:193). “disiplin adalah kesadaran dan kesiapan individu untuk tunduk pada semua pedoman organisasi dan praktik normal yang relevan”.

Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mencirikan “disiplin sebagai kekuatan yang tercipta di dalam tubuh perwakilan dan membuat pekerja secara sengaja menyesuaikan diri dengan pilihan, pedoman, dan kelebihan pekerjaan atau perilaku”.

Salah satu upaya untuk mengatasi alasan aktivitas disipliner yang berfokus pada pengembangan otoritatif adalah dengan membangkitkan perwakilan untuk melatih diri dalam melakukan pekerjaan baik secara eksklusif maupun pertemuan. Kehadiran disiplin kerja sangat berharga dalam mengajar perwakilan untuk menyetujui pedoman dan strategi yang berlaku untuk organisasi sehingga akan memberikan eksekusi yang ideal.

Otorisasi disiplin kerja sangat penting bagi organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin dukungan permintaan dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan organisasi, untuk memperoleh hasil yang ideal. Mengenai perwakilan, disiplin kerja mempengaruhi suasana kerja yang menawan dengan tujuan akan menambah energi dalam melakukan pekerjaannya.

Sebagaimana dinyatakan oleh Sastrohadiwiryo (2003), disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, tunduk dan patuh terhadap pedoman – pedoman yang tepat, baik yang tersusun maupun tidak tertulis dan siap untuk menjalankannya dan siap untuk menjalankannya serta tidak berusaha untuk tidak mengakui persetujuan dalam hal ia menyalahgunakan kewajiban dan ahli yang diberikan untuknya.

Seperti yang ditunjukkan oleh Rivai (2011), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berbicara dengan perwakilan sehingga mereka akan mengubah cara berperilaku serta bekerja untuk memperluas kesadaran dan kesiapan seseorang untuk menyetujui pedoman untuk organisasi.

2.4.2 Jenis - Jenis Disiplin Kerja

Berikut terdapat dua disiplin kerja yaitu:

1. **Disiplin diri**, yaitu disiplin diri. Umumnya, disiplin diri adalah reaksi tanpa batas dari seorang pionir yang cakap, dorongan menuju diri sendiri yang menyiratkan keinginan untuk melakukan apa yang dibutuhkan kelompok.
2. **Disiplin perintah**, ini adalah disiplin yang tertib. Dapatkan disiplin kinerja dengan menyesuaikan diri dengan aktivitas ideal yang diumumkan oleh prinsip-prinsip tertentu dan menggunakan metode menakutkan untuk kekuatan yang dirasakan. Dalam strukturnya yang keterlaluan, disiplin permintaan disahkan oleh peraturan.

2.4.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk kesesuaian asosiasi atau organisasi sesuai dengan proses pemikiran asosiasi atau organisasi sesuai dengan proses pemikiran asosiasi atau organisasi yang bersangkutan baik hari ini dan besok. Seperti yang ditunjukkan oleh Sastrohadiwiryono (2002:292) secara eksplisit, tujuan perwakilan adalah :

1. Jadi perwakilan setuju dengan semua pedoman dan pengaturan kerja serta pedoman strategi hierarkis yang bersangkutan, baik tersusun maupun yang tidak bertulis dan juga melakukan perintah dengan tepat.
2. Perwakilan dapat melakukan pekerjaan mereka sebaik yang diharapkan dan dapat memberikan dukungan terbesar untuk pertemuan tertentu yang berkepentingan dengan asosiasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepada mereka.
3. Pekerja dapat mengikuti dan memanfaatkan jabatan dengan kerangka kerja, tenaga kerja serta produk asosiasi dengan sebaik-baiknya.
4. Pekerja dapat bertindak dan mengambil bagian sesuai dengan standar yang berlaku pada asosiasi.
5. Perwakilan dapat memberikan efisiensi tinggi sesuai asumsi hierarkis, baik dalam jangka pendek maupun Panjang.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Berikut ada beberapa indikator disiplin kerja secara umum yaitu :

1. Tepat Waktu

Keandalan disini menyiratkan pekerja bahwa dapat dinilai dari seberapa terlatih waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mengingat partisipasi atau konsistensi perwakilan untuk melakukan kewajiban mereka tepat waktu dan akurat. Misalnya pihak perusahaan menetapkan jam kerja dari pukul 07.00 WIB sampai pukul 16.00 WIB, maka sebagai perwakilan harus ikut serta dan menyelesaikan sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Demikian juga, dalam hal organisasi yang membagikan tugas yang harus diselesaikan maka pekerja juga harus menyelesaikan dengan tepat waktu juga.

2. Mematuhi Peraturan Perusahaan

Pekerja yang terlatih harus tunduk dalam standar peraturan organisasi. Pedoman harus dibuat agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai dengan tepat. Hal ini membutuhkan sikap ketergantungan dari perwakilan untuk tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pengabdian disini mengandung arti patuh, patuh dalam menjalankan perintah atasan dan juga menetapkan standar disiplin serta persetujuan pekerja dalam memanfaatkan puncak tanda kebesaran yang tidak seharusnya ditetapkan oleh asosiasi atau organisasi.

3. Kewajiban Dalam Tugas

Seorang pekerja harus memiliki kewajiban dalam pekerjaannya. Salah satu jenis kewajiban representative adalah pemanfaatan dan pemeliharaan perangkat keras dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menanggung kelancaran kegiatan kerja serta kemampuan mengelola pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pekerja.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan survey, karena akan mengambil tes dari populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan spekulasi pengujian (Nasution et al., 2020). Penelitian ini diarahkan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metodologi survey. Penelitian analisis data kuantitatif merupakan beberapa informasi yang memasukkan angka-angka tertentu (Juliandi et al., 2015).

3.2. Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah efek samping yang menunjukkan variasi, baik dalam jenis dan kadarnya. Variabel merupakan efek samping yang menjadi perhatian para ahli untuk memperhatikan variabel sebagai ciri suatu perkumpulan atau item-item yang memiliki keragaman antara satu dengan yang lainnya dalam perkumpulan tersebut (Sugiyono, 2005:21).

Menurut Ghozali (2011:160), dalam hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, factor penelitian dapat dipisahkan menjadi:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) yang di analisis dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) yang di analisis dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.2.1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel pada penelitian ini variabel-variabel yang dioperasionalkan adalah factor-faktor akan diingat untuk spekulasi yang diketahui. Untuk memberikan gambaran yang jelas dan bekerja dengan pelaksana penelitian, makna factor-faktor ini digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	INDIKATOR
Motivasi Kerja (X_1)	Suatu kondisi atau keinginan untuk menggerakkan karyawan PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya untuk bekerja secara ideal, berhasil dan terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Kondisi Kerja • Penghargaan • Fasilitas Kerja • Pekerjaan Itu Sendiri

	kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu atau karyawan.	
Disiplin Kerja (X2)	Suatu sikap atau perilaku dengan tujuan untuk mengembangkan kesadaran dan kemampuan karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya dalam hal dan tunduk pada semua standar yang masih diudarkan oleh organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Tepat Waktu • Tidak Bolos Kerja • Mematuhi Semua Peraturan Operasional • Membuat Laporan Kerja Harian • Target Pekerjaan
Kinerja (Y)	Suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan PT Hanoman Sakti Pratama Surabaya yang harus dilihat dari nilai, jumlah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah Pekerjaan • Kualitas Pekerjaan • Kehadiran • Kemampuan Kerja Sama

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari barang-barang / subyek yang memiliki karakteristik tertentu dan tidak seluruhnya diselesaikan oleh ahlinya untuk dikonsentrasikan dan kemudain mencapai penetapan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya yang memiliki jumlah 31 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hanoman Sakti Pratama Surabaya yang memilili jumlah 31 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah prosedur pengujian ketika semua individu dari populasi digunakan sebagai tes.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini dengan memberikan polling atau kuesioner kepada karyawan dengan penjelasan yang ada sehingga peneliti dapat memperoleh data dalam penelitian ini.

3.4.1 Wawancara

Yaitu metode pengumpulan informasi melalui tanya jawa kepada pekerja PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya untuk melengkapi data sesuai dengan judul peneliti tersebut. Hal ini juga dapat membuat peneliti untuk memusatka perhatian pada artikulasi yang akan ditanyakan.

3.4.2 Kuisisioner

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu dengan membuat tabel dengan penjelasan sebagai polling /survey untuk para karyawan PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya. Dengan penjelasan bahwa setiap karyawan memilki 5 pilihan dengan menggunakan skala likert.

Responden akan mengisi daftar pernyataan dalam polling atau kuesioner, yang nantinya kuesioner tersebut akan diolah. Terlebih lagi, untuk melihat apakah instrumen yang telah diperkirakan itu dapat dilakukan atau tidak digunakan sehingga waktu informasi para eksekutif data dengan hasil yang tepat.

3.4.3 Studi Literatur

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu dengan memahami buku, tulisan, buku harian, referensi yang berhubungan dengan eksplorasi ini dan pemeriksaan masa lalu yang berhubungan dengan penelitian yang dirancang.

3.5. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode survey dengan metodologi kuantitatif, setelah informasi yang diperlukan terkumpul, pengolahan informasi menggunakan statistika deskriptif. Kemudian informasi melalui tahapan berikut.

Peneliti akan membuat pertanyaan-pertanyaan, misalnya terkandung dalam tanda-tanda nilai motivasi kerja, disiplin kerja dan selanjutnya kinerja karyawan untuk menentukan kesan kinerja di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya. Klasifikasi dikumpulkan akan diestimasi menggunakan skala likert, dimana setiap responden diberi nilai mulai dari 1 – 5.

Skala likert merupakan instrumen yang pada umumnya digunakan untuk mendapatkan responden dalam menjawab beberapa pernyataan dengan menunjukkan apakah mereka secara tegas tidak setuju, setuju, kurang setuju dan sangat tidak setuju.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dianalisis dengan menggunakan Single Table Examination yang dilengkapi dengan mempartisi factor-faktor penelitian ke dalam kelas-kelas untuk melihat pengulangan. Single Table adalah fase yang paling vital dalam memecah informasi yang terdiri dari segmen-segmen, menjadi berbagai frekuensi dan kecepatan tertentu untuk setiap kelas.

Teknik analisis data yang akan dilakukan oleh peneliti adalah dengan mengurutkan, Menyusun informasi yang akan diperoleh dengan memisahkan factor-faktor penelitian ke dalam berbagai frekuensi dan kecepatan untuk kemudahan dibedah dan diuraikan dengan memaknai informasi yang telah diperoleh secara gambling dalam kata-kata dalam kalimat juga diperinci. Pengambilan nilai per soal dapat ditentukan dengan menggunakan rumus persentase, sebagai berikut:

$$P = \frac{\sum F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Presentase

$\sum F$ = Jumlah total skor hasil kuisisioner

N = Jumlah seluruh responden (31)

Tabel 3.2 Skala Likert

No.	Notasi	Keterangan	Interval Presentase	Skor
1	SS	Sangat Setuju	81 - 100	5
2	KS	Setuju	61 - 80	4
3	S	Kurang Setuju	41 - 60	3
4	TS	Tidak Setuju	21 - 40	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	≤ 20	1

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan eksplorasi kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Penelitian studi digunakan untuk mengeksplorasi realitas saat ini dari efek samping saat ini dan mencari data yang dapat diverifikasi tentang fondasi sosial, keuangan atau politik dari suatu pertemuan atau individu dan strategi peninjauan bermaksud untuk mengumpulkan tentang data apa yang terjadi merupakan kondisi asli sehubungan dengan eksekusi, rencana yang memerlukan penilaian. Informasi yang didapat diperoleh dalam penelitian ini adalah : (1) Tanggapan karyawan PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya mengenai motivasi kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan; (2) Tanggapan karyawan PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya mengenai disiplin kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan; (3) (1) Tanggapan karyawan PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya mengenai penerapan indikator kinerja karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian terhadap reaksi represenstatif di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya dalam hal penggunaan penanda eksekusi representative dalam organisasi akan dimaknai melalui prosedur pemeriksaan penjelasan kuantitatif. Penggambaran informasi yang akan di perkenalkan adalah deskriptif data penelitian dan deskriptif data responden. Selanjutnya adalah akibat dari penanganan informasi yang telah diselesaikan dengan bantuan program SPSS 28.1 for windows.

4.1.1 Deskriptif Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada responden yang ditemukan. Review dengan survey dimulai pada hari Jumat, 5 Agustus 2022 dengan mengambil 31 responden yang menyebarkan formulir google form secara online melalui whatsapp. Prosedur yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah dengan menggunakan metode Quota Sample. Artinya, pemeriksaan tergantung pada jumlah yang telah di tentukan sebelumnya. Pemeriksaan ini tergantung pada subyek yang tidak sulit untuk di lacak, sehingga pengumpulan informasi sederhana dan kepuasan jumlah (quotum) yang masih mengudara, maka pada saat itu jumlah tes yang diperoleh adalah 31 sampel.

4.1.2 Deskriptif Data Responden

Pengenalan informasi eksplorasi ini yang menarik untuk melihat profil informasi pemeriksaan dan hubungan yang ada antara factor factor yang digunakan dalam tinjauan. Informasi tersendiri menggambarkan kondisi atau keadaan responden merupakan data tambahan untuk memahami hasil pemeriksaan. Responden dalam penelitian ini berdasarkan indicator. Indikator eksplorasi terdiri dari :

1) Motivasi Kerja (X1)

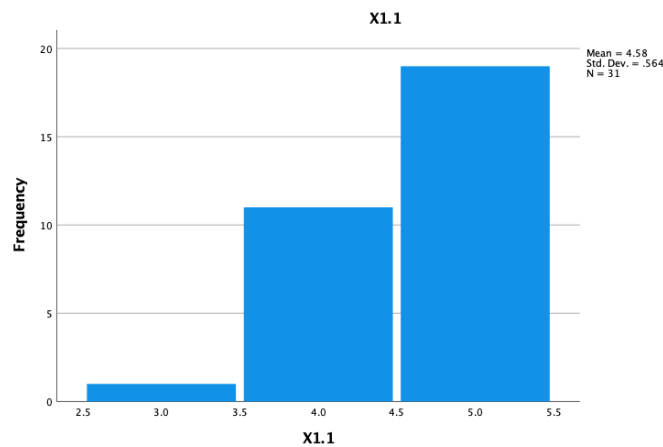
- a. Kompensasi atau Gaji

Terdapat beberapa responden mengenai kompensasi atau gaji dapat memengaruhi motivasi atau semangat kerja di dalam variable motivasi kerja (X1) adalah sebagai berikut.

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.2	3.2	3.2
	S	11	35.5	35.5	38.7
	SS	19	61.3	61.3	100.0
Total		31	100.0	100.0	

Gambar 4.1 Table Responden X1.1 Kompensasi atau Gaji



Gambar 4.2 Histogram X1.1 Kompensasi atau Gaji

Berdasarkan keterangan pada table diatas dapat diketahui bahwa pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya terkait kompensasi atau gaji dapat memengaruhi motivasi atau semangat kerja dengan hasil 3 kategori diantaranya *Kurang Setuju (KS)* sebesar 3.2%, *Setuju (S)* sebesar 35.5%, *Sangat Setuju (SS)* sebesar 61.3%. Dari keterangan diatas menunjukkan sebagian besar pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya merespon sangat setuju dalam pengaruh kompensasi atau gaji dengan semangat atau motivasi kerja dalam responden penelitian ini.

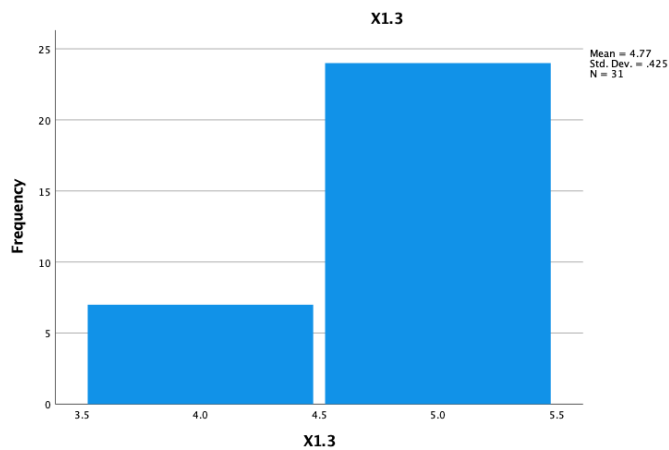
b. Kondisi Kerja

Terdapat beberapa responden mengenai kondisi kerja merupakan salah satu pengaruh motivasi atau semangat kerja di dalam variable motivasi kerja (X1) adalah sebagai berikut.

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	7	22.6	22.6	22.6
	SS	24	77.4	77.4	100.0
Total		31	100.0	100.0	

Gambar 4.3 Table Responden X1.3 Kondisi Kerja



Gambar 4.4 Histogram X1.3 Kondisi Kerja

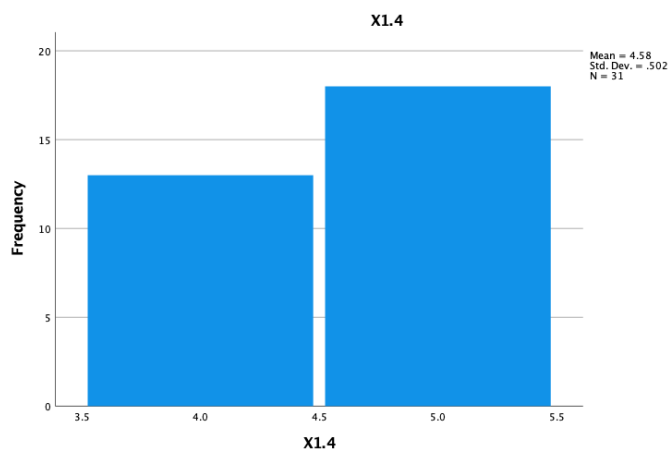
Berdasarkan keterangan pada table diatas dapat diketahui bahwa pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya terkait kondisi kerja dapat memengaruhi motivasi atau semangat kerja dengan hasil 2 kategori diantara lainnya *Setuju (S)* sebesar 22.6%, *Sangat Setuju (SS)* sebesar 77.4%. Dari keterangan diatas menunjukkan sebagian besar pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya merespon sangat setuju dalam pengaruh kondisi kerja dengan semangat atau motivasi kerja dalam responden penelitian ini.

c. Penghargaan

Terdapat beberapa responden mengenai penghargaan pekerja merupakan salah satu pengaruh motivasi atau semangat kerja di dalam variable motivasi kerja (X1) adalah sebagai berikut.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	41.9	41.9	41.9
	SS	18	58.1	58.1	100.0
Total		31	100.0	100.0	

Tabel 4.5 Table Responden X1.4 Penghargaan



Gambar 4.6 Histogram X1.4 Penghargaan

Berdasarkan keterangan pada table diatas dapat diketahui bahwa pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya terkait

penghargaan dapat memengaruhi motivasi atau semangat kerja dengan hasil 2 kategori diantara lainnya *Setuju (S)* sebesar 41.9%, *Sangat Setuju (SS)* sebesar 58.1%. Dari keterangan diatas menunjukkan sebagian besar pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya merespon sangat setuju dalam pengaruh penghargaan dengan semangat atau motivasi kerja dalam responden penelitian ini.

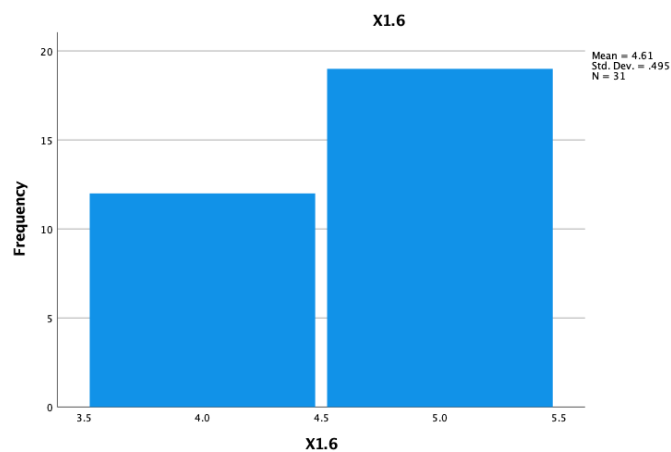
d. Fasilitas Kerja

Terdapat beberapa responden mengenai fasilitas kerja merupakan salah satu pengaruh motivasi atau semangat kerja di dalam variable motivasi kerja (X1) adalah sebagai berikut.

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	12	38.7	38.7	38.7
	SS	19	61.3	61.3	100.0
Total		31	100.0	100.0	

Tabel 4.7 Table Responden X1.6 Fasilitas Kerja



Gambar 4.8 Histogram X1.6 Fasilitas Kerja

Berdasarkan keterangan pada table diatas dapat diketahui bahwa pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya terkait fasilitas kerja dapat memengaruhi motivasi atau semangat kerja dengan hasil 2 kategori diantara lainnya *Setuju (S)* sebesar 38.7%, *Sangat Setuju (SS)* sebesar 61.3%. Dari keterangan diatas menunjukkan sebagian besar pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya merespon sangat setuju dalam pengaruh fasilitas kerja dengan semangat atau motivasi kerja dalam responden penelitian ini.

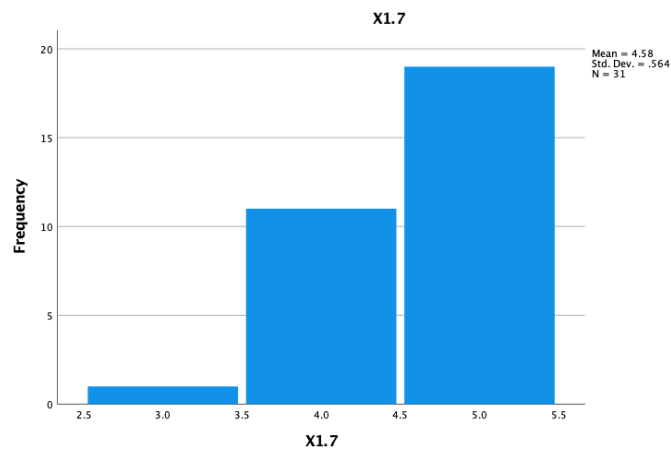
e. Pekerjaan Itu Sendiri

Terdapat beberapa responden mengenai profesi atau passion kerja merupakan salah satu pengaruh motivasi atau semangat kerja di dalam variable motivasi kerja (X1) adalah sebagai berikut.

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.2	3.2	3.2
	S	11	35.5	35.5	38.7
	SS	19	61.3	61.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabel 4.9 Table Responden X1.7 Pekerjaan Itu Sendiri



Gambar 4.10 Histogram X1.7 Pekerjaan Itu Sendiri

Berdasarkan keterangan pada table diatas dapat diketahui bahwa pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya terkait profesi atau passion kerja dapat memengaruhi motivasi atau semangat kerja dengan hasil 2 kategori diantara lainnya *Kurang Setuju (S)* sebesar 3.2%, *Setuju (S)* sebesar 35.5%, *Sangat Setuju (SS)* sebesar 61.3%. Dari keterangan diatas menunjukkan sebagian besar pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya merespon sangat setuju dalam pengaruh profesi atau passion kerja dengan semangat atau motivasi kerja dalam responden penelitian ini.

2) Disiplin Kerja (X2)

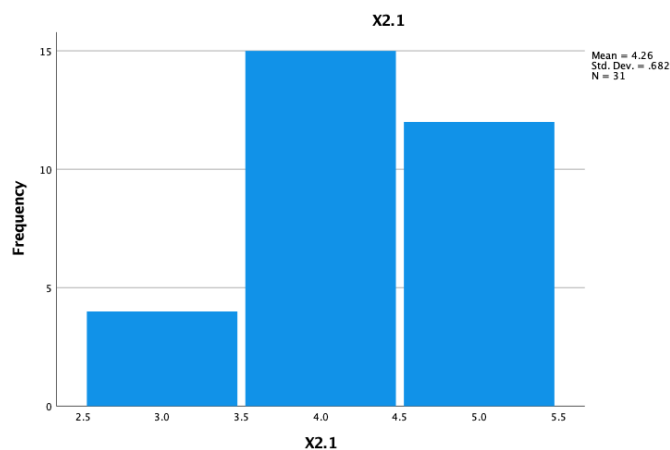
a. Tepat Waktu

Terdapat beberapa responden mengenai ketepatan waktu atau kehadiran dapat memengaruhi kedisiplinan kerja di dalam variable disiplin kerja (X2) adalah sebagai berikut.

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	12.9	12.9	12.9
	S	15	48.4	48.4	61.3
	SS	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabel 4.11 Table Responden X2.1 Tepat Waktu



Gambar 4.12 Histogram X2.1 Tepat Waktu

Berdasarkan keterangan pada table diatas dapat diketahui bahwa pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya terkait ketepatan waktu atau kehadiran dapat memengaruhi kedisiplinan kerja dengan hasil 3 kategori diantara lainnya *Kurang Setuju (KS)* sebesar 12.9%, *Setuju (S)* sebesar 48.4%, *Sangat Setuju (SS)* sebesar 38.7%. Dari keterangan diatas menunjukkan 23 bagian besar pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya merespon setuju dalam pengaruh ketepatan waktu atau kehadiran dapat memengaruhi kedisiplinan kerja dalam responden penelitian ini.

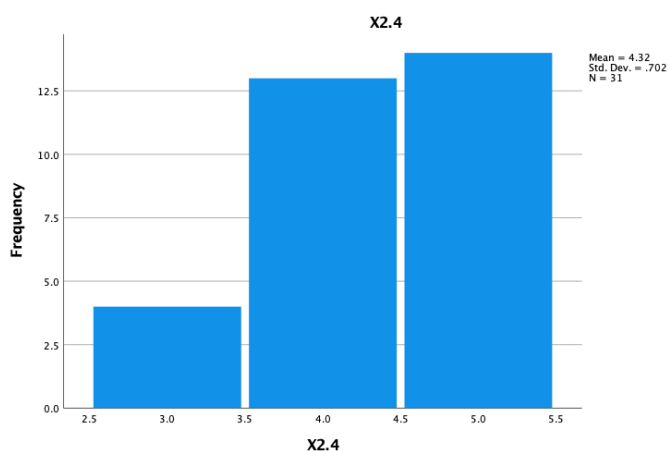
b. Kehadiran (Tidak Bolos Kerja)

Terdapat beberapa responden mengenai kehadiran merupakan salah satu pengaruh kedisiplinan kerja di dalam variable disiplin kerja (X2) adalah sebagai berikut.

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	12.9	12.9	12.9
	S	13	41.9	41.9	54.8
	SS	14	45.2	45.2	100.0
Total		31	100.0	100.0	

Tabel 4.13 Table Responden X2.4 Kehadiran



Gambar 4.14 Histogram X2.4 Kehadiran

Berdasarkan keterangan pada table diatas dapat diketahui bahwa pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya terkait kehadiran dapat memengaruhi kedisiplinan kerja dengan hasil 3 kategori diantara lainnya Kurang Setuju (KS) sebesar 12.9%, *Setuju (S)* sebesar 41.9%, *Sangat Setuju (SS)* sebesar 45.2%. Dari keterangan diatas menunjukkan 24ebagian besar pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya merespon sangat setuju dalam pengaruh kehadiran dengan kehadiran kerja dalam responden penelitian ini.

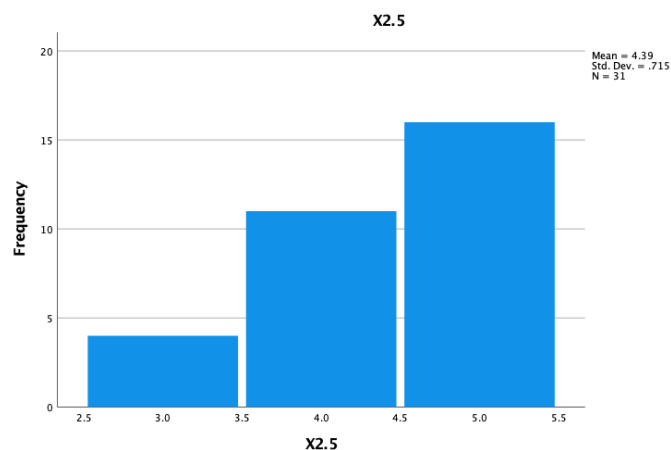
c. Mematuhi Peraturan Perusahaan

Terdapat beberapa responden mengenai mematuhi peraturan perusahaan merupakan salah satu bentuk kedisipilinan kerja di dalam variable disiplin kerja (X2) adalah sebagai berikut.

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	12.9	12.9	12.9
	S	11	35.5	35.5	48.4
	SS	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabel 4.15 Table Responden X2.5 Mematuhi Peraturan Perusahaan



Gambar 4.16 Histogram X2.5 Mematuhi Peraturan Perusahaan

Berdasarkan keterangan pada table diatas dapat diketahui bahwa pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya terkait mematuhi peraturan perusahaan merupakan salah satu bentuk kedisipilinan kerja dengan hasil 3 kategori diantara lainnya *Kurang Setuju (KS)* sebesar 12.9%, *Setuju (S)* sebesar 35.5%, *Sangat Setuju (SS)* sebesar 51.6%. Dari keterangan diatas menunjukkan 24ebagian besar pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya merespon sangat setuju dalam mematuhi peraturan perusahaan merupakan salah satu bentuk kedisipilinan kerja dalam responden penelitian ini.

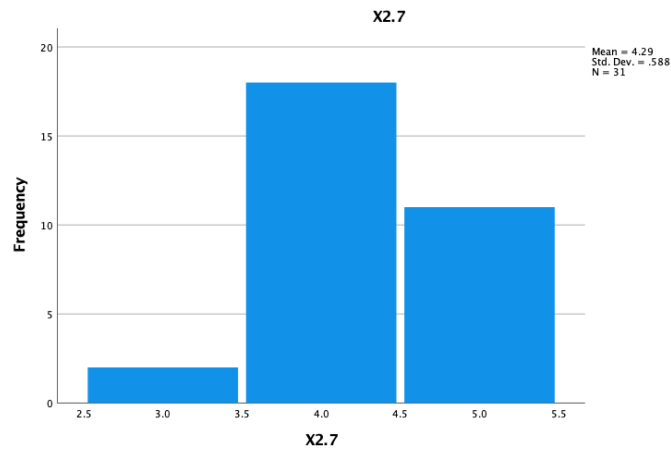
d. Laporan Kerja Harian

Terdapat beberapa responden mengenai laporan kerja harian merupakan salah satu bentuk kedisiplinan kerja di dalam variable disiplin kerja (X2) adalah sebagai berikut.

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6.5	6.5	6.5
	S	18	58.1	58.1	64.5
	SS	11	35.5	35.5	100.0
Total		31	100.0	100.0	

Tabel 4.17 Table Responden X2.7 Laporan Kerja Harian



Gambar 4.18 Histogram X2.7 Laporan Kerja Harian

Berdasarkan keterangan pada table diatas dapat diketahui bahwa pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya terkait laporan kerja harian merupakan salah satu bentuk kedisiplinan kerja dengan hasil 2 kategori diantara lainnya *Kurang Setuju (KS)* sebesar 6.5%, *Setuju (S)* sebesar 58.1%, *Sangat Setuju (SS)* sebesar 35.5%. Dari keterangan diatas menunjukkan sebagian besar pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya merespon setuju dalam laporan kerja harian merupakan salah satu bentuk kedisiplinan kerja dalam responden penelitian ini.

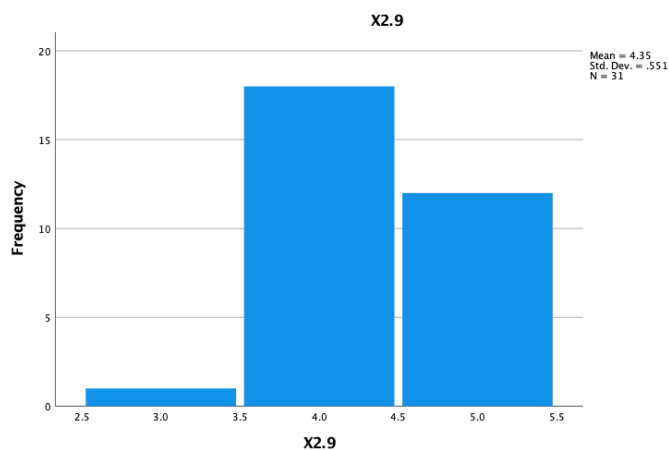
e. Target Perusahaan

Terdapat beberapa responden mengenai target perusahaan merupakan salah satu bentuk kedisiplinan kerja di dalam variable disiplin kerja (X2) adalah sebagai berikut.

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	3.2	3.2	3.2
	S	18	58.1	58.1	61.3
	SS	12	38.7	38.7	100.0
Total		31	100.0	100.0	

Tabel 4.19 Table Responden X2.9 Target Perusahaan



Gambar 4.20 Histogram X2.9 Target Perusahaan

Berdasarkan keterangan pada table diatas dapat diketahui bahwa pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya terkait target perusahaan merupakan salah satu bentuk kedisiplinan kerja dengan hasil 2 kategori diantaranya *Kurang Setuju (S)* sebesar 3.2%, *Setuju (S)* sebesar 58.1%, *Sangat Setuju (SS)* sebesar 38.7%. Dari keterangan diatas menunjukkan sebagian besar pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya merespon setuju dalam pengaruh target perusahaan merupakan salah satu bentuk kedisiplinan kerja dalam responden penelitian ini.

3) Kinerja Karyawan (Y)

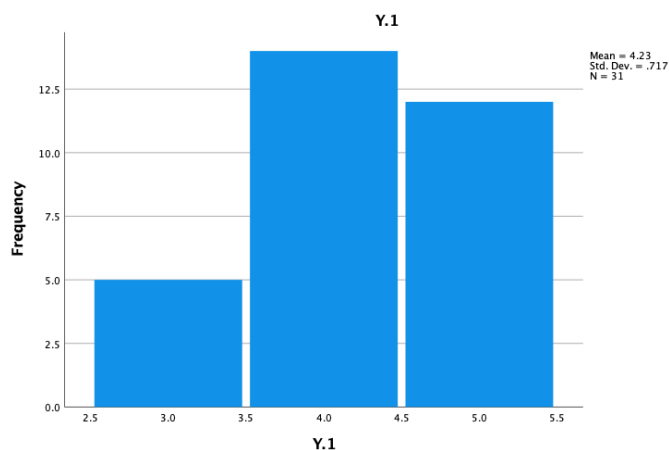
a. Jumlah Pekerja

Terdapat beberapa responden mengenai jumlah pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam variable kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut.

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	16.1	16.1	16.1
	S	14	45.2	45.2	61.3
	SS	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabel 4.21 Table Responden Y.1 Jumlah Pekerja



Gambar 4.22 Histogram Y.1 Jumlah Pekerja

Berdasarkan keterangan pada table diatas dapat diketahui bahwa pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya terkait jumlah pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil 3 kategori diantara lainnya *Kurang Setuju (KS)* sebesar 16.1%, *Setuju (S)* sebesar 45.2%, *Sangat Setuju (SS)* sebesar 38.7%. Dari keterangan diatas menunjukkan 27 bagian besar pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya merespon setuju dalam pengaruh jumlah pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam responden penelitian ini.

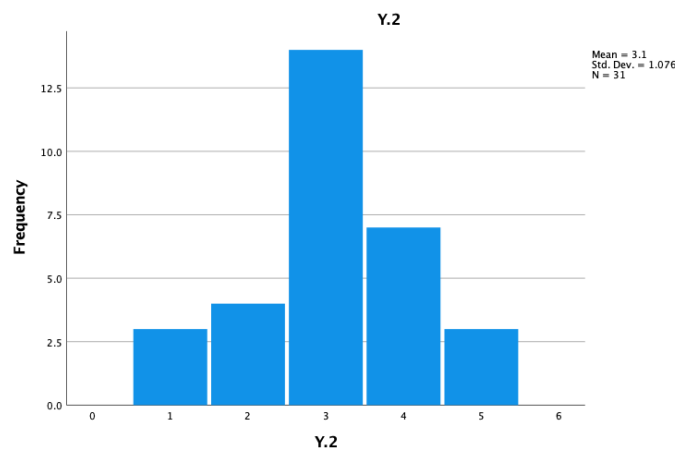
b. Kualitas Pekerjaan

Terdapat beberapa responden mengenai kualitas pekerjaan dapat memengaruhi kinerja karyawan di dalam variable kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut.

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.7	9.7	9.7
	TS	4	12.9	12.9	22.6
	KS	14	45.2	45.2	67.7
	S	7	22.6	22.6	90.3
	SS	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabel 4.23 Table Responden Y.2 Kualitas Pekerjaan



Gambar 4.24 Histogram Y.2 Kualitas Pekerjaan

Berdasarkan keterangan pada table diatas dapat diketahui bahwa pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya terkait kualitas pekerjaan dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan hasil 5 kategori diantara lainnya Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 9.7%, Tidak Setuju (TS) sebesar 12.9%, Kurang Setuju (KS) sebesar 45.2%, *Setuju (S)* sebesar 22.6%, *Sangat Setuju (SS)* sebesar 9.7%. Dari keterangan diatas menunjukkan 27 bagian besar pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya merespon kurang setuju dalam pengaruh kualitas pekerjaan dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam responden penelitian ini.

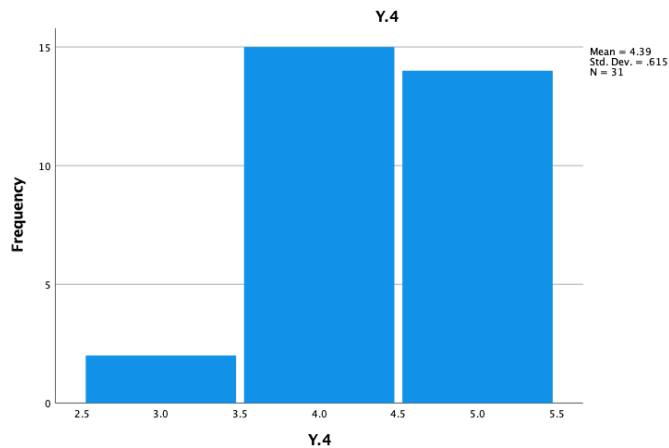
c. Kemampuan Kerja Sama

Terdapat beberapa responden mengenai kerja sama tim memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di dalam variable kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut.

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	6.5	6.5	6.5
	S	15	48.4	48.4	54.8
	SS	14	45.2	45.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Tabel 4.25 Table Responden Y.4 Kemampuan Kerja Sama



Gambar 4.26 Histogram Y.4 Kemampuan Kerja Sama

Berdasarkan keterangan pada table diatas dapat diketahui bahwa pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya terkait kerja sama tim memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dengan hasil 3 kategori diantara lainnya *Kurang Setuju (KS)* sebesar 6.5%, *Setuju (S)* sebesar 48.4%, *Sangat Setuju (SS)* sebesar 45.2%. Dari keterangan diatas menunjukkan sebagian besar pekerja atau karyawan di PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya merespon setuju dalam kerja sama tim memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dalam responden penelitian ini.

4.1.3 Hasil Perolehan Kuisioner

Analisis data penenelitian ini juga dilakukan dalam bentuk table dan menguji penanganan informasi ini menggunakan SPSS versi 28.1 mengingat informasi yang diperoleh dari 31 responden.

Dengan berbagai variable diantara lainnya seperti Motivasi Kerja (X1) sebanyak 7 item pertanyaan, Disiplin Kerja (X2) sebanyak 9 item pertanyaan, dan juga Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 5 item pertanyaan. Masing – masing pertanyaan memiliki 5 alternatif jawaban yaitu : *Sangat Setuju (SS)*, *Setuju (S)*, *Kurang Setuju (KS)*, *Tidak Setuju (TS)*, *Sangat Tidak Setuju (STS)* dengan skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Tabel hasil perolehan dan serta perhitungan menggunakan rumus presentase dapat dilihat di lampiran 4.1.2. Dan juga berikut adalah total responden berdasarkan variable.

Tabel 4.1 Tabel Total Skor Variable Responden.

TOTAL RESP.	X1	X2	Y
R1	28	34	19
R2	35	43	25
R3	31	35	20
R4	29	38	21
R5	33	43	24
R6	31	38	24
R7	32	36	24
R8	33	44	22
R9	35	44	25
R10	31	42	21
R11	32	36	19
R12	31	45	23
R13	34	39	18
R14	29	39	21
R15	33	41	23
R16	27	36	20
R17	28	34	19
R18	35	43	22
R19	32	40	21
R20	31	35	19
R21	34	45	22
R22	33	38	20
R23	31	38	19
R24	31	38	21
R25	29	35	19
R26	32	36	18
R27	27	34	18
R28	35	45	22
R29	29	37	18
R31	33	31	18
R31	29	35	19
TOTAL	970	1197	644

Responden	Skor																			JML	SKOR MAKS.	%	% RATA - RATA					
	Motivasi Kerja (X1)						Disiplin Kerja (X2)						Kinerja Karyawan (Y)															
	S						N						S															
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	85	105	81.0			
R2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108	105	102.9
R3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	89	105	84.8			
R4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	92	105	87.6			
R5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	105	105	100.0			
R6	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	98	105	93.3			
R7	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	97	105	92.4			
R8	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	104	105	99.0			
R9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109	105	103.8			
R10	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	99	105	94.3			
R11	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	91	105	86.7			
R12	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	104	105	99.0			
R13	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	96	105	91.4			
R14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	93	105	88.6			
R15	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	102	105	97.1			
R16	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	88	105	83.8				
R17	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	85	105	81.0			
R18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	105	105	100.0			
R19	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	97	105	92.4			
R20	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	90	105	85.7			
R21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	106	105	101.0			
R22	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	96	105	91.4				
R23	4	4	5	5	3	4	5	5	3	1	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	91	105	86.7				
R24	5	4	5	4	2	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	94	105	89.5				
R25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	88	105	83.8				
R26	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	90	105	85.7				
R27	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	83	105	79.0				
R28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	107	105	101.9				
R29	5	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	89	105	84.8			
R30	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	86	105	81.9					
R31	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	86	105	81.9				
JML (S)	142	126	148	142	127	143	142	132	132	128	134	136	135	133	132	135	131	96	141	136	140	2953						
SKOR MAKS (N)	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155						
%	220.1	195.3	229.4	220.1	196.85	221.65	220.1	204.6	204.6	198.4	207.7	210.8	209.25	206.15	204.6	209.25	203.05	148.8	218.55	210.8	217							
% Rata - Rata	207.5																											

Tabel 4.2 Tabel Total Skor Variable Responden.

4.2 Pembahasan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel sebanyak 31 responden, jumlah tersebut diambil dari 100% populasi, khususnya 31 responden, Sebagian besar responden adalah perwakilan dari PT. Hanoman Sakti Pratama Surabaya. Mengingat akibat pemeriksaan grafik terhadap keterangan responden, maka dilakukan pemeriksaan lebih lanjut lagi. Oleh karena itu, pada pengujian ini akan dibuat translasi dari hasil komputasi dengan menggunakan persamaan laju yang telah ditangani berdasarkan variable X1, X2 dan Y.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Hasilnya membuktikan bahwa motivasi membuat perbedaan yang luar biasa pada kinerja karyawan di tempat kerja. Bisa dikatakan bahwa ini di sebabkan oleh motivasi dari perwakilan tempat kerja dalam bekerja.
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja membuat perbedaan positif lebih jauh lagi, penting untuk pemeran kerja di perusahaan. Dilihat dari hasil responden terhadap variable disiplin kerja, tingkat presentase atau persetujuan terlihat sangat besar.
3. Pengaruh Perbedaan Signifikan Antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini, dua variable memiliki perbedaan yang sangat signifikan. Bisa dilihat di deskriptif data reponden, tingkat penilaian responden dari variable Disipilin Kerja lebih unggul dari pada Motivasi Kerja. Hal ini disiplin kerja jauh lebih dibutuhkan perusahaan, karena pentingnya kedisiplinan dan pengelolaan waktu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya kinerja karyawan melainkan perkembangan perusahaan juga.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini berdasarkan metode survey yang memiliki 31 responden telah diolah dengan mendeskriptifkan data responden setiap pertanyaan kuisioner menggunakan SPSS. Dan juga hasil perolehan kuisioner diolah dan dikalkulasi menggunakan rumus preestase seperti lampiran tabel 4.1.2. Dimana masing-masing variable memiliki total skor yang berbeda, seperti variable Motivasi Kerja (X1) memiliki total skor 970, Disiplin Kerja (X2) memiliki total skor 1197 dan juga Kinerja Karyawan memiliki total skor 644. Berdasarkan hasil kalkulasi total skor disetiap masing-masing variable menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi variable disiplin kerja jauh lebih unggul dan memiliki pengaruh yang sangat positif dan luar biasa terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang disampaikan oleh penulis dari analisis meliputi :

1. Bagi Perusahaan, untuk selalu memberikan support atau motivasi kepada karyawan berupa balas jasa yang sesuai dengan jobdesk, fasilitas yang memadai, menerapkan system penghargaan bulanan pada setiap pekerja, suasana kerja yang nyaman, dan juga menjaga hubungan kerja dengan penuh solidaritas antar pekerja maupun itu atasan atau bawahan. Dan tidak lupa perusahaan berhak menerapkan peraturan kedisiplinan kerja dalam hal kedisiplinan jam kerja, penerapan laporan harian kerja di setiap karyawan agar perusahaan bisa lebih terstruktur dan berkembang kedepannya.
2. Bagi Karyawan, lebih menjaga hubungan sosial antar pekerja seperti saling memberikan semangat, inisiatif dalam bekerja, dan juga selalu menjaga manajemen waktu yang baik karena itu merupakan bentuk kedisiplinan yang sangat diharapkan perusahaan.
3. Bagi Penulis berikutnya, penelitian harus terus dilakukan dengan mengkaji berbagai informasi pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja dengan memanfaatkan teknik penelitian dan perangkat pemerolehan informasi yang lebih ideal.

DAFTAR REFERENSI

- Anisa Pratiwi, 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Agustian, Oki. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Makassar: Badan Penerbit Universitas Muhammdiyah Makassar.
- Sodexo. 2021. Inilah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (<https://www.sodexo.co.id/inilah-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karyawan/>, diakses 9 Juli 2022).
- Saputra, Nopriadi. 2021. Manajemen Motivasi Kerja. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Fauzia Agustini, SE, MBA. 2019. Strategi Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.

- R. Sasti Vidia Febrianti. S. 2014. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO). Makassar: Badan Penerbit Universitas Muhammdiyah Makassar.
- Syarkani, 2017. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar”, *Jurnal Ilmiah Eknomi Bisnis*, Vol 3, No. 3 : 365 – 374.
- Hepiana Patmarina dan Nuria Erisna, 2012. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung”, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol 3, No. 1 : 19 – 37.
- Bersihanta Tarigan dan Aria Aji Priyanto, 2021. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan”, *Jurnal Eknomi, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 20, No. 1 : 1 – 10.
- Nur Khasanah, 2016. “Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tenayan Raya Kota Pekanbaru”, *Jurnal Fisip*, Vol 3, No. 1 : 1-16.
- Gattar Fath Athallah. 2021. Pengertian, Manfaat, dan Faktor Penting dalam Kinerja Karyawan. (<https://mekari.com/blog/kinerja-karyawan/>, diakses 9 Juli 2022).
- Rizka Maria Merderka. 2022. Indikator Kinerja Karyawan : Pengertian, Tujuan, dan Fungsinya. (<https://greatdayhr.com/id-id/blog/indikator-kinerja-karyawan/>, diakses 9 Juli 2022).

