

**ANALISIS DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA KRIDA BAHARI
DI KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Strata 1 (Satu)**

Oleh

**EVIE RIYANI
NIM: 1402095172**



**Ilmu Administrasi Bisnis
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

AJudul Skripsi : Analisis Disiplin dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda
Nama : Evie Riyani
NIM : 1402095172
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Menyetujui,

Pembimbing I

Adietya Arie H, S.sos, M.AB
NIP. 19810430 200504 2003

Pembimbing II

Ana Noor Andriana, S.AB., M.AB
NIP. 199211012019032019

**Mengetahui,
Dekan**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman**



Dr. H. Muhammad Noor, M.Si
NIP. 19600817 198601 1 001

Tanggal Lulus

07 JUN 2021

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DINYATAKAN LULUS PADA

HARI :
TANGGAL :

TIM PENGUJI

1. Adietya Arie H. S.Sos., M.AB
NIP. 19810430 200504 2003

1



2. Ana Noor Andriana, S.AB., M.AB.
NIP. 199211012019032019

2



3. Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si
NIDN. 0013108005

3



4. Arwin Sanjaya S.Pd., M.AB
NIP.19901027 201803 1 002

4

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah orisinal, merupakan hasil karya saya sendiri, tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi manapun, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustakanya

Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur plagiasi, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Sarjana) dibatalkan, serta diproses menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, Januari 2022

Penulis.



Evie Riyani

NIM.1402095172

ABSTRAK

Evie Riyani, analisis disiplin dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda, di bawah bimbingan Bapak Adietya Arie H, S.Sos, M.AB. dan Ibu Ana Noor Andriana, S.AB., M.AB.

Persaingan usaha yang semakin kompleks dan kompetitif mendorong para pengusaha dan pengamat bisnis untuk lebih mengembangkan pemikiran dan memperoleh cara yang tepat dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia spare part alat berat, dan terus berusaha menjaga kualitas pelayanan dengan menerapkan disiplin dan motivasi dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda.

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, dan dalam penelitian menggunakan metode analisa data model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman, dengan menggunakan sumber data key informan sebagai narasumber sebanyak 1 orang yaitu manajer HRGA PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda dan informan sebanyak 5 orang karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan dan terdapat temuan masalah terkait indikator yang diteliti yaitu : dilihat dari disiplin yang memiliki indikator ketaatan pada peraturan kedisiplinan karyawan masih kurang dalam memenuhi aturan-aturan perusahaan, indikator ketaatan pada kebijakan karyawan merasa prosedur yang diterapkan masih kurang detail terkait waktu pemeliharaan alat terutama dibagian logistik, indikator bekerja etis dan komunikasi yang berkaitan tentang hubungan kerja karyawan merasa aspirasinya kurang di perhatikan pimpinan. Pujian, bonus yang berkaitan dengan kecepatan kerja dan kenyamanan kerja yang berkaitan dengan kemampuan karyawan..

Adanya penerapan disiplin dan motivasi maka pihak perusahaan telah meminimalisasi kesalahan-kesalahan yang terjadi selama proses pekerjaan guna meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal. Dari 4 indikator yang termasuk dalam fokus penelitian sudah mendukung disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan dan indikator motivasi yaitu penghargaan dan kondisi kerja pula sudah mendukung motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan hasil kerja pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda yang diantaranya kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja etis, pujian, bonus dan kenyamanan kerja.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Evie Riyani, analysis of discipline and motivation in improving employee performance at PT Cipta Krida Bahari in Samarinda City, under the guidance of Mr. Adietya Arie H, S.Sos, M.AB. and Mrs. Ana Noor Andriana, S.AB., M.AB.

The increasingly complex and competitive business competition encourages entrepreneurs and business observers to further develop their thinking and obtain the right way to achieve the goals and objectives that have been set. PT Cipta Krida Bahari in Samarinda City is one of the companies engaged in providing spare parts for heavy equipment, and continues to strive to maintain service quality by applying discipline and motivation to improve performance. This study aims to analyze discipline and motivation in improving employee performance at PT Cipta Krida Bahari in Samarinda City.

This research method uses a qualitative descriptive type of research, and in this study uses an interactive model data analysis method developed by Miles and Huberman, using key informant data sources as resource persons as many as 1 person, namely the HRGA manager of PT Cipta Krida Bahari in Samarinda City and 5 informants. employee people.

The results of this study indicate that discipline and motivation are able to improve employee performance and there are findings of problems related to the indicators studied, namely: seen from the discipline that has indicators of obedience to employee disciplinary regulations that are still lacking in meeting company rules, indicators of compliance with employee policies feel that the procedures are The implementation is still lacking in detail related to the time of equipment maintenance, especially in the logistics section, indicators of ethical work and communication related to employee relations who feel that their aspirations are not being noticed by the leadership. Praise, bonuses related to work speed and work comfort related to employee abilities.

With the application of discipline and motivation, the company has minimized errors that occur during the work process in order to improve employee performance to be more optimal. Of the 4 indicators included in the research focus, it has supported discipline in improving employee performance and motivation indicators, namely rewards and working conditions, have also supported employee motivation to improve work results at PT Cipta Krida Bahari in Samarinda City which include attendance, compliance with work regulations, adherence to work standards, and work ethically, praise, bonuses and work comfort.

Keywords: Discipline, Motivation, Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP



Evie Riyani, lahir di Samarinda 23 Juni 1995. Merupakan anak ketiga dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Suryansyah dan Alm Ibu Rita Wati Pada tahun 2001 memulai pendidikan Sekolah Dasar Negeri 006 Samarinda Jl. Dr. Soetomo hingga lulus pada tahun 2007 lalu melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 22 Jl. Pahlawan Samarinda dan lulus pada tahun 2010. Setelah itu melanjutkan pendidikan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 01 Samarinda dengan mengambil jurusan Teknik Komputer Jaringan dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan sarjana (S-1) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, jurusan Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda melalui seleksi SMMPTN.

Pada tahun 2017 mengikuti kuliah kerja nyata (KKN) Tematik Kopetensi di Kelurahan Api – Api Kecamatan Bontang Utara Kota Bontang, Kalimantan Timur selama 60 hari terhitung sejak tanggal 30 Juni 2017, kemudian dilanjutkan dengan tugas akhir yang berjudul “Analisi Disiplin dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda”.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, Dengan menyebut nama Allah Subhanahuata'ala yang maha pengasih lagi maha penyayang, atas berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya lah yang telah menganugerahkan begitu banyak Karunia, Kasih sayang dan tidak pernah berhenti memberikan pertolongan serta berkah-nya kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal ini dengan judul : “Analisis Disiplin dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda”. Adapun penulisan skripsi ini dilaksanakan untuk melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar S-1 pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda.

Dalam penulisan skripsi ini tentu mendapat bantuan dari semua pihak yang telah mensupport dan memberikan masukan baik secara ilmu maupun motivasi. Dan untuk mengucapkan terimakasih, penulis dengan kerendahan hati ingin menyampaikan terima kasih banyak, khususnya kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. H. Masjaya M.Si selaku Rektor Universitas Mulawarman Samarinda yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk mendapatkan pendidikan di perguruan tinggi ini.

2. Bapak Dr. H. Muhammad Noor, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda yang telah membantu penulis dalam menempuh pendidikan di Fakultas tercinta ini.
3. Bapak Dr. M. Zaini, M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis yang telah memotivasi penulis dan memberikan nasehat yang selama penulis terima di bangku kuliah yang pada akhirnya penulis dapat menempuh pendidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
4. Bapak Adietya Arie H, S.sos, M.AB selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Ana Noor Andriana, S.AB., M.AB selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia memberi waktunya bagi penulis untuk memberikan saran, bimbingan, dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Tuti Wediawati S.Sos., M.Si selaku Dosen Penguji 1 dan Bapak Arwin Sanjaya S.Pd., M.AB selaku Dosen Penguji II yang telah bersedia memberi waktunya bagi penulis untuk memberikan saran, bimbingan, dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen pengajar dan staff pada Program Studi Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda yang telah memberikan bimbingan kepada penulis, sehingga dapat membantu di dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada PT. Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang penulis perlukan.

8. Kepada kedua orang tua saya tercinta Bapak Suriansyah Dan Alm. Ibu serta adik-adik saya yang telah memberikan do'a dukungan, dan semangat baik moril maupun materil dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Kepada seluruh teman-teman satu angkatan dan seperjuangan yang telah mendukung dan memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat - sahabat saya Sri Anissa, Desthri A, Lita, nurul habiburahmah, Neli kristina, M Hazdianto Pelis, Ariansyah, Agustiano Ade Natal, Nizar zulmy K, Rizaldy, Richard, Fahreza Hamsyi, Silpiter Sului, ,Roni Noah, Nur Syahdi , Erry Naga Pratama, Ferry Lebouk dan kerabat saya yang telah turut serta memberikan dukungan dan semangat.

Penulis menyadari banyaknya kekurangan dalam penulisan proposal penelitian ini, maka dengan tangan terbuka penulis menerima masukan kritik dan saran demi perbaikan proposal penelitian ini.

Akhir kata semoga proposal penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak

Samarinda, Januari 2021

Evie Riyani
N I M. 1402095172

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGUJI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACK.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
	Halaman
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KERANGKA DASAR TEORI	14
2.1 Teori dan Konsep	14
2.1.1 Manajemen Sumber daya manusia	15
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia	15
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2 Disiplin Kerja	20
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2.1.2.2 Manfaat Disiplin Kerja	22
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.1.3 Motivasi Kerja.....	24
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	24
2.1.3.2 Tujuan Motivasi	26
2.1.3.3 Elemen Penggerak Motivasi	27
2.1.3.4 Bentuk Motivasi.....	29
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja	34
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	35
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	35
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja.....	36
2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai	39
2.1.5.1 Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Karyawan	40
2.1.5.2 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan	41
2.2 Landasan Empiris.....	42
2.4 Kerangka Pikir	45

BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Jenis Penelitian	46
3.2. Fokus Penelitian	46
3.3 Teknik Pengumpulan Data	47
3.4 Jadwal Penelitian.....	49
3.5 informan Penelitian	50
3.6 Sumber dan Jenis Data	51
3.7 Analisis Data	52
3.8 Keabsahan Data.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Gambaran Umum Penelitian	57
4.1.1 PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda.....	57
4.1.2 Ketenagakerjaan	58
4.1.3 Lokasi PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda	59
4.1.4 Stuktur Organisasi PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda	60
4.1.5 Visi, Misi dan Tujuan	61
4.2 Penyajian Data	62
4.2.1 Analisis disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda.	63
4.3 Pembahasan.....	85
4.3.1 Analisis disiplin dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda	85
BAB VPENUTUP	99
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Rekomendasi	100

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

a. Daftar Tabel

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Niali Prestasi.....	6
1.2	Rekapitulasi SKI PT Cipta Krida Bahari	8
1.3	Presentase Kehadiran Karyawan	9
2.1	Landasan Empiris	44
4.1	Presentase Kehadiran Karyawan PT Cipta Krida Bahari di Kota	66
4.2	Rekapitulasi Kesalahan Berkas PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda.....	67
4.3	Ketentuan Pemberian Sanksi PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda.....	70
4.4	Keterlambatan <i>input</i> data logistik PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda.....	72
4.5	Keterlambatan <i>output</i> barang logistik PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda.....	72
4.6	Hasil Kerja Karyawan PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda.....	84

b. Daftar Gambar

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
2.1	Sistem Pendisiplinan	21
2.2	Kerangka Pikir Penelitian	46
3.1	Komponen Dalam Analisis Data.....	53
4.1	Lokasi PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda.	61
4.2	Struktur organisasi PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda.....	62
4.3	Ketentuan Pemberian Sanksi PT Cipta Krida Bahari	69
4.4	Keterlambatan Pimpinan Dalam Rapat PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda	71
4.5	komputer PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia banyak perusahaan yang bergerak di bidang jasa alat berat, perusahaan tersebut menyediakan sparepart untuk digunakan bagi alat berat seperti ekskavator, dump truk dan alat berat lainnya. Perusahaan dalam jasa ini cukup menjanjikan karena dapat memberikan keuntungan yang besar dan menyerap tenaga kerja, di dalam perusahaan seperti perusahaan jasa alat berat karyawan juga dituntut untuk berperan aktif dalam setiap kegiatan penyedia sparepart alat berat ini. Perusahaan juga membutuhkan karyawan yang handal dan memiliki kemampuan dalam bidangnya. Karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena dengan adanya karyawan tentu akan membuat sistem operasional perusahaan berjalan dengan baik dan bisa berkembang, oleh karena itu dalam pergerakan roda perusahaan semua bertumpu pada karyawan.

Dalam dunia usaha yang semakin besar perusahaan tentu tidak bergantung kepada teknologi saja, perusahaan tentu harus memperhatikan aspek sumber daya yang dimiliki, baik kemampuan dan tanggung jawab dengan demikian karyawan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan optimal dan profesional untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan tentu akan dipengaruhi oleh hasil kerja karyawan, perusahaan akan berupaya semaksimal dan seefisien mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan tujuan perusahaan mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mengenai kinerja karyawan pasti memiliki hambatan atau masalah yang akan selalu muncul dan harus di selesaikan oleh manajemen organisasi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dengan mengetahui faktor apa saja yang menjadi penghambat manajemen bisa mengambil keputusan dengan baik, dan harapannya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mampu membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Simamora, dalam Sutrisno (2010:5) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Mengingat sumber daya manusia merupakan aset perusahaan dalam menjalankan roda perputaran perusahaan dalam mencapai tujuannya, karyawan juga dituntut untuk meningkatkan kemampuan mereka dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Karyawan menjadi hal terpenting dalam menentukan berkembang atau tidak suatu perusahaan. Untuk tercapai sebuah tujuan maka

dibutuhkann karyawan yang memiliki ketaatan dan mampu menjalankan pedoman perusahaan secara maksimal.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki potensi maka diperlukan adanya faktor kedisiplinan dalam bekerja. Dengan tujuan agar sumber daya manusia dapat berperan dalam usaha-usaha pengembangan diri, mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan mampu mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.dalam bekerja tentunya bagi pemilik perusahaan juga menanamkan seberapa pentingnya disiplin dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat dicapai tepat waktu. Selain itu pegawai atau karyawan juga dapat memaksimalkan kinerja baik dari proses *input* sampai *output*. Menurut Hasibuan (2011 : 193) Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan disiplin diharapkan pegawai akan memiliki perilaku yang selalu mentaati seluruh peraturan. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai nya dengan demikian hubungan disiplin kerja terhadap kinerja bersifat positif.

Disiplin ialah kekuatan yang senantiasa tumbuh dalam diri karyawan yang membuat mereka bisa mematuhi keputusan dan kebijakan yang sudah ditetapkan,dengan kedisiplinan yang baik akan membuat sumber daya manusia menjadi lebih baik lagi, dengan demikian pula prestasi kerja yang diberikan semakin baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam suatu industri perusahaan

maupun organisasi sangat diperlukan ketertiban yang baik dan harus dimiliki setiap karyawan. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik tentu akan mudah bagi industri perusahaan maupun organisasi untuk bisa mencapai tujuannya.

Dalam penerapan kedisiplinan tentu saja dapat dipengaruhi faktor lain yang bisa membuat karyawan mampu menjalankan segala peraturan dan kebijakan yang ada di dalam perusahaan, salah satunya yaitu motivasi baik secara langsung melalui pujian yang diberikan maupun motivasi tidak langsung berupa fasilitas yang disediakan perusahaan untuk karyawan.

Dalam kemampuan karyawan salah satunya yaitu dengan memberikan motivasi, baik motivasi langsung serta motivasi tidak langsung, keberadaan motivasi dalam diri manusia bisa bergantung dari banyaknya perihal yang setiap individu rasakan, baik yang disebabkan dari diri sendiri maupun dari faktor luar. Motivasi yang timbul dari diri sendiri merupakan dorongan dari pemahaman diri atas tanggung jawab, sehingga timbulnya proses ini begitu lambat dibandingkan dengan motivasi yang dirasakan seseorang karyawan dari luar diri karyawan. Motivasi dari diri sendiri membutuhkan sebuah proses dimulai dari pengertian, pemahaman terhadap tanggung jawab. Walaupun lambat namun begitu tercapai sebuah pemahaman akan tanggung jawab yang diberikan maka motivasi dan semangat diri akan terjalin dengan baik. Sebaliknya motivasi tidak langsung atau pengaruh dari luar terhadap diri seorang karyawan yang mana pengaruhnya disebabkan oleh lingkungan area kerja,

pimpinan, orang lain, pergantian suasana ataupun terdapat tekanan kerja yang berlebihan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap industri. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang besar tentu bisa menekan karyawan tersebut untuk bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang sudah jadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja merupakan sesuatu memunculkan dorongan atau memberikan semangat kerja. Tanpa motivasi karyawan tidak bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan standarisasi, walaupun karyawan yang memiliki keahlian di bidang tersebut, dengan demikian maka peranan motivasi sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang diberikan oleh seorang karyawan. Motivasi adalah hubungan sikap, tindakan dan langkah seseorang karyawan untuk mencapai visi-misi perusahaan dengan melakukan upaya-upaya seefektif mungkin sehingga menghasilkan kinerja yang selaras dengan tujuan perusahaan (Ariansyah, 2019)

Tidak mudah menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien, selain meningkatkan disiplin kerja yang baik ada faktor motivasi juga yang sangat mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk memiliki sikap disiplin, memiliki semangat kerja dan motivasi untuk mencapai tujuan sebuah industri. Di Kalimantan Timur tepatnya di Kota Samarinda ada beberapa perseroan yang bergerak di jasa pelayanan penyedia sparepart alat berat, salah satu perusahaannya yaitu PT Cipta Krida Bahari Samarinda yang telah berdiri pada tahun

1997, perusahaan ini memiliki 180 karyawan yang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing.

PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab ataupun mampu memberikan hasil yang lebih yang diberikan karyawan kepada perseroan, perusahaan selain memberikan insentif perusahaan juga dapat memberikan peningkatan jabatan atau promosi untuk mendorong karyawan agar lebih disiplin dan termotivasi dalam bekerja, kenaikan gaji, tunjangan yang dapat dipadukan dengan kemampuan seorang karyawan dan demikian pula akan mempengaruhi kinerja yang diberikan karyawan kepada PT Cipta Krida Bahari Samarinda.

Melakukan evaluasi kinerja seorang karyawan pada PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda merupakan nilai akhir yang mencerminkan kontribusi karyawan terhadap keseluruhan hasil kerja atau prestasi kerja yang mereka berikan. evaluasi kerja digunakan untuk mengukur seberapa mampu karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan yaitu melalui SKI (Standar Kerja Individu).

Tabel 1.1
Nilai Prestasi (NP)

Range Nilai (%)	Nilai Prestasi	Keterangan
≥ 110	Prestasi 1	Luar Biasa
≥ 103 s.d < 100	Prestasi 2	Sangat Baik
≥ 96 s.d < 103	Prestasi 3	Baik
≥ 90 s.d < 96	Prestasi 4	Kurang Baik
<90	Prestasi 5	Kurang Sekali

Sumber: Data Sekunder yang diolah PT Cipta Krida Bahari, 2019.

Sistem Manajemen Performansi Karyawan pada PT Cipta Krida Bahari Samarinda, secara garis besar mengukur 2 unsur dasar, yaitu:

- a. Kinerja individu/perorangan, yang berisi tentang tugas, tanggung jawab dan target kerja (program kerja) atau sasaran akhir yang ingin dicapai.
- b. Kompetensi individu, yang terdiri dari:
 - 1) *Care competency* yaitu mencakup peraturan dan kebijakan yang harus di pegang teguh oleh karyawan.
 - 2) *Spesific competency*, yang terdiri dari: *Skill & Knowledge*, yaitu mencakup baik pengetahuan teknologi, informasi dan keterampilan masing-masing karyawan yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan tugasnyadan sesuai dengan kompetensinya. Serta *Personal Quality*, yaitu mencakup kualitas seseorang yang dibutuhkan oleh divisi yang ada di perusahaan baik manajerial atau non manajerial.

Berdasarkan praobservasi kepada HRGA pada PT Cipta Krida Bahari Ibu Fitri Kesuma mengatakan kepada penulis:

“Bahwa meningkatnya pelanggaran kerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari karena masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan kerja yang berlaku, dimulai dari karyawan yang datang terlambat, melakukan kesalahan dalam bekerja, dan kurangnya semangat dalam bekerja. Sehingga dengan adanya masalah tersebut karyawan tidak mampu melaksanakan

pekerjaan dengan baik”. (hasil wawancara pada tanggal 22 September 2020).

Hasil wawancara lain kepada karyawan PT Cipta Krida yaitu Bapak Deni yang berbeda pendapat dengan pimpinan mengatakan bahwa:

“saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan pedoman yang berlaku di perusahaan, namun memang ada saja masalah yang terjadi di suatu pekerjaan, dimulai dari sistem program komputer yang cukup lambat untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus di kerjakan secepat mungkin, kemudian bertambahnya beban kerja yang mana tentu akan mempengaruhi waktu dan ketelitian dalam bekerja”. (hasil wawancara pada tanggal 24 September 2020).

Dari kedua hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa ada perbedaan pendapat antara manajer operasional dan karyawan. Manajer operasional mengungkapkan bahwa karyawan masih melakukan pelanggaran pekerjaan dan bawahannya mengungkapkan bahwa mereka sudah melaksanakan peraturan sesuai dengan pedoman yang diberikan perusahaan.

Kemudian untuk mendukung apakah data tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka penulis menambahkan data standar kerja individu (SKI) dan data absensi PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda :

Tabel 1.2
Rekapitulasi SKI PT Cipta Krida Bahari
Tahun 2017, 2018 dan 2019

No	Prestasi	TAHUN2017		TAHUN2018		TAHUN2019	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	P1	3	2.55%	1	0.81%	0	0
2	P2	91	77.8%	13	10.65%	62	49.6%
3	P3	23	19,65%	108	88.52%	63	50.4%
4	P4	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
5	P5	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Jumlah	117	100%	122	100%	125	100%

Sumber: Data Sekunder yang diolah PT. Cipta Krida Bahari, 2019

Pada tabel 1.2 di atas menunjukkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari Samarinda berdasarkan evaluasi pelaksanaan rencana kerja atau program kerja, perencanaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu atau tidak oleh karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan, prestasi kerja karyawan dimulai dari tingkatan P1, P2 ,P3 yang memiliki tingkatan hasil kerja yang berbeda-beda. P1 menunjukkan bahwa hasil kerja tercapai lebih dari 110% target kerja, P2 menunjukkan bahwa program kerja tercapai antara 107% hingga 110%, dan P3 menunjukkan bahwa tujuan kerja tercapai antara 96% hingga 103% dari target yang telah ditentukan perusahaan.. Pada tahun 2018 nilai kerja individu karyawan mengalami penurunan pada P1 sampai dengan P3. Pada P1 mengalami penurunan sebanyak 2 orang, P2 mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebanyak 78 orang, dan hanya P3 mengalami peningkatan yang terbilang cukup negatif karena karyawan tidak mampu menjaga standarisasi atau target kerja yang diberikan secara maksimal yaitu sebanyak 85 orang karyawan. Pada tahun 2019 , hasil kerja individu karyawan

mengalami penurunan kembali pada P1 yaitu tidak adanya karyawan yang mencapai target kerja lebih dari 110%, tetapi P2 mengalami kenaikan sebanyak 49 orang karyawan dan pada P3 mengalami penurunan yang terbilang cukup baik, karena karyawan mampu mencapai rata-rata target di angka 103-100% yaitu sebanyak 45 orang karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penurunan prestasi individu pada P1 sama sekali tidak ada yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan, karyawan hanya mampu mencapai P2 dan P3 dalam menyelesaikan target yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan kurang cepatnya karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Menurunnya prestasi kerja karyawan dikarenakan tidak tercapainya target penjualan dimulai dari tahun 2018-2019 sehingga apa yang direncanakan oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara maksimal, tidak tercapainya target penjualan juga sangat mempengaruhi prestasi kerja yang didapat oleh karyawan. Faktor lain yang menjadi penyebab menurunnya prestasi kerja karyawan yaitu masih kurang disiplinnya karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan. Berdasarkan data absensi karyawan, masih terjadi indisipliner yang dilakukan karyawan, bisa diperhatikan pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Presentase Kehadiran Karyawan PT Cipta Krida Bahari
Tahun 2017, 2018 dan 2019

No	Tahun	Terlambat kerja	Sakit	Izin	Alfa
1	2017	36	15	15	-
2	2018	40	17	16	-
3	2019	47	18	19	-
Jumlah		123	50	50	-

Sumber: Data Sekunder yang diolah PT. Cipta Krida Bahari, 2019

Permasalahan-permasalahan yang terkait tujuan perusahaan sangat berpengaruh sekali dari segi absensi karyawan yang meningkat secara negatif dengan seringnya karyawan datang terlambat dan izin itu sangat mempengaruhi tujuan dari perusahaan. Di mulai dari masa waktu yang di tentukan perusahaan tidak berjalan sesuai rencana perusahaan, dengan demikian perusahaan pun tidak dapat mencapai tujuannya. Kemudian perbedaan antara penelitian saya dengan penelitian sebelumnya yaitu: Lokasi penelitian, objek penelitian, latar belakang, indikator, waktu.

Berdasarkan masalah yang telah dijabarkan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Disiplin dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda”**.

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan Pemasalahan diatas penulis memformulasikan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana disiplin dan motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda?
- b. Apa saja indikator yang menjadi pendukung disiplin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian yang ingin diketahui oleh penulis adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana disiplin mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari Samarinda.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa indikator yang menjadi pendukung disiplin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara akademis maupunpraktis.

1. Manfaat penelitian
 - a. Diharapkan melalui penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk menambah pengetahuan tentang analisis kedisiplinan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari.

- b. Bagi Pembaca penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
- 1). Di harapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuanyang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.
 - 2). Hasil ini semoga bermanfaat bagi bidang keilmuan dan pihak-pihak yang membutuhkannya, serta dapat juga menjadi bahan pertimbangan, dibandingkan dan ditingkatkan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini menyangkut kedisiplinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari di Samarinda. Penelitian ini diharapandapat memberikan pengetahuan kepada masyarakat umum bahwa disiplin dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KERANGKA DASAR TEORI

2.1 Teori dan Konsep

Dalam penulisan bab 2 ini, peneliti mengutip beberapa teori yang atau teori yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, dengan tujuan menggunakan teori-teori tersebut sebagai pedoman dalam penulisan skripsi, karena dengan tidak memiliki landasan teori, maka tidak mungkin penelitian dapat dilakukan, karena penelitian tidak memiliki landasan teori yang kuat.

Menurut Hoy dan Miskel dalam Sugiyono (2010:55) teori adalah seperangkat konsep, asumsi dan generalisasi yang dapat digunakan untuk mengungkapkan dan menjelaskan perilaku dalam berbagai organisasi. Sedangkan menurut Siswoyo dalam Mardalis (2003:42) teori diartikan sebagai perangkat konsep dan definisi yang saling berhubungan yang mencerminkan suatu pandangan sistematis mengenai fenomena dengan menerangkan hubungan antar variabel, dengan tujuan untuk menerangkan dan meramalkan fenomena.

Dari pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa teori merupakan seperangkat konsep dan definisi yang saling berhubungan yang dapat menjelaskan dan mengungkapkan berbagai hal dan fenomena yang terjadi.

2.1.1 Manajemen Sumber daya manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Ada beberapa definisi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh para ahli.

Simamora, dalam Sutrisno (2010:5) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu dan seni yang dapat mengatur dan mengelola sumber daya manusia dengan menerapkan proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan jabatan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi memiliki tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen ini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara cepat tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway dalam Sutrisno (2013:7), antara lain :

- a. Mempertimbangkan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan mematuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajemen ini mencapai tujuannya.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan memiliki perencanaan manajemen sumber daya manusia yang baik maka akan membuat sumber daya manusia akan menjadi lebih terarah di dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2009:21-23) terdapat sebelas fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain :

- a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan,

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menciptakan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik dalam membantu mewujudkan tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja samadan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan mentugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*recruitment*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

Pengintegrasian merupakan hal yang paling penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun, pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan kepada intern dan ekstern konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sinungan (2009:145) Pengertian Disiplin adalah “Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*oboediance*) terhadap peraturan atau ketentuan yang ditetapkan atau etik, norma atau kaedah yang berlaku pada masyarakat untuk tujuan tertentu.

Dari teori diatas tercermin bahwa disiplin merupakan pembentukan prilaku yang terbentuk dari adanya aturan secara tertulis agar dapat membentuk suatu prilaku yang taat dan patuh pada peraturan, etik, norma serta kaidah yang berlaku. Sehingga tumbuh rasa tanggung jawab dan kesadaran dalam melaksanakannya.

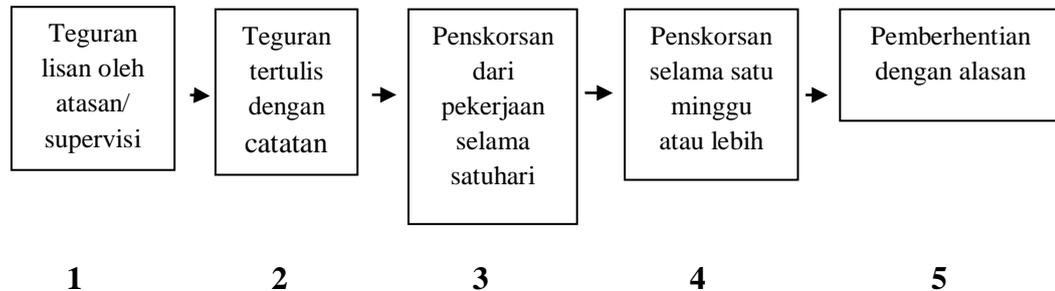
Menurut Hadiwiriyo (2010:132), definisi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Keth Davis dan John W.N, (2010:90) Definisi disiplin kerja ada tiga yaitu:

- 1) Disiplin preventif (*Preventif Discipline*) adalah tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standart dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discline*) adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, tindakan ini dimaksudkan untuk

mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standart.

- 4) Disiplin Progresif adalah pengulangan pelanggaran di jatuhkan hukuman yang lebih berat



Gambar 2.1 Sistem Pendisiplinan

Disiplin kerja berkaitan erat dengan peraturan-peraturan yang berwujud perintah, larangan, hak, kewajiban, maupun tugas yang sifatnya mengikat. Semakin konsisten perilaku pegawai dengan aturan dan kewajiban maka dikatakan disiplinnya semakin baik.

Pada hakekatnya disiplin terdiri dari delapan unsur pokok, yaitu:

- a. Pengetahuan tentang pekerjaan yang sedang dilakukan
- b. Kesadaran bahwa disamping individu (dirinya) adalah sebagai seorang yang dipercaya untuk melakukan tugas dan kewajiban sehingga mempunyai rasa tanggung jawab
- c. Ketaatan dan kepatuhan terhadap segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- d. Ketertiban didalam melaksanakan segala apa yang harus dikerjakan sehingga dapat dihindari penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

- e. Inisiatif didalam mengerjakan apa yang harus dikerjakan, sehingga dihindari penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.
- f. Inisiatif untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas-tugasnya, sehingga tidak melakukan seperti halnya melakukan pola yang hanya bersifat monoton.
- g. Rasa senang hati, tidak merasa dipaksa atau terpaksa.
- h. Dilaksanakan dengan sungguh-sungguh

Dari berbagai batasan atau definisi tentang disiplin yang telah disebutkan di depan, maka dapat ditarik suatu pengertian disiplin kerja yaitu suatu bentuk ketaatan yang secara sukarela dalam mematuhi kewajiban-kewajiban dan tidak melanggar larangan-larangan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Manfaat Disiplin Kerja

Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang ditetapkan.

Menurut Simamora, dalam Sinambela (2012:242) mengemukakan tujuan disiplin adalah:

- a. memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.
- b. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisor dan bawahannya. Penindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan meminimalkan

masalah-masalah pendisiplinan dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif antara bawahan dan atasan.

- c. Membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif dan demikian dapat menguntungkan dalam jangka panjang. Dalam hal ini karyawan diharapkan mampu meningkatkan dan memenuhi peraturan-peraturan organisasi menjadi lebih baik, dengan kata lain tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2010:291) mengatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan antara lain sebagai berikut :

- a. Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

- 1) Hubungan antara karyawan dengan pimpinan.
- 2) Hubungan antara karyawan dengan karyawan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang. Buchari (2009:32) Motif tidak dapat diamati secara langsung tetapi dapat diterpreasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. W.A Gerungan (2011:142-144) Motif dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu :

1. Motif biogenetis merupakan motif-motif yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan organisma demi kelanjutan hidupnya, misalnya lapar, haus kebutuhan akan kegiatan dan istirahat, mengambil nafas, seksualitas dan sebagainya.
2. Motif sosiogenetis adalah motif-motif yang berkembang berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang tersebut berada. Jadi motif ini tidak berkembang dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh lingkungan kebudayaan setempat. Misalnya keinginan mendengar music dan lain-lain.
3. Motif biologis, motif ini manusia sebagai makhluk yang berkebutuhan, yaitu adanya interaksi antara manusia dengan Tuhannya, seperti ibadahnya dalam kehidupan sehari-hari, misalnya keinginan untuk mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Untuk merealisasikan norma-norma sesuai agamanya.

Sebelum mengacu kepada pengertian motivasi terlebih dahulu kita menelaah pengidentifikasian kata motif dan kata motivasi. Winkel (2009:151) Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

Menurut Kasmir (2016:189) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

Siswanto (2015:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Pada dasarnya bahwa istilah atau pendapat dari para ahli tersebut diatas motivasi adalah suatu dorongan yang tumbuh adanya kemauan dari dalam diri sendiri atau yang berasal dari perkataan seseorang agar mengalami perubahan perilaku untuk lebih baik lagi dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara maksimal.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat dibutuhkan kedisiplinan yang baik yang harus dimiliki oleh setiap karyawannya. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dan kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2008:97-98) Tujuan pemberian motivasi:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- d. Mempertahankan Loyalitas dan kesetabilan karyawan;
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;

- h. Meningkatkan kretivitas dan partisipasi karyawan;
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku;

2.1.3.3 Elemen Penggerak Motivasi

Motivasi seseorang ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan.

Menurut Ametembun (2011:151) menjelaskan bila ditinjau dari faktor-faktor penggeraknya, bentuk motivasi dibedakan dalam dua katagori yakni motivasi ekstrinsik dan motivasi instrinsik. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang timbul oleh faktor diluar diri orang yang bersangkutan. Faktor-faktor itu merupakan bagian dari lingkungan pekerjaan, tapi bukan dari pekerjaan itu sendiri. Motivasi instrinsik tiombulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu itu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap pendidikan dan minat timbul karena melihat manfaatnya.

Menurut Sagir (2008:97-99) motivasi biasanya meliputi hal-hal berikut:

- a. Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.

b. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

c. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) atau rumoso handar beni akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab. Dalam hal ini *Total Quality Control* (TQC) atau Peningkatan Mutu Terpadu (PMT) yang bermula dari Jepang (*Japanese Management Style*), berhasil memberikan tekanan pada pegawai.

e. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan organisasi selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas pegawai.

f. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk saran dari pegawai, yang dijadikan masukan untuk manajemen organisasi merupakan stimulus yang cukup kuat untuk pegawai.

g. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi pegawai. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulus untuk berprestasi atau bekerja produktif.

2.1.3.4 Bentuk Motivasi

Hampir semua organisasi menganut caranya sendiri yang kurang lebih tradisional dalam mendesain motivasi. Perbedaan yang terdapat antara suatu organisasi dengan organisasi lain dalam pemberian motivasi hampir selalu terletak dalam gaya, selera atau tekanan dan bukan dalam jenisnya.

Menurut Siswanto (2015:124-126) Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh organisasi meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:

a. Kompensasi Bentuk Uang

Pemberian kompensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja para pegawai memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotaan adalah pengaruh yang paling luas, yang memengaruhi pegawai pada semua tingkat pendapatan. Pengaruh yang kedua adalah negative, dari sudut pandang organisasi dan cenderung terbatas hanya pada pegawai yang pendapatannya tidak lebih dari tingkat

standar kehidupan yang layak dan cenderung menganggap kompensasi bentuk uang sebagai tidak seimbang.

b. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarah dimaksudkan menentukan bagi pegawai mengenai apa harus ,mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan Pengendalian dimaksudkan menentkan bahwa pegawai harus mengerjakan hal-hal yang diinstruksikan. Sebenarnya dua hal tersebut sebagai stimulus telah berkembang dan dianut oleh berbagai organisasi sejak beradab lamanya.

c. Penetapan Pola Kerja

Pada umumnya rekasi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktifitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

d. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk memengaruhi sikap atau perasaan para pegawai. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat pegawai bahagia.

Teori cara memotivasi karyawan Ishak A. dan Hendri T, teori Gerald Graham, yang mengemukakan bahwa cara memotivasi karyawan adalah:

- a. Memberikan informasi yang jelas kepada pegawai tentang kebutuhan yang mereka perlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.
- b. Berikan secara regular umpan balik terhadap apa yang mereka kerjakan.

- c. Tanyakan kepada pegawai mengenai tanggapan mereka terhadap pekerjaan mereka.
- d. Ciptakan jalur komunikasi yang mudah dipakai sehingga dapat mengajukan pertanyaan dan mendapatkan jawaban secara cepat.
- e. Belajarlah dari pegawai tentang apa yang dapat memotivasi mereka.
- f. Pelajari kegiatan pegawai dalam tugasnya selama waktu tsenggang
- g. Berikan ucapan selamat secara pribadi kepada mereka yang melaksanakan pekerjaan dengan baik
- h. Pelihara kontak yang sering dengan orang yang mereka bawahi.
- i. Tulis memo pribadi kepada mereka mengenai prestasi mereka.
- j. Ungkapan secara terbuka kepada umum tentang hasil kerja mereka yang baik
- k. Upayakan membangun moral kelompok untuk merayakan keberhasilan kelompok
- l. Berikan kepada mereka pekerjaan yang baik untuk diselesaikan
- m. Pastikan bahwa pegawai memiliki alat-alat untuk mengerjakan pekerjaan mereka.
- n. Akui dan kenali adanya kebutuhan pribadi karyawan.
- o. Gunakan prestasi sebagai dasar untuk melakukan promosi karyawan.
- p. Ciptakan kebijakan promosi yang lengkap.
- q. Tekankan komitmen perusahaan terhadap metode bekerja jangka panjang.
- r. Tumbuhkan perasaan kelompok atau masyarakat
- s. Bayar kompensasi karyawan secara bersaing
- t. Janjikan pegawai pembagian laba.

Seorang pemimpin yang dapat menjalankan teori ini tentunya akan mendapatkan suatu kepuasan bagi seorang pemimpin dan seorang bawahan. Sebagai seorang manajer ada hal-hal tertentu yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan motivasi Amstrong pada bawahannya, yaitu:

- a. Mencoba memahami apa kebutuhan para bawahannya.
- b. Mencari tahu bukan hanya apa yang mereka butuhkan tetapi juga apa yang mereka inginkan.
- c. Gunakan imbal jasa keuangan sebagai motivator utama. Uang adalah penting karena memenuhi begitu banyak kebutuhan. Uang menyediakan apa yang diinginkan orang untuk meningkatkan standar hidup mereka.
- d. Selain termotivasi dengan uang, mereka juga dapat termotivasi oleh pengakuan, pujian, promosi dan pekerjaan itu sendiri. Kesempatan untuk mencapai sesuatu yang lain atau mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Dan jenis imbal jasa seperti ini kadang-kadang lebih efektif dari pada uang. Hal ini bergantung kebutuhan individual mereka.
- e. Imbal jasa akan menjadi jauh lebih efektif ketika orang mengetahui apa yang dapat mereka peroleh jika mereka bekerja cukup baik. Oleh karena itu seorang pimpinan harus:
 - 1) Memastikan bahwa hubungan antara usaha dan imbal jasa keuangan akan diberlakukan secara adil sesuai dengan hasil kerja.
 - 2) Menetapkan sasaran dan standar untuk bawahan yang dapat dicapai tetapi tidak terlalu mudah.

- 3) Membuat mereka menyadari bahwa pencapaian mereka akan diakui dengan pujian, imbal jasa khusus atau peluang untuk lebih baik dan harus diingat memberikan pujian hanya ketika pantas diberikan.
 - 4) Memberitahukan sejauh mungkin apa yang harus dilakukan orang untuk memperoleh promosi atau mengambil tanggung jawab yang lebih besar.
 - 5) Menyatakan bukan hanya apa yang dapat mereka peroleh jika mereka bekerja dengan baik., tetapi juga apa yang tidak akan mereka peroleh jika mereka bekerja dengan buruk. Ini bukan taktik pujian atau hukuman yang kasar, tetapi klarifikasikan tentang fakta bahwa apa yang mereka capai atau tidak mereka capai adalah bergantung pada diri mereka sendiri.
- f. Selalu mengingat bahwa sasaran yang ingin dicapai adalah sebagaimana yang didefinisikan oleh Mc. Groger, adalah penciptaan kondisi sedemikian rupa sehingga para anggota organisasi dapat mencapai sasaran-sasaran mereka sendiri paling baik dengan mengarahkan usaha mereka ke arah keberhasilan perusahaan. Dengan demikian bermanfaat untuk:
- 1) Mengidentifikasi kebutuhan orang sehingga dapat mencoba menyesuaikan imbal jasa untuk kebutuhan tersebut.
 - 2) Membuat orang-orang memikirkan untuk diri mereka lakukan dan menyepakati sasaran dan standar dengan mereka.
- g. Kenali fakta bahwa orang-orang dapat termotivasi oleh pekerjaan itu sendiri jika pekerjaan tersebut memuaskan kebutuhan mereka akan tanggung jawab dan pencapaian. Lakukan hal ini dengan menggunakan teknik-teknik pengayaan, antara lain:

- 1) Meningkatkan tanggung jawab individu
 - 2) Memberikan lebih banyak ruang lingkup kepada bawahan untuk memvariasikan metode, urutan dan laju pekerjaan mereka
 - 3) Memberikan informasi pengendalian yang diperlukan untuk memantau kinerja mereka sendiri.
 - 4) Mendorong partisipasi bawahan dalam merencanakan pekerjaan dan menciptakan teknik-teknik baru.
 - 5) Menggunakan proyek-proyek kepada para individu atau kelompok yang memberi mereka tanggung jawab lebih besar dan membantu mereka meningkatkan keahlian mereka.
- h. Tekanan dari kelompok dapat mempengaruhi motivasi, pengaruhn baik maupun buruk. Ambil langkah-langkah untuk membuat kelompok berada di pihak pimpinan dengan melibatkan mereka dalam keputusan-keputusan kunci mempengaruhi pekerjaan mereka.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Sedermayanti dalam Marjuni (2017-104), yaitu :

- a. Gaji
- b. Penghargaan
- c. Kebijakan dan Administrasi
- d. Kondisi kerja
- e. Pekerjaan itu sendiri
- f. Peluang untuk maju

- g. Pengakuan atau penghargaan
- h. Keberhasilan
- i. Tanggung jawab

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir (2016:89). Gibson (2014:182) Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja pegawai.

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

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka kinerja bisa berupa hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kalau kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku pegawai dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja pegawai juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga

dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu untuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Dalam hal bekerja tentunya kinerja pegawai dalam kondisi seperti yang diinginkan baik pegawai itu sendiri ataupun suatu organisasi. Tentunya banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu.

Menurut Kasmir (2015:189-193) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan

yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rencana yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter atau yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun organisasinya dalam kondisi yang kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang akan harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan hasil pekerjaan yang diinginkan perusahaan,

Menurut Sedermayanti (2009:51) yang meliputi dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut:

a. *Quality of work* (kualitas pekerjaan).

Kualitas pekerjaan dan kesesuaian hasil dengan standar pekerjaan.

1) kualitas pekerjaan

2) Hasil pekerjaan

b. *Promptness* (kecepatan).

Penyelesaian tugas tepat waktu dan pekerjaan tercapai sesuai dengan target.

1) efektivitas waktu.

2) Pencapaian target.

c. *Initiative* (inisiatif).

Memberikan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang.

1) Kreativitas

2) Pemanfaatan waktu

d. *Capability* (kemampuan).

Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi.

1) Standarisasi pekerjaan

2) Praktis dan rapi

e. *Communication* (komunikasi)

Mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan/pimpinan dan semua rekan kerja.

1) Komunikasi dengan pimpinan

2) Komuniskasi dengan rekan kerja

2.1.5.1 Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat dibutuhkan kedisiplinan yang baik yang harus dimiliki oleh setiap karyawannya. Tanpa dukungan disiplin

karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dan kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2011 : 193) Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan disiplin diharapkan pegawai akan memiliki perilaku yang selalu mentaati seluruh peraturan. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya dengan demikian hubungan disiplin kerja terhadap kinerja bersifat positif.

Menurut Mangkunegara (2009 : 67) Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

2.1.5.2 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi adalah hubungan sikap, tindakan dan langkah seseorang karyawan untuk mencapai visi-misi perusahaan dengan melakukan upaya-upaya seefektif mungkin sehingga menghasilkan kinerja yang selaras dengan tujuan perusahaan (Ariansyah, 2019)

Menurut Mangkunegara (2009 : 67) Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

2.2 Landasan Empiris

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan kerja disetiap perusahaan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, penulis mencoba mengambil rujukan dari beberapa penelitian sebelumnya yang mempunyai bahasa penelitian yang tidak jauh berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Berikut adalah perbedaan penelitian terdahulu dapat dilihat pada urian berikut :

- a. Yunimas, Putro. 2016. "Analisis Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Putra Luhur Blitar. metode yang digunakan yaitu kualitatif dan kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa Displin kerja dan motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Ariansyah. 2019. Judul: "Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Knerja Karyawan di Koboï Insaf Samarinda".Teknik sampling yang digunakan adalah analisis data yang meliputi Pengumpulan data, Reduksi data, Penyajian data, dan memberikan Kesimpulan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Vuspasari. 2011, dalam penelitian ini X (disiplin kerja). dan variabel Y (Kinerja karyawan). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung. Teknik sampling yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin karyawan sangat berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Landasan Empiris

No	Nama Belakang, Tahun	Lokasi Penelitian	Perbedaan
1	Yunimas, Putro. 2016. "Analisis Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Putra Luhur Blitar".	Paser	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian 2. Objek Penelitian 3. Responden 4. Landasan Empiris 5. Latar Belakang 1. Jenis Penelitian
2	Ariansyah. 2019. Judul: "Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kobo Insaf Samarinda".	Samarinda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian 2. Objek Penelitian 3. Responden 4. Landasan Empiris 5. Latar Belakang 6. Indikator Motivasi, disiplin, dan kinerja berbeda
3	Vuspasari. 2011. "hubungan disiplin kerja dengan kinerja pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung".	Samarinda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persamaan skripsi yaitu variabel disiplin 2. Lokasi penelitian 3. Objek Penelitian 4. Responden 5. Landasan Empiris 6. Latar Belakang 7. Jenis Penelitian 8. Indikator disiplin, dan kinerja berbeda

Sumber: Yunimas, Putro. 2016., Pratiwi, Ariansyah. 2019., Vuspasari. 2011.

2.3 Definisi Konsepsional

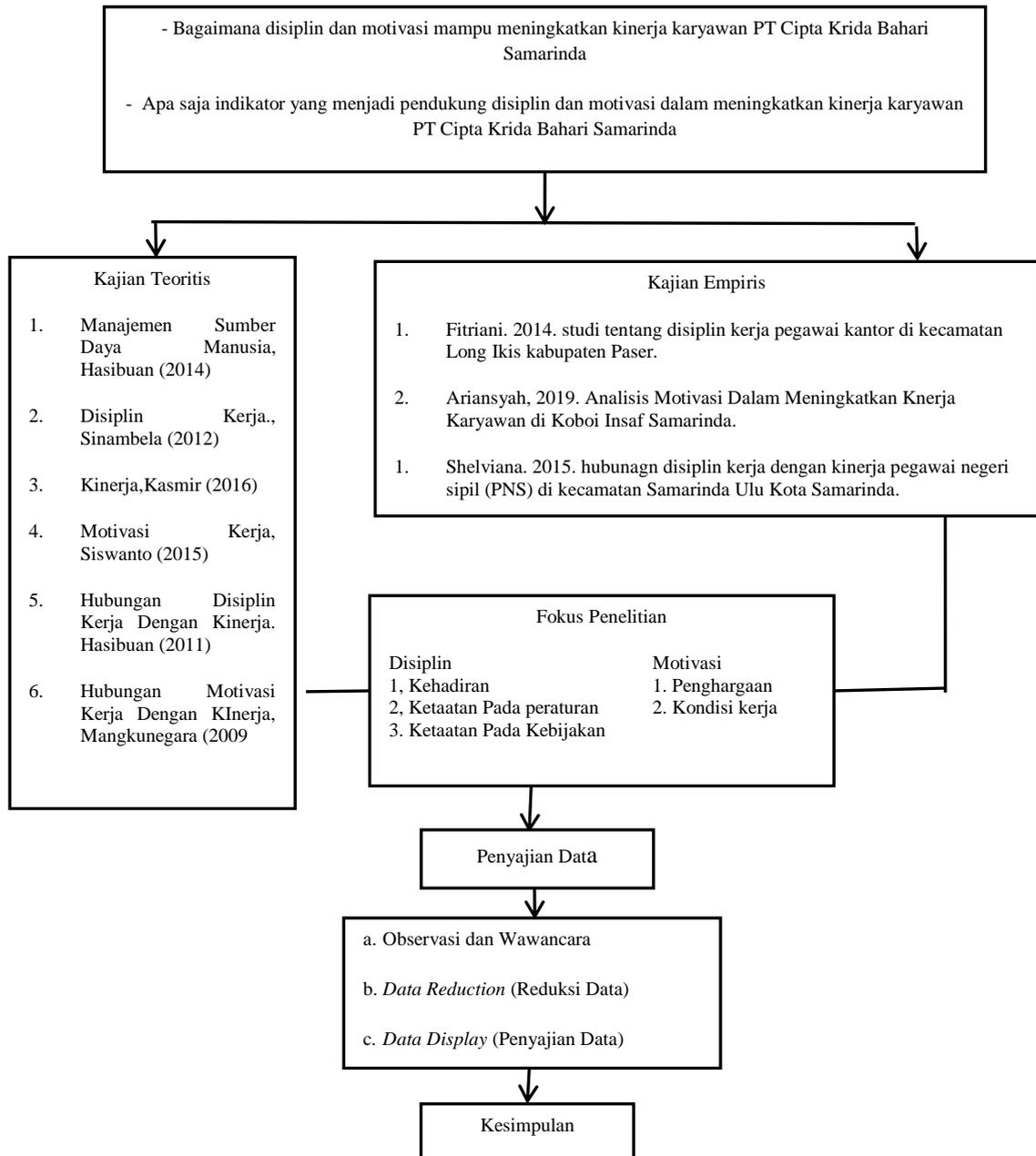
Dalam setiap pembahasan penelitian adalah mutlak agar terhindar dari kesalahan penelitian. Definisi konsepsional adalah suatu konsep pemikiran umum yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang akan saling berhubungan.

Berdasarkan teori dan konsep pendukung yang ada, maka penulis mengemukakan definisi konsepsional sesuai dengan judul penelitian ini yaitu, Analisis Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Jaya Pratama Abadi Di Samarinda sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.
- b. Motivasi kerja adalah kebutuhan seseorang untuk mendapatkan dorongan dalam bekerja baik berupa motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.
- c. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.4 Kerangka Pikir

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori yang mendukung peneliti, maka kerangka penelitian yang dapat penulis kemukakan dapat dilihat padagambar dibawah ini.



Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif penelitian ini bertujuan untuk mengungkap peristiwa dan fakta, situasi dan fenomena yang terjadi selama proses penelitian dengan mempresentasikan apa yang sebenarnya terjadi dan mendeskripsikan hubungan antar variabel yang terjadi, perbedaan fakta yang ada serta seberapa berpengaruhnya terhadap kondisi kerja, dalam penulisan skripsi penulis sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data melalui kombinasi antara peristiwa dan fakta, analisis data bersifat induktif, dan untuk hasil akhir penelitian kualitatif menekankan pada makna dari peristiwa yang terjadi.

Diharapkan pula dalam penelitian ini dapat menggambarkan dan mendeskripsikan permasalahan yang diteliti penulis yakni mengenai disiplin dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari Samarinda.

3.2. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana meningkatkan disiplin dan motivasi kerja karyawan PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda, adapun fokus penelitian ini berkaitan disiplin dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja dengan fokus
 - 1. Kehadiran.
 - 2. Keataatan pada peraturan.
 - 3. Ketaatan pada kebijakan
- b. Motivasi dengan fokus
 - 1. Penghargaan
 - a) Pujian
 - b) Bonus
 - 2. Kondisi kerja
 - a) Perlengkapan
 - b) Kenyamanan kerja

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data bekerja untuk mendukung, memperkuat laporan dan fakta yang akan disajikan oleh peneliti, yaitu melalui tahapan sebagai berikut :

- a. *Library Research* (penelitian melalui keputusan) penelitian berdasarkan literatur atau bahan bacaan lainnya baik dari buku maupun jurnal terdahulu, yang mana dari literatur tersebut dapat membantu peneliti dalam memperdalam teori.
- b. (penelitian langsung ke lokasi) mencari data langsung ke lokasi permasalahan untuk mencari dan menemukan kelengkapan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, dengan teknik :
 - 1) Teknik Observasi

Observasi berarti melihat dan mendengarkan, sumber datanya berupa benda, gerakan atau proses tentang sesuatu, dan semua yang didengar dan

dilihat oleh penulis akan dicatat. Berdasarkan keterlibatan pengamatan dalam kegiatan-kegiatan orang yang diamati, observasi yang dilakukan penulis adalah jenis observasi tak partisipan (*non participant observation*), yakni sebagai pengamat benda diluar subjek yang diamati dan tidak ikut dalam kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan, sehingga pengamat akan dengan mudah mengamati kemunculan tingkah laku yang diharapkan penulis.

2) Teknik Wawancara

Menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya maka sumber datanya disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti. Wawancara (*interview*) adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau dirangkum.

3) Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan bahan-bahan dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya dari seseorang. Dokumen merupakan pelengkap dari metode wawancara dan observasi dalam penelitian kualitatif.

4) Studi Kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memperoleh atau mengumpulkan data dari berbagai referensi yang relevan maupun jurnal-jurnal ilmiah Sugiono (2013).

Hal pertama yang dilakukan penulis sebelum memulai proses wawancara, yakni diawali berkenalan dengan informan atau salah satu karyawan yang ada di PT Cipta Krida Bahari Samarinda di Samarinda agar penulis dikenal berusaha untuk dapat akrab dengan para informan. Dengan demikian diharapkan para informan pun bisa lebih terbuka dalam memberikan informasi yang dibutuhkan oleh penulis, sehingga informasi detail dapat diperoleh penulis guna kelengkapan laporan penelitian. Wawancara disini diharapkan pula dapat berjalan secara terbuka atau bicara apa saja dalam garis besar yang masih mengarah pada permasalahan penelitian yang ada.

3.4 Jadwal Penelitian

Dalam rangka penulisan skripsi ini, penulis membuat jadwal penelitian sebagai usaha awal pengaturan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kemampuan, waktu, biaya dan pikiran yang dimiliki.

Adapun garis besar jadwal penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a. Tahap pertama, pada bulan Juni 2020 - juli 2020 adalah tahap observasi, yaitu melakukan studi peninjauan objek penelitian, mengadakan tinjauan perpustakaan yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi kemudian mengadakan konsultasi.
- b. Tahap kedua, pada bulan juli 2020 - Januari 2021 adalah tahap penyusunan proposal dan mengadakan konsultasi dengan dosen pembimbing I dan dosen pembimbing II untuk selanjutnya diseminarkan.

- c. Tahap ketiga, pada bulan Januari 2021 - Februari 2021 mengadakan penelitian langsung lapangan dengan maksud untuk mengumpulkan data-data sesuai dengan yang diperlukan untuk selanjutnya mengikuti ujian skripsi atau pendadaran, pada tahap ini diharapkan dapat berlangsung pada bulan Maret-April 2021.

3.5 informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan merupakan seseorang yang benar-benar mengetahui suatu persoalan atau permasalahan tertentu yang darinya dapat diperoleh informasi yang jelas, akurat dan terpercaya baik berupa pertanyaan keterangan dan data yang dapat membantu dalam memahami persoalan atau permasalahan tersebut. Dalam penelitian ini, penelitian penulis menentukan informan peneliti secara sengaja berdasarkan pertimbangan bahwa informan yang dipilih dapat memberikan informasi yang dibutuhkan penelitian sesuai dengan permasalahan penelitian.

Informan dari PT Cipta Krida Bahari Samarinda yaitu karyawan itu sendiri sedangkan informan kuncinya adalah HRGA dari PT Cipta Krida Bahari Samarinda itu sendiri. Adapun pihak pihak yang dipilih untuk menjadi informan dan informan kunci dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Ibu Fitri Kesuma Dewi, HRGA (High resource General Affair) selaku informan kunci. Karena beliau berperan langsung dalam berjalannya sistem operasional bagian logistik

- b. Ibu Nursida, selaku informan karena bekerja langsung di departemen logistik
- c. Bapak andriansyah, selaku informan dan karyawan admin logistik.
- d. Bapak Fandri, selaku informan dan karyawan bagian logistik.
- e. Bapak Aldi, selaku informan dan karyawan bagian logistik.
- f. Bapak Deni, selaku informan dan karyawan bagian logistik.

3.6 Sumber dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah PT Cipta Krida Bahari Samarinda. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

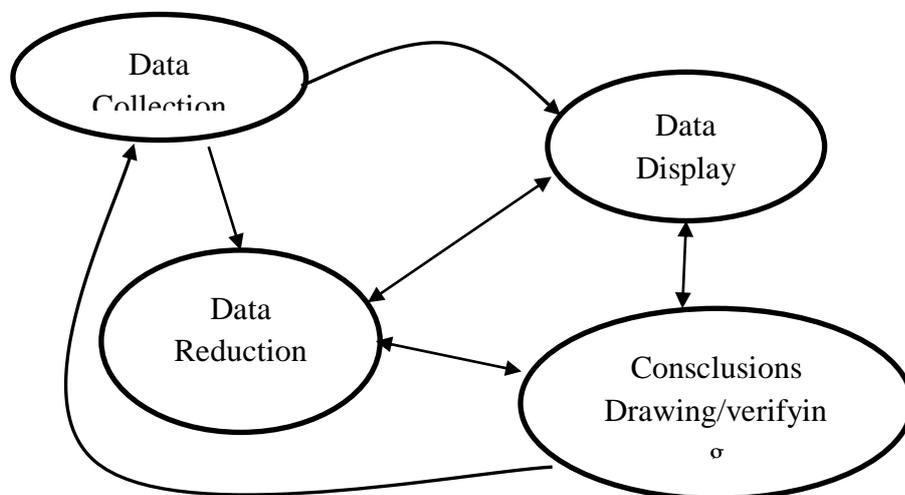
yaitu datang yang didapat langsung dari sumber data (*informan*). dalam pemilihan informan ini penulis menggunakan purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dimana informan atau data yang dikumpulkan dengan memilih informan atau data yang dikumpulkan dengan memilih informan yang dianggap tahu dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data. Informan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Cipta Krida Bahari Samarinda. Informan kunci (*key Informan*) dalam penelitian ini adalah manajer operasional sumber daya manusia PT Cipta Krida Bahari Samarinda.

b. Data Sekunder

data sekunder merupakan data yang sudah diolah berupa dokumen, arsip-arsip yang didapat dari perusahaan. Dalam kaitannya dengan penyusunan laoran penelitian ini, penulis mendapatkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip yang relawan dengan bawahan yang diteliti yakni PT Cipta Krida Bahari Samarinda.

3.7 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles and Huberman 1994, dalam (Sugiyono, 2012) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah terpenuhi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *data reduction*, *data display*, dan *conslusions drawing/verifyin*.



Sumber : Sugiyono, tahun 2012 model analisis data yang dikemukakan Miles dan Huberman.

Gambar 3.1 : Komponen dalam analisis data (*interactive model*)

Penjelasan dari gambar diatas mengenai model interaktif yang dikemukakan oleh Miles and Huberman ialah sebagai berikut :

a. *Data Collection* (Pengumpulan data)

Tahap mengumpulkan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, penelitian kepustakaan dan dokumentasi serta data sekunder lainnya yang berhasil diperoleh.

b. *Data Reduction* (Reduksi data)

Merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polannya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan, keluasan, dan kedalaman wawasan yang tinggi.

c. *Data Display* (Penyajian data)

Penyajian data paling sering disajikan dengan teks yang bersifat naratif. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data juga bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan men-*display*-kan data,

maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

d. *Conclusions : Drawing/verifying*(Penarikan kesimpulan/verifikasi)

Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif.

Beberapa tahap analisis data pada penelitian ini berupa :

- a. Menelaah data yang telah dikumpulkan melalui observasi dan wawancara mengikuti teknik pengumpulan data, seperti tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas.
- b. Setelah data ditelaah, kemudian data dicoba untuk direduksi dengan membuat rangkuman-rangkuman yang dapat menggambarkan keutamaan data atau yang dianggap peneliti menarik dibandingkan dengan perolehan data yang lainnya.
- c. Setelah data direduksi, data kemudian disusun melalui pengkategorisasian-pengkategorisasian dengan melihat kesamaan-kesamaan data.
- d. Selanjutnya adalah memeriksa kembali keabsahan data yang telah dikategorikan dengan mencocokkan dan membandingkan

dengan data-data yang telah dirangkum sebelumnya ataupun dengan rekaman-rekaman dari teknik pengumpulan data awal.

- e. Yang terakhir adalah menafsirkan data dengan cara membuat kesimpulan dari data yang diperoleh dengan berdasarkan pada pertanyaan rumusan masalah penelitian.

3.8 Keabsahan Data

Keabsahan data adalah bahwa setiap keadaan harus mendemonstrasikan nilai yang benar, menyediakan dasar agar hal itu dapat diterapkan, dan memperbolehkan keputusan luar yang dapat dibuat tentang konsistensi dari prosedurnya dan kenetralan dari temuan dan keputusan-keputusannya.

Adapun kriteria- kriteria yang dapat digunakan dalam hal menetapkan keabsahan data, menurut Moleong (2005) adalah sebagai berikut :

- a. Derajat kepercayaan (*credibility*)

Penerapan deraja kepercayaan pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dari nonkualitatif.

- b. Keteralihan (*transferability*)

Kriteria keteralihan sebagai persoalan empiris berantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut seorang peneliti perlu mencari dan mengumpulkan data kejadian empiris tentang kesamaan konteks.

- c. Kebergantungan (*dependability*)

Kriteria kebergantungan merupakan sibstitusi dan reliabilitas, namun konsep kebergantungan lebih luas daei reliabilitas. Hal ini disebabkan oleh

peninjauan bahwa konsep itu memperhitungkan gejala-gejalanya, yaitu yang ada pada reliabilitas itu sendiri ditambah faktor-faktor lainnya yang tersangkut.

d. Kepastian (*confirmability*)

Kriteria kepastian berasal dari konsep objektivitas dengan pemastian bahwa sesuatu itu objektif atau tidak, tergantung pada persetujuan beberapa orang terhadap pandangan, pendapat dan penemuan seseorang. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengalaman seseorang itu subjektif sedangkan jika disepakati oleh beberapa atau banyak orang barulah dapat dikatakan objektif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda

Perusahaan PT Cipta Krida Bahari merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia alat logistik yang nantinya pendistribusian logistik akan di berikan kepada perusahaan yang membutuhkannya. Layanan logistik yang perusahaan terapkan bersifat fleksibel yang mana perusahaan dapat menyesuaikan kebutuhan yang diinginkan oleh konsumen, yang meliputi layanan transportasi multi moda, jasa kepabeanan ekspor dan impor, pergudangan, spesial proyek logistik dan solusi logistik terpadu dengan jangkauan area seluruh Indonesia. Perusahaan PT Cipta Krida Bahari berdiri sejak tahun 1997, yang kini sudah memiliki 55 cabang perusahaan yang tersebar di 45 kota dan 23 provinsi di indonesia, yang mana diantaranya berada di kota samarinda yang berlokasi di Jl. Dr Cipto Mangunkusumo, No. 08, Sei. Keledang, Samarinda Sebrang, Harapan Baru, Kec. Loa Janan Ilir, Kota Samarinda.

PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda menjadi salah satu pusat pendistribusi logistik terbesar setelah Jakarta, Surabaya, Balikpapan dan Banjarmasin. Sistem operasional perusahaan saat ini sudah berjalan dengan sistem digital yang tentunya sangat mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan berkembangnya berbagai industri nasional, perusahaan juga terus berbenah diri dengan meningkatkan sistem teknologi dan informasi yang harapannya dapat

mengembangkan jangkauan layanan dan mempermudah konsumen dalam mengakses informasi tentang PT Cipta Krida Baharin. Segmen pasar yang ditujuh oleh PT. Cipta Krida Bahari yaitu perusahaan yang bergerak dalam industri minyak, gas, energi, pertambangan, maupun EPC (*engineering, procurement* atau angensi pengadaan barang, dan *construction*) yang meliputi power system, trucks, alat berat dan pendistribusian lainnya yang membutuhkan pelayanan ketempat-tempat terpencil.

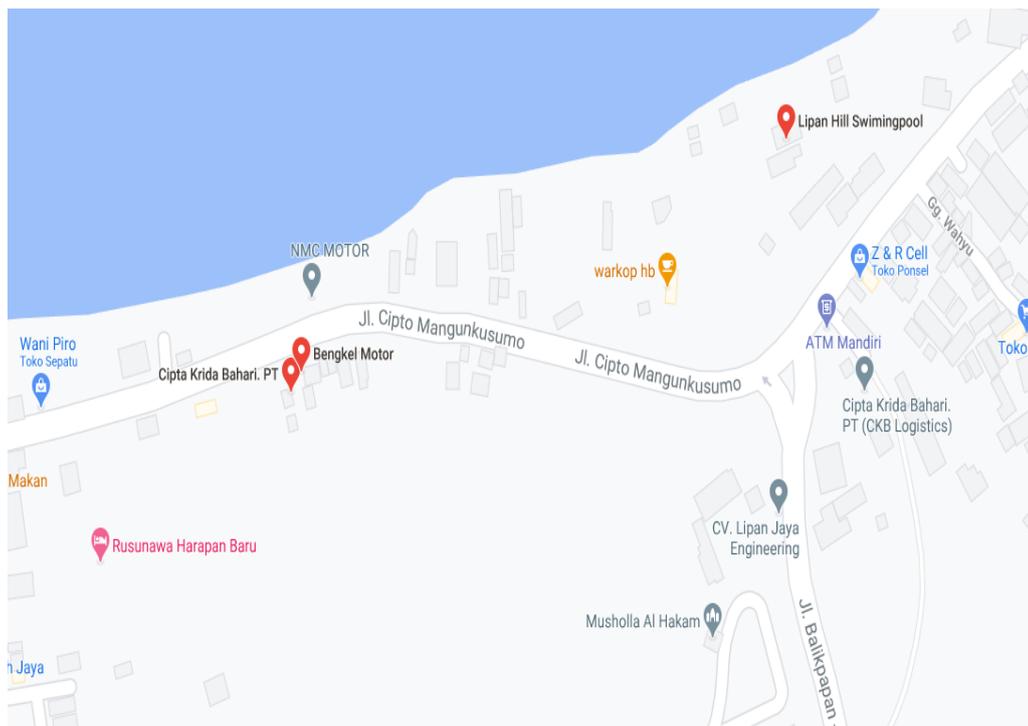
Strategi bisnis yang dirancang PT Cipta Krida Bahari mengkombinasikan manajemen sumber daya manusia dan manajemen keselamatan yang memiliki dedikasi tinggi kepada konsumen yang dapat dilaksanakan sebaik mungkin seberapa besar dan rumitnya permintaan logistik konsumen, dan diharapkan perusahaan mampu menjadi solusi terbaik bagi customer dalam memecahkan permasalahan yang dialami.

4.1.2 Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan yang diterapkan di bidang input dan output logistik oleh pihak PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda yaitu karyawan 85 orang, yang mana 25 orang diantaranya bertugas dibagian kantor sesuai dengan jabatan dan peranannya yang dimiliki

4.1.3 Lokasi PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda

Lokasi PT. Cipta Krida Bahari tepat berada di pinggir jalan Jl. Cipto Mangunkusumo, No. 08, Sei. Keledang, Samarinda Sebrang, Harapan Baru, Kec. Loa Janan Ilir, Kota Samarinda. Untuk melihat lebih detail lokasi PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda dapat dilihat dari gambar 4.1 berikut ini.

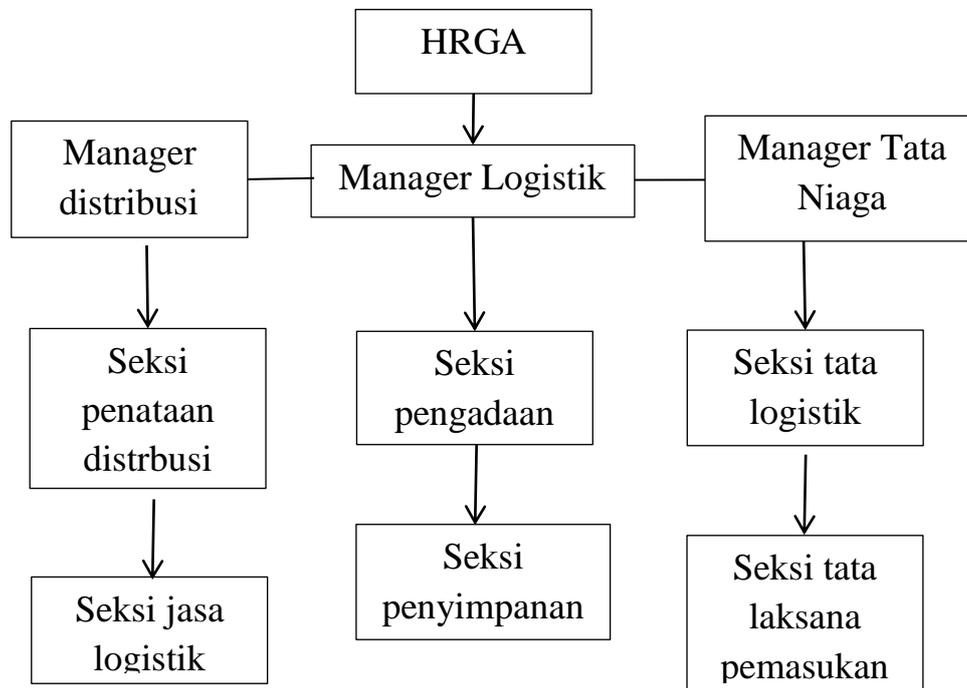


Sumber: PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda 2021

Gambar 4.1 Lokasi PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda.

4.1.4 Struktur Organisasi PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda

Struktur organisasi pada PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda adalah sebagai berikut :



Sumber: PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda 2021

Gambar 4.2 Struktur organisasi PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda

a. HRGA

- 1) Mengelola administrasi absesns HR, Payroll, presensi dan general affair
- 2) Menangani perekrutan karyawan.
- 3) Bertanggung jawab dan memelihara aset perusahaan dan asuransi kendaraan.
- 4) Mengontrol atk kantor dan fasilitas kantor lainnya

- b. Manajer Logistik
 - 1) Menentukan sistem manajemen logistik yang digunakan.
 - 2) Menentukan pemakaian logistik secara privat dan agen.
 - 3) Menentukan model transportasi yang akan dipakai.
 - 4) Membuat rancangan organisasi logistik
 - 5) Menentukan lokasi pergudangan pada lokasi terbaik.
 - 6) Menentukan kegiatan operasional gudang.
 - 7) Membuat rancangan bauran logistik.
- c. Manager Tata Niaga
 - 1) Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar
 - 2) Merencanakan marketing reaserch dengan mengikuti perkembangan pasar
 - 3) Melakukan perencanaan analisis peluang pasar
- d. Manager Distribusi
 - 1) Melakukan segmentasi pasar dan melakukan target service level
 - 2) Memilih model transportasi yang tepat
 - 3) Melakukan penjadwalan dan penentuan rute pengiriman.

4.1.5 Visi, Misi dan Tujuan

- a. Visi

Visi dari PT.Cipta Krida Bahari yaitu menjadi penyedia solusi logistik terpadu dan terbaik di asia tenggara.

- b. Misi

PT. Cipta Krida Bahari secara terus-meneruskan menciptakan lapangan kerja yang layak dan berkualitas bagi Sebanyak mungkin bagi rakyatindonesia, selalu memastikan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan menguntungkan, selalu memaksimalkan nilai pemegang saham, senantiasa menyediakan solusi bernilai tambah yang akan mengoptimalkan kepuasan pelanggan. Secara aktif terlihat dalam masyarakat sebagai warga korporat yang baik.

c. Tujuan

Tujuan PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda berkomitmen untuk fokus pada kebutuhan dan kepuasan pelanggan melalui pelayanan yang terpadu dan terus meningkatkan kualitas yang diberikan.

4.2 Penyajian Data

Pada bagian ini peneliti akan menyajikan data yang diperoleh dari hasil penelitian. Berdasarkan pada fokus penelitian pada bab sebelumnya, peneliti menjelaskan analisa disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun narasumber yang akan di wawancara sebagai berikut:

A. Key Informan

Nama : Ibu Fitri Kesuma
Jabatan : HRGA (High resource General Affair)

B. Informan

Nama : Ibu Nursida
Jabatan : Admin logistik

Nama : Bapak andriansyah
Jabatan : Admin logistik

Nama : Bapak Fandri
Jabatan : Admin logistik

Nama : Bapak Aldi
Jabatan : Karyawan input logistik

Nama : Bapak Deni
Jabatan : Karyawan output logistik

4.2.1 Analisis disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda.

a. Disiplin waktu

Menurut Ibu Fitri Kesuma selaku HRGA PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda tentang disiplin waktu dan pelanggaran kerja karyawan:

“Karyawan masih sering terlambat dan kurang teliti dalam menyelesaikan tugas kerja yang diberikan”. (Hasil wawancara pada tanggal 15-23 april 2021)

Tabel 4.1
Presentase Kehadiran Karyawan PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda Pada Bulan Januari - Maret 2021

Bulan	Keterangan	Jumlah
Januari	Telat Masuk	5
	Sakit	3
	Izin	2
	Alpha	-
	Total	10

Bulan	Keterangan	Jumlah
Februari	Telat Masuk	5
	Sakit	2
	Izin	1
	Alpha	-
	Total	8

Bulan	Keterangan	Jumlah
Maret	Telat Masuk	8
	Sakit	4
	Izin	2
	Alpha	-
	Total	14

Sumber : PT Cipta Krida Baharii 2021.

Berdasarkan data diatas menunjukkan masih adanya pelanggaran kerja yang dilakukan oleh karyawan dari data tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Ibu Fitri Kesuma selaku HRGA yaitu tentang keterlambatan kerja yang dilakukan oleh karyawan. seringnya karyawan datang terlambat dan izin tentu sangat mempengaruhi tujuan dari perusahaan. Dengan terlambat kerja pastinya akan membuat pelaksanaan dalam kerja akan menjadi terburu-buru dan kurang telit dalam menyelesaikan tugas, dengan demikian hasil kerja yang diberikan tentu tidak akan maksimal.

Hal berbeda diungkapkan oleh Ibu Nursid, Bapak andriansya, Bapak Fandri, Bapak Aldi, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama terkait kedisiplinan waktu dan pelanggaran kerja yang di lakukan karyawan, mereka menyatakan :

“Kami disiplin terhadap waktu yang telah ditetapkan, dan dilihat dari hasil kerja yang kami kerjakan kami mampu mengerjakan tugas kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan”.(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)

Tabel 4.2

Rekapitulasi Kesalahan Berkas PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda

Bulan Januari-Maret 2021

Bulan	Jam Kerja	Jumlah Berkas	Kesalahan Berkas
Januari	8 Jam	100	20
Februari	8 Jam	100	23
Maret	8 Jam	100	18
Total		300	61

Sumber : PT Cipta Krida Bahari 2021.

data diatas menunjukkan bahwa karyawan sudah bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, namun dalam melaksanakan pekerjaan karyawan masih kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, tingginya tingkat kesalahan dalam mengerjakan tugas tentu akan mempengaruhi sistem operasional perusahaan.

Dari kedua penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang diberikan pimpinan, namun dalam melaksanakan tugas pekerjaan karyawan belum maksimal terhadap disiplin waktu dan masih kurang teliti dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Hasil wawancara mengenai penerapan nilai-nilai disiplin dan saksi-sanksi yang diberikan, kepada Ibu Fitri Kesuma selaku HRGPT Cipta Krida Bahari, beliau menyatakan:

“saya sudah menjelaskan dan memaparkan peraturan melalui teguran lisan, *briefing*, pengurangan kompensasi, surat peringatan dan susunan-susunan sanksi yang berlaku di perusahaan kepada karyawan tersebut. (Hasil wawancara pada tanggal 15-23 april 2021)

Jenis sanksi terhadap tindakan pelanggaran:

- a. Nasehat (teguran/peringatan lisan)
- b. Peringatan Tertulis (Pertama, Kedua, Ketiga/Terakhir)
- c. Pemutusan hubungan kerja

Pemberian sanksi dapat dilakukan secara tidak berurutan menurut tingkatannya, disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan.

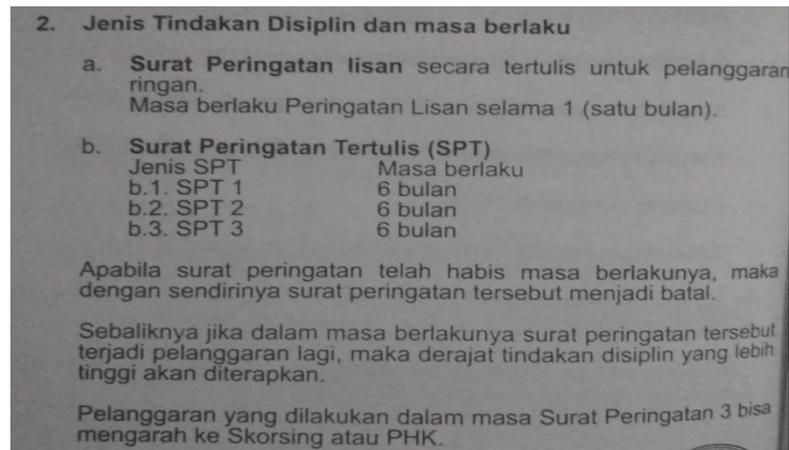
Apabila pekerja melakukan pelanggaran lain dalam periode masa berlaku sanksi sebelumnya, maka yang berlaku adalah periode sanksi yang baru.

Setiap pelanggaran dan sanksi yang diterima oleh pekerja dicatatkan dalam arsip pekerja.

Akibat pemberian sanksi berupa surat peringatan dapat berakibat pencabutan pemberian fasilitas, penundaan kenaikan upah berkala, penurunan golongan/level/jabatan.

Sanksi dapat diambil setelah diadakan suatu penyelidikan yang mendalam, sehingga mendapatkan bukti lengkap dan benar menunjukkan bahwa pekerja yang bersangkutan benar-benar melakukan pelanggaran.

Sumber : Data diolah dari PT Cipta Krida Bahari



Sumber : Data diolah dari PT Cipta Krida Bahari

**Gambar 4.3 Ketentuan Pemberian Sanksi PT Cipta Krida Bahari
Tabel 4.3**

**Ketentuan Pemberian Sanksi PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda
2021**

Jenis Sanksi	Masa Berlaku	Penentu Sanksi
Teguran	1 Bulan	Pimpinan
SP1	6 Bulan	Pimpinan
SP2	6 Bulan	Pimpinan
SP3	6 Bulan	Pimpinan
PHK	-	Human Capital

Sumber : PT Cipta Krida Bahari 2021.

Data diatas menunjukkan jenis sanksi dan masa berlaku yang telah di terapkan oleh perusahaan. Dengan adanya sanksi tersebut diharapkan karyawan dapat meminimalisasi pelanggaran kerja.

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Nursida selaku karyawan tentang peraturan menyatakan:

“Menurut saya peraturan dan saksi-sanksi yang ada sudah cukup jelas”.(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)

Hal berbeda diungkapkan oleh Bapak andriansya, Bapak Fandri, Bapak Aldi, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama terkait kedisiplinan waktu dan pelanggaran kerja yang di lakukan karyawan, mereka menyatakan :

“Menurut kami nilai-nilai tentang kedisiplinan yang diberikan pemimpin belum semuanya terlaksana, dimulai dari terlambat ketika rapat, informasi yang diberikan terlambat, kami berharap sanksi dan peraturan yang diberikan kepada kami bisa diterapkan juga kepada pemimpin”.(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)



Sumber : PT Cipta Krida Bahari 2021.

Gambar 4.4 Keterlambatan Pimpinan Dalam Rapat PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda 2021

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bawah penerapan nilai-nilai kedisiplinan sudah diterapkan dalam mendisiplinkan karyawan. Pemimpin juga berperan aktif dalam meningkatkan kedisiplinan. Namun tingkat kedisiplinan yang dilaksanakan belum berjalan maksimal. Bisa dilihat Tabel 4.1 dan Gambar 4.4 yang menunjukkan bahwa karyawan dan pimpinan belum disiplin terhadap waktu dan peraturan kerja.

Hasil wawancara mengenai jam kerja, keterlambatan kerja, dan kurang teliti dalam bekerja kepada Ibu Fitri Kesuma selaku HRGPT Cipta Krida Bahari, beliau menyatakan:

“Untuk penyelesaian tugas sesuai dengan jam kerja yang telah di tetapkan, masih ada karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu dan peraturan, dilihat dari keterlambatan kerja, keterlambatan input dan output barang logistik yang perlu diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditetapkan, dengan permasalahan tersebut tentu akan mempengaruhi jam kerja dan hasil kerja”.(Hasil wawancara pada tanggal 15-23 april 2021)

Tabel 4.4

Keterlambatan *input* data logistik PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda

Bulan Januari - Maret 2021

Bulan	Target	Keterlambatan input data
Januari	50 berkas	7 Berkas
Februari	50 berkas	9 Berkas
Maret	50 berkas	8 Berkas

Tabel 4.5

Keterlambatan *output* barang logistik PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda

Bulan Januari - Maret 2021

Bulan	Target	Keterlambatan output data
Januari	50 berkas	3 Berkas
Februari	50 berkas	7 Berkas
Maret	50 berkas	5 Berkas

Sumber :PT Cipta Krida Bahari 2021.

Dari data diatas menunjukkan bahwa masih adanya keterlambatan input dan output data logistik, penyebab terlambatnya input dan output data logistik dikarenakan masih seringnya karyawan melakukan kesalahan dan kurang telitinya dalam bekerja, sehingga data yang seharusnya dapat di selesaikan sesuai dengan jadwal tidak dapat tercapai dikarenakan masih kurang teliti karyawan dalam bekerja, dengan demikian pula akan mempengaruhi waktu dan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Hal berbeda diungkapkan oleh Ibu Nursida, Bapak andriansya, Bapak Fandri, Bapak Aldi, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama terkait jam kerja, keterlambatan kerja, dan kurang teliti dalam bekerja, mereka menyatakan:

“kami selalu mengikuti prosedur yang ada yaitu 8 jam kerja, namun itu bisa berubah ketika lambatnya informasi yang diberikan pimpinan, sehingga ketika informasi yang diberikan pemimpin harus segera dilaksanakan, maka sangat mempengaruhi jam kerja kami”.(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)

Dari dua hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh pimpinan, namun dalam ketelitian dan penyelesaian tugas karyawan masih kurang maksimal, kurangnya ketelitian karyawan tersebut dikarenakan bertambahnya beban kerja yang harus dilaksanakan karyawan, bertambahnya beban kerja tentu saja akan mempengaruhi hasil kerja yang diberikan

b. Ketaatan pada peraturan

Hasil wawancara mengenai jam kerja, keterlambatan kerja, dan kurang teliti dalam bekerja kepada Ibu Fitri Kesuma selaku HRGPT Cipta Krida Bahari, beliau menyatakan:

“dengan memiliki ketaatan pada peraturan akan sangat mempengaruhi efisiensi waktu dan mempengaruhi hasil kerja. Dalam aspek ketaatan, karyawan cukup mampu mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik, namun untuk ketelitian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan masih kurang”.(Hasil wawancara pada tanggal 15-23 april 2021)

Sesuai dengan tabel 4.3 yang memaparkan Rekapitulasi kesalahan berkas PT Cipta Krida BahariMenunjukkan bahwa karyawan sudah melaksanakan tanggung jawabnya namun dalam penyelesaian tugas karyawan masih kurang disiplin, dimulai dari masih adanya kesalahan berkas dan keterlambatan penyerahan berkas, dengan demikian akan mempengaruhi sistem operasional perusahaan.

Hal berbeda diungkapkan oleh Ibu Nursida, Bapak andriansya, Bapak Fandri, Bapak Aldi, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama terkait kedisiplinan waktu dan pelanggaran kerja yang di lakukan karyawan, mereka menyatakan:

“ketaatan kami dalam peraturan sudah cukup maksimal. Dilihat dari jam kerja dan penyelesaian tugas kami mampu mengerjakannya sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan”(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketaatan karyawan sudah cukup baik dalam mematuhi SOP, namun dalam melaksanakan tugas karyawan kurang maksimal dalam mengerjakan tanggung jawab yang diberikan pimpinan, dengan demikian akan mempengaruhi hasil kerja mereka.

c. Ketaatan pada kebijakan

Hasil wawancara mengenai ketaatan pada standar operasional perusahaan dan fasilitas kantor kepada Ibu Fitri Kesuma selaku HRGPT Cipta Krida Bahari, beliau menyatakan:

“Baik saya dan karyawan selalu berusaha mentaati pedoman yang ada, untuk sekarang SOP yang sudah ada cukup baik namun dibebberapa aspek masih ada yang belum maksimal, terkait sistem teknologi yang masih lama dan belum terupdate untuk mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian tentu akan mempengaruhi hasil kerja yang diberikani”.(Hasil wawancara pada tanggal 15-23 april 2021)

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Nursid, Bapak andriansya, Bapak Fandri, Bapak Aldi, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan:

“Kami selalu mencoba mengikuti standar operasional kerja yang telah di tetapkan perusahaan, namun dibebberapa aspek terkait sistem teknologi informasi yang di sediakan masih kurang. Dengan kekurangan sistem baik teknologi dan informasi terbaru tentu akan membuat pekerjaan menjadi lebih lamban dari jadwal yang telah ditetapkan ”.(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)



Sumber: Komputer PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda

Gambar 4.5 komputer PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda 2021

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa teknologi yang digunakan masih bisa digunakan dengan baik, namun saat penginputan berkas yang cukup banyak sistem yang disediakan tidak dapat maksimal dalam mempercepat pekerjaan karyawan, sehingga ketika sistem yang disediakan tidak dapat berjalan maksimal tentu akan mempengaruhi jam kerja yang telah ditetapkan.

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa ketaatan pada pedoman kerja sudah cukup namun prosedur kerja masih belum optimal terutama SOP yang berkaitan tentang pengupdate-an teknologi, dengan kurang terupdatenya sistem tentu akan mempengaruhi hasil kerja yang di berikan.

Hasil wawancara mengenai tanggung jawab dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan kepada Ibu Fitri Kesuma selaku HRGPT Cipta Krida Bahari, beliau menyatakan:

“Rasa tanggung jawab karyawan selama ini yang saya lihat cukup baik namun terkadang ada masalah-masalah yang tidak bisa di hindari, namun itu wajar karena semua pekerjaan tidak selamanya akan berjalan dengan lancar. Saya sebagai manajer operasional juga memiliki tanggung jawab besar dan itu juga langsung berhubungan dengan karyawan”.(Hasil wawancara pada tanggal 15-23 april 2021)

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Nursid, Bapak andriansya, Bapak Fandri, Bapak Aldi, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan:

“kami selalu bertanggung jawab atas fasilitas yang diberikan, namun tanggung jawab pemimpin masih kurang karena masih ada sistem yang perlu di upgrade oleh pimpinan berkaitan tentang pemeliharaan alat atau pembaruan tekhnologi”.(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dan pimpinannya bertanggung jawab terhadap fasilitas dan tugas-tugas yang diberikan. Namun karyawan beranggapan bahwa sistem informasi dan teekhnologi yang diterapkan belum optimal, dengan kurang optimalnya prosedur yang diberikan otomatis akan mempengaruhi tugas-tugas dan sistem operasional perusahaan.

d. Bekerja Etis

Hasil wawancara mengenai jam kerja, keterlambatan suplai, dan kurang teliti dalam bekerja kepada Ibu Fitri Kesuma selaku HRGPT Cipta Krida Bahari, beliau menyatakan:

“Pimpinan dan karyawan memiliki hubungan yang baik, kami selalu mengingatkan akan pentingnya bekerja sama dan menanamkan norma-norma yang berlaku di perusahaan”.(Hasil wawancara pada tanggal 15-23 april 2021)

Hal berbeda diungkapkan oleh Ibu Nursid, Bapak andriansya, Bapak Fandri, Bapak Aldi, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan:

“Bagi kami sangat berpengaruh sekali dengan memiliki hubungan yang baik antara kami dan pimpinan, namun di beberapa kesempatan saat kami memeberikan aspirasi dan masukan pimpinan lambat untuk menanggapi, dengan demikian pula akan mempengaruhi sistematis yang ada”.(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dan pimpinannya memiliki hubungan yang baik, namun dalam merespon aspirasi yang diberikan oleh karyawan pimpinan lambat untuk di menanggapi, dengan lambatnya respon pimpinan maka akan mempengaruhi sistem operasional perusahaan.

e. Penghargaan (Pujian)

Menurut Ibu Fitri Kesuma selaku HRGA PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda tentang motivasi dan pujian langsung yang diberikan kepada karyawan:

“saya sudah memuji karyawan secara langsung disaat mereka dapat meleksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur saya sebagai pimpinan tentu memuji karyawan, saya juga berharap dengan pujian tersebut dapat lebih memotivasi karyawan dalam bekerja”.(Hasil wawancara pada tanggal 15-23 april 2021)

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Nursida, Bapak andriansya, Bapak Fandri, Bapak Aldi, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan:

“kami setuju dengan pernyataan ibu fitri bahwa beliau selalu memberikan pujian pada bawahan untuk selalu memberikan hasil kerja yang terbaik, dan kami juga sebagai karyawan cukup termotivasi atas pujian yang diberikan”(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dan pimpinannya memiliki pendapat yang sama atas pujian yang didapatkan oleh karyawan, dengan pujian yang didapatkan oleh karyawan secara tidak langsung akan mempengaruhi motivasi dan memberikan hasil kerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Ibu Fitri Kesuma selaku HRGA PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda tentang tanggung jawab sebagai pimpinan dan tanggung jawab kepada bawahan yang diberikan kepada karyawan:

“saya sebagai pimpinan mencoba untuk bertanggung jawab atas apa yang saya berikan kepada bawahan untuk menyatukan visi dan misi yang perusahaan ini inginkan, untuk tanggung jawab langsung kepada karyawan kami selalu membuat forum diskusi yang diadakan 1 bulan sekali untuk saling memberikan pendapat dan saran untuk

dapat memberikan hasil kerja yang diinginkan”.(Hasil wawancara pada tanggal 15-23 april 2021)

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Nursida, Bapak andriansya, Bapak Fandri, Bapak Aldi, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan:

“tanggung jawab yang diberikan pimpinan terhadap kami sudah sesuai dengan yang kami inginkan, namun dalam penyampaian aspirasi pimpinan lamban untuk merespon keluhan yang kami rasa cukup mengganggu yaitu tentang pengupdatean sistem teknologi, yang mana dengan belum terupadatenya sistem yang ada membuat kinerja kami menjadi lebih lamban sehingga tentu akan mempengaruhi hasil kerja yang kami berikan”.(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dan pimpinannya memiliki pendapat yang sama atas tanggung jawab yang didapatkan oleh karyawan, namun karyawan masih kurang puas karena aspirasi yang mereka sampaikan lamban untuk di respon oleh pihak perusahaan, aspirasi yang berkaitan tentang pengupdatean sistem teknologi komputer yang mana sistem yang ada sekarang tidak dapat berjalan maksimal, sehingga dengan lambannya sistem yang ada tentu mempengaruhi hasil kerja yang diberikan.

f. Penghargaan (Bonus)

Menurut Ibu Fitri Kesuma selaku HRGA PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda tentang faktor yang membuat karyawan mendapatkan kompensasi atau bonus kerja yang diberikan kepada karyawan:

“faktor yang membuat karyawan mendapatkan bonus dilihat dari hasil kerja yang mereka berikan selama 1 tahun kerja bisa dilihat dari performa kerja, kualitas pekerjaannya, kesadaran diri karyawan dalam mendisiplinkan diri, tercapainya target perusahaan. Kami juga menyadari dengan pemberian bonus juga akan memberikan semangat kepada karyawan”.(Hasil wawancara pada tanggal 15-23 april 2021)

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Nursida, Bapak andriansya, Bapak Fandri, Bapak Aldi, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan

“Bonus atau reward yang diberikan pimpinan sudah cukup membuat kami menjadi semangat untuk bekerja, kami juga menyadari bahwa untuk mendapatkan reward tentu ada beberapa fakto yang harus di dilaksanakan, yaitu mampu menyelesaikan target yang diberikan pimpinan”(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dan pimpinannya memiliki pendapat yang sama ataspemberian bonus yang didapatkan oleh karyawan,karyawan juga dapat mengerti apa-apa saja yang harus mereka laksanakan untuk bisa mendapatkan bonus kerja mereka.

Menurut Ibu Fitri Kesuma selaku HRGA PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda tentang apa saja bonus yang diberikan kepada karyawan:

“Bonus yang kami berikan kepada karyawan ada beberapa macam yaitu bonus tahunan, bonus prestasi bagi karyawan yang memiliki performa yang baik pada tahun sebelumnya, bonus keahlian yaitu bagi karyawan yang memiliki kemampuan di beberapa bidang dan berdampak positif bagi perusahaan” (Hasil wawancara pada tanggal 15-23 april 2021)

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Nursida, Bapak andriansya, Bapak Fandri, Bapak Aldi, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan

“Bonus atau reward yang diberikan pimpinan ada beberapa macam sesuai dengan kapasitas, performa dan kemampuan kami dalam menjalankan tugas, bonus yang diberikan berupa piagam, bonus uang, dan bonus keahlian bagi kami yang memiliki sertifikat yang dapat membantu perusahaan”.(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)

Dari kedua hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dan pimpinannya memiliki pendapat yang sama atas bonus yang diberikan kepada karyawan, karyawan juga dapat memahami asas - asas yang harus mereka laksanakan untuk bisa mendapatkan bonus kerja.

g. Kondisi kerja

Menurut Ibu Fitri Kesuma selaku HRGA PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda tentang kondisi baik kenyamanan dan kelengkapan peralatan karyawan dalam tercapainya hasil kerja yang di inginkan perusahaan, menyatakan:

“Kondisi kerja di perusahaan saat ini baik lingkungan kerja, fasilitas kerja dan suasana kerja sudah sangat baik. Karyawan juga sangat bertanggung jawab akan fasilitas yang diberikan, kami merasa kelengkapan yang tersedia sudah sangat cukup untuk membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya, karyawan juga menyadari peranan mereka dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, namun kami juga terkadang mengalami kondisi kerja yang tidak berjalan sesuai yang diinginkan. Kondisi kerja yang positif juga tentunya

akan sangat mempengaruhi hasil kerja yang diberikan oleh karyawan”.(Hasil wawancara pada tanggal 15-23 april 2021)

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Nursida, Bapak andriansya, Bapak Fandri, Bapak Aldi, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan

“Kondisi kerja saat ini terbilang cukup baik, karena kami dapat bekerja sama dengan baik sehingga target dan tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Kami juga menyadari terkadang kondisi kerja juga tidak selalu positif yang mana tentunya akan mempengaruhi hasil kerja yang diberikan”.(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)

Dari kedua hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dan pimpinannya memiliki pendapat yang sama atas kondisi kerja yang positif akan mempengaruhi hasil kerja, karyawanpun juga menyadari pentingnya menjaga kondisi yang positif untuk dapat membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan.

i. Kualitas pekerjaan

Menurut Ibu Fitri Kesuma selaku HRGA PT Cipta Krida Bahari Kota Samarindai tentang disiplin waktu dan pelanggaran kerja karyawan:

“ kualitas kerja yang diberikan karyawan sudah cukup baik, dilihat dari kemampuan mereka dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan”.(Hasil wawancara pada tanggal 15-23 april 2021)

Tabel 4.6
Hasil Kerja Karyawan PT Cipta Krida Bahari Kota Samarinda
Bulan Januari-Februari 2020

Bulan	Jam Kerja	Jumlah Berkas	Kesalahan Berkas	Keterlambatan Berkas
Januari	8 Jam	50	11	6
Februari	8 Jam	50	10	5
Total		100	21	11

Sumber : PT Cipta Krida Bahari 2021.

Dari data diatas menunjukkan bahwa tugas yang dilaksanakan oleh karyawan sudah cukup baik dengan sedikitnya tingkat kesalahan dan kerlambatan yang dilakukan karyawan, dengan demikian secara kualitas karyawan mampu mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Nursida, Bapak andriansya, Bapak Fandri, Bapak Aldi, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan:

“hasil kerja yang kami berikan sudah cukup maksimal, namun ketika beban kerja bertambah otomatis akan mempengaruhi kecepatan kami bekerja dan tentu saja akan mempengaruhi hasil kerja yang kami berikan”.(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas kerja dan hasil kerja yang diberikan karyawan sudah cukup baik dengan kecilnya tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. Namun ketika karyawan dibebankan dengan tugas-tugas yang berlebih otomatis akan mempengaruhi kecepatan dan hasil kerja yang mereka hasilkan.

j. Kecepatan

Hasil wawancara mengenai penerapan nilai-nilai disiplin dan saksi-sanksi yang diberikan, kepada Ibu Fitri Kesuma selaku HRGPT Cipta Krida Bahari, beliau menyatakan:

“kecepatan kerja yang diberikan karyawan sudah cukup baik, namun ketika mereka dibebankan dengan tugas yang lebih otomatis akan mempengaruhi hasil kerja mereka”.(Hasil wawancara pada tanggal 15-23 april 2021)

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Nursida, Bapak andriansya, Bapak Fandri, Bapak Aldi, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan:

“untuk kecepatan kerja kami sudah merasa maksimal, namun ketika dibebankan tugas dan berkas-berkas yang diberikan cukup banyak, itu akan mempengaruhi kecepatan kerja kami”.(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan dari dua belah pihak antara pimpinan dan karyawan sepakat bahwa kecepatan karyawan sudah optimal namun dibalik wawancara tersebut terdapat hambatan yang disebutkan oleh karyawan yaitu kurang detailnya prosedur kerja yang diterapkan sehingga mereka sedikit terbebani.

k. Inisiatif

Hasil wawancara mengenai inisiatif kerja karyawan kepada Ibu Fitri Kesuma selaku HRGPT Cipta Krida Bahari, beliau menyatakan:

“Yang saya lihat saat ini karyawan sudah berinisiatif dalam bekerja dan mampu mengerjakan tugas-tugasnya”.(Hasil wawancara pada tanggal 15-23 april 2021)

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Nursida, Bapak andriansya, Bapak Fandri, Bapak Aldi, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan:

“Kami sudah beinisiatif di dalam pelaksanaan kerja, namun ketika memberikan aspirasi tanggapan yang kami berikan belum dilaksanakan oleh pimpinan”.(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah berinisiatif dalam bekerja, namun bagi karyawan masukan yang mereka berikan kepada pimpinan belum dilaksanakan.

1. Kemampuan

Hasil wawancara mengenai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kepada Ibu Fitri Kesuma selaku HRGPT Cipta Krida Bahari, beliau menyatakan:

“Yang saya lihat saat ini dalam aspek kemampuan dalam bekerja karyawan saya semuanya mampu mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik”.(Hasil wawancara pada tanggal 15-23 april 2021)

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Nursida, Bapak andriansya, Bapak Fandri, Bapak Aldi, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan:

“tingkat kemampuan kami disini sudah sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan, dan ketika kurang paham pimpinan juga akan membantu”.(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)

Dari hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa tingkat kemampuan kerja karyawan sudah sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

m. Komunikasi

Hasil wawancara mengenai komunikasi karyawan dengan pimpinan kepada Ibu Fitri Kesuma selaku HRGPT Cipta Krida Bahari, beliau menyatakan:

“Sangat berpengaruh sekali apalagi disini pimpinan dan karyawan memiliki hubungan yang baik dengan demikian kami selalu saling mengingatkan akan pentingnya bekerja sama dan menanamkan norma-norma yang berlaku di perusahaan”.(Hasil wawancara pada tanggal 15-23 april 2021)

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Nursida, Bapak andriansya, Bapak Fandri, Bapak Aldi, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan:

“Bagi kami sangat berpengaruh sekali dengan memiliki hubungan yang baik antara kami dan pimpinan, sehingga kami bisa mengaspirasikan apa yang kami butuhkan terkait dengan pekerjaan, namun di beberapa kesempatan saat kami memeberikan aspirasi dan masukan pimpinan lambat untuk menanggapi, dengan demikian sangat-sangat mempengaruhi sistem operasional kerja yang ada”.(Hasil wawancara pada tanggal 20-20 mei 2021)

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat diimpulkan bahwa karyawan dan pimpinannya memiliki hubungan yang baik namun dari karyawan sendiri masih merasa segan untuk meminta bantuan kepada pimpinan, dengan masalah demikian dikhawatirkan akan mengganggu proses operasional perusahaan.

4.3 Pembahasan

Dalam penelitian ini peneliti akan mengemukakan tentang analisis dan pembahasan terhadap data-data yang telah disajikan. Pada saat penelitian ilmu sosial tidak dapat dilakukan pengukuran yang pasti, namun dengan analisis dan pembahasan dari masing-masing fokus diharapkan dapat memperoleh hasil penelitian yang mendekati realita. Untuk lebih memudahkan analisis dan pembahasan maka akan disajikan masing-masing fokus secara berurutan.

4.3.1 Analisis disiplin dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda

Disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting, dimana disiplin sendiri dapat menjadi tolak ukur kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja bagi setiap karyawan dan tercapainya tujuan yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan teori dari Hasibuan (2011) yaitu disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan disiplin diharapkan pegawai akan memiliki perilaku yang selalu mentaati seluruh peraturan. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya dengan demikian hubungan disiplin kerja terhadap kinerja

bersifat positif. Acuan teori disiplin dalam penelitian ini dengan melihat disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan, menurut Siswanto (2010:291) yang terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Namun untuk indikator tingkat kewaspadaan tinggi tidak saya gunakan karena tidak sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dilakukan yaitu hanya karyawan bagian kantor PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda. Hasil Pembahasan dapat dilihat sebagai berikut :

a. Disiplin waktu

Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran karyawan atau rendahnya tingkat pelanggaran karyawan maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Tingkat kedisiplinan karyawan pada PT Cipta Krida Bahari masih kurang karena masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, masih kurangnya kedisiplinan waktu karyawan dalam bekerja tentu akan mempengaruhi waktu operasional perusahaan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas saat ini sudah berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan, namun dalam pelaksanaan tugas beban kerja karyawan akan bertambah ketika informasi maupun berkas yang di tugaskan kepada karyawan lambat untuk di informasikan, dengan demikian tentu akan membuat karyawan merasakan tekanan kerja yang berakibat pada stres kerja, sehingga ketika karyawan mengalami stres kerja maka akan

berdampak kepada hasil kerja yang tidak memuaskan. Seharusnya yang dilakukan oleh pimpinan ketika karyawan tidak disiplin pemimpin bisa menerapkan metode memberikan sanksi-sanksi ringan kepada karyawan yang melakukan kesalahan seperti telambat dengan memberikan sanksi piket kebersihan, dan sanksi akan berubah ketika karyawan sudah melewati batas pelanggaran sesuai dengan peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan sistem pemotongan gaji, penurunan jabatan, surat peringatan, bahkan pemutusan hubungan kerja dengan demikian selain perusahaan bisa memaksimalkan sumber daya manusia yang ada, karyawan juga akan lebih bertanggung jawab kepada pekerjaannya.

Pembahasan diatas mengungkapkan bahwa karyawan bekerja masih kurang disiplin sehingga tidak dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan, bisa dilihat dari tingkat keterlambatan dan masih kurangnya disiplin waktu. Untuk itu pimpinan harus lebih tegas lagi dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan memberikan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

b. Ketaatan pada aturan.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Terdapat perbedaan pendapat antara HRGA dan karyawan terkait dengan prosedur yang diberikan. Bagi pemimpin prosedur yang diberikan sudah dijelaskan dipaparkan semua, karyawan membenarkan bahwa prosedur dan peraturan yang diberikan sudah dipaparkan, namun karyawan merasa apa yang sudah dilakukan sudah sesuai dengan peraturan dan sop yang telah ditetapkan, kemudian dari peraturan kerja, karyawan menginginkan perusahaan menambahkan peraturan tentang perbaikan atau pengupdatean fasilitas kantor berupa mesin komputer yang sudah tidak mampu lagi menjalankan beberapa mekanisme sistem baru perusahaan. Seharusnya yang dilakukan pimpinan yaitu segera memperbaiki permasalahan fasilitas yang dirasa kurang maksimal dalam menjalankan sistem operasional perusahaan, yaitu dengan mengupdate sistem mesin komputer secara berkala agar karyawan dapat menjalankan tugasnya tanpa terhambat oleh sistem yang ada, dan tentunya dengan pengupdatean berkala akan memberikan hasil kerja yang diinginkan.

Dari pembahasan diatas menjelaskan bahwa semua peraturan dan prosedur perusahaan sudah berjalan dengan baik, namun di beberapa faktor masih perlu penambahan prosedur tentang pengupdatean sistem mesin komputer agar dapat membantu karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

c. Ketaatan pada kebijakan.

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

Terdapat persamaan pendapat antara manajer HRGA dan karyawan terkait tanggung jawab kerja. Bagi HRGA tanggung jawab yang diberikan sudah dijalankan dengan baik melalui peraturan yang ada, prosedur kerja. Bagi karyawan tanggung jawab pemimpin sendiri dirasakan masih kurang dan belum puas terkait dengan prosedur kerja yang diberikan. Dilihat dari masih belum terupadtenya sistem informasi dan teknologi yang digunakan karyawan untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, yang berkaitan tentang jadwal pengupdatean sistem komputer untuk memudahkan mereka menjalankan tugas yang diberikan, berdasarkan permasalahan yang terjadi karyawan sering mencatat manual data-data yang seharusnya dapat langsung diinput ke komputer, dengan demikian pula dapat memperlambat sistem operasional perusahaan yang dilaksanakan langsung berkaitan dengan jadwal operasional perusahaan. Seharusnya dilakukan pimpinan yaitu segera memperbaiki prosedur tentang jadwal perawatan dan pengupdatean sistem komputer kendaraan yang ada di perusahaan, yaitu dengan memberikan jadwal perawatan yang berbeda pada masing-masing sistem komputer dengan sistem lamanya tahun komputer yang digunakan dengan perbedaan perbaikan pada setiap 10 sistem komputer selama 1 minggu, dengan

demikian ketika perusahaan tidak akan mengalami gangguan sistem operasional dan tentunya akan membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya..

Pembahasan diatas menjelaskan bahwa pimpinan sudah menjelaskan semua peraturan dan prosedur yang ada. Namun yang dirasakan oleh karyawan tanggung jawab yang diberikan pimpinan masih kurang terkait kebijakan-kebijakan yang diberikan yaitu terkait jadwal pengupdatean sistem komputer..

d. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Terdapat persamaan pendapat antara HRGA sebagai pimpinan dan karyawan mereka mengungkapkan bahwa hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan akan mempermudah tercapainya tujuan yang diinginkan, namun di beberapa kesempatan disaat karyawan memberikan aspirasi mereka kepada atasan seperti keluhan terhadap prosedur, keinginan mereka untuk berkembang melalui fasilitas pelatihan yang seharusnya diberikan perusahaan. Namun dari pihak perusahaan sendiri lambat untuk menangani keluhan dan keinginan yang diaspirasikan oleh karyawan. Seharusnya yang dilakukan pimpinan yaitu secepat mungkin menerima dan mengolah apa yang disampaikan oleh karyawan, dengan aspirasi yang diberikan karyawan tentu bisa membantu pimpinan dapat

memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan baik sistem operasional maupun kebijakan yang belum berjalan maksimal, dengan menerima aspirasi yang diberikan maka akan meningkatkan sistem operasional perusahaan dan kualitas pekerjaan.

Pembahasan diatas menjelaskan bahwa hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan sangat berpengaruh sekali terhadap tujuan perusahaan, namun di beberapa kesempatan karyawan apa yang disampaikan karyawan lambat untuk direspon oleh pimpinan, dengan demikian tentu akan mempengaruhi sistem operasional dan hasil kerja yang diinginkan tidak berjalan sesuai tujuan.

e. Penghargaan (Bonus)

Bonus menjadi salah satu faktor penunjang semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka untuk tercapainya target dan kualitas kerja yang mereka berikan, tidak dapat di pungkiri bahwa bonus sangat bereperan penting dalam pencapaian prestasi kerja karyawan.

Terdapat persamaan pendapat antara HRGA sebagai pimpinan dan karyawan mereka mengungkapkan bahwa penghargaan atau bonus yang diberikan sudah diberikan sesuai dengan prestasi kerja yang di kerjakan, karyawan pula sangat termotivasi dengan pemberian penghargaan yang diberikan oleh pimpinan. bonus yang diberikan tentunya ada beberapa bagian yaitu bonus tahunan yang didapat dari target kerja karyawan, bonus prestasi kerja karyawan yang mampu memberikan hasil yang lebih dalam menjalankan tugas dan yang terakhir yaitu bonus keahlian yang

mampu dilaksanakan oleh karyawan di luar tugas yang mereka kerjakan, sehingga perusahaan menghargai mereka dengan bonus tambahan.

Pembahasan diatas menjelaskan bahwa pengharagaan berupa bonus menjadi salah satu faktor penunjang semangat kerja karyawan dan menentukan hasilkerja karyawan, dengan pengharagaan yang diterima tentu akan membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, bonus yang diberikan tentu pula sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang di laksanakan oleh karyawan.

- f. Lingkungan kondisi kerja yang baik tentu akan membuat dampak positif dalam suatu organisasi, dengan konsisi kerja yang positif tentu akan membuat karyawan merasa termotivasi dalam bekerja dan akan memberikan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Terdapat persamaan pendapat antara HRGA sebagai pimpinan dan karyawan mereka mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas dan suasana kerja sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang mereka harapkan, pimpinan dan karyawan juga setuju bahwa terkadang mengalami permasalahan internal namun bisa di atasi, dengan permasalahan internal yang dapat diselesaikan pula tentu akan mempengaruhi taget kerja, karena karyawan akan mengalami sedikit kurang semangat, kurang fokus dan tentunya mempengaruhi hasil kerja yang diberikan.

Pembahasan diatas menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam menjalankan

proses operasional perusahaan, dengan kondisi lingkungan yang positif tentu akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang mereka kerjakan, namun di beberapa kesempatan dapat dirasakan kondisi kerja yang kurang baik yang tentunya sangat mempengaruhi operasional perusahaan. Seharusnya yang dilakukan pimpinan dalam menjaga kondisi kerja yang positif yaitu dengan melakukan briefing atau rapat pada masing-masing divisi untuk menyampaikan permasalahan apa yang dirasa mengganggu sistem kerja mereka, dengan harapan pemecahan masalah dapat ditemukan untuk menjaga lingkungan kerja yang baik.

Analisis disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda yang terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, bekerja etis, pujian, bonus, kondisi kerja, kualitas pekerjaan, kecepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi sudah diterapkan oleh PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda. Dengan adanya disiplin dan motivasi menjadikan karyawan taat pada peraturan, terarah, termotivasi, nyaman dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dari semua indikator sudah diterapkan hanya saja dalam pelaksanaannya belum maksimal diterapkan guna mendapatkan hasil yang memuaskan. Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian proses yang paling utama dalam pencapaian tujuan dengan fungsi perencanaan, hubungan kerja, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Hal ini sesuai dengan

teori Hasibuan (2009) dengan memiliki perencanaan manajemen sumber daya manusia yang baik maka akan membuat sumber daya manusia akan menjadi lebih terarah di dalam organisasi. Hal tersebut di tunjang dari beberapa fungsi yang ada yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Analisis disiplin yang terjadi pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda dalam mendisiplinkan karyawan yang terbentuk dari sikap, kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati peraturan kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) yaitu kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Analisis disiplin yang terjadi pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda memerlukan komunikasi dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan untuk tercapainya suatu tujuan. Hal ini sesuai juga dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2011) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Analisis disiplin yang terjadi pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda memerlukan komunikasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk tercapainya tujuan yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan teori Kasmir (2016:189) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

Hal ini sejalan dengan ketiga hasil penelitian dari Yunimas (2016), Ariansyah (2019), Vuspasari (2011) yang menjelaskan disiplin dan motivasi merupakan bagian dari sumber daya manusia dalam tahap pengarahan, pengendalian, pengintegrasian, dan kedisiplinan kerja dalam suatu organisasi.

Analisis disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda adalah tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ada di perusahaan tersebut yang mana nantinya akan memberikan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas kerja yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014) yaitu kinerja adalah, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Analisis disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari di Samarinda dapat dengan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan dan menetapkan standar yang sesuai dengan perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mahesa (2010) mengemukakan

kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Hal ini sejalan dengan ketiga hasil penelitian dari Yunimas (2016), Ariansyah (2019), Vuspasari (2011) yang menjelaskan bahwa kinerja dilihat dari hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka kinerja yang diberikan akan semakin tinggi dan akan tercapainya tujuan yang diinginkan. Perusahaan yang siap berkopetensi harus memiliki manajemen yang efektif, sehingga apa yang diinginkan perusahaan dapat dicapai. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas dan kuantitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan peneliti sejalan dengan penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang dapat dilihat dari analisis disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda adalah disiplin memang berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dilihat dari sistem pengarahan, pengendalian,

pengintegrasian, dan kedisiplinan kerja ini tentu tercapainya tujuan utama perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2014) manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini ditunjang dari beberapa fungsi yang ada yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Menurut Sutrisno (2011) kinerja umumnya merupakan gabungan fungsi 3 faktor yaitu :

- a. Kemampuan, peran, dan minat seorang pekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas kejelasan peranan seorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi

Dari 3 faktor tersebut faktor kemampuan dan kejelasan merupakan bagian dari disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2012) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Kemampuan merupakan salah satu hal terpenting bagi karyawan dalam menjalankan segala sistem peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan yang memiliki kemampuan intelektual dan memiliki kemampuan untuk dapat mentaati segala kebijakan serta mampu mengerjakan tugasnya secara baik otomatis dapat menunjang tercapainya visi, misi dan tujuan yang diinginkan perusahaan.

Kejelasan yang dimaksud berkaitan dengan jelasnya standarisasi pekerjaan, dimulai dari peran dan tugas karyawan, peraturan dan kebijakan yang diberikan sudah sesuai, jelas serta mudah dipahami oleh karyawan. Dengan memiliki kejelasan sistem organisasi yang baik dan terstruktur otomatis akan memberikan dampak yang positif baik dari segi efektif dan keefisienan waktu karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan demikian hasil yang diberikan akan tercapai dengan optimal.

Analisis disiplin dan motivasi pada PT Cipta Krida Baharii di Kota Samarinda yang sudah diterapkan oleh perusahaan ialah, kedisiplinan, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar, bekerja etis, pujian, bonus, kenyamanan kerja, kualitas pekerjaan, kecepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Dilihat dari hasil pembahasan tersebut disiplin dan motivasi yang diterapkan mampu meningkatkan kinerjanya dilihat dari faktor tanggung jawab, kecepatan, dan kemampuan, bonus, dan kenyamanan kerja

Dari penjabaran hasil penelitian dan pembahasan dari penyajian data, peneliti menemukan beberapa temuan masalah.

Adapun temuan-temuan yang peneliti dapatkan ialah :

- a. Prosedur yang diterapkan masih kurang detail terkait waktu pemeliharaan alat bantu berupa sistem komputer yang belum terupdate untuk membantu pekerjaan karyawan.
- b. Tingkat kedisiplinan karyawan yang masih kurang dalam memenuhi peraturan perusahaan dilihat dari absensi karyawan.
- c. Karyawan merasa aspirasinya kurang di perhatikan pimpinan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda yaitu dengan adanya disiplin waktu, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada kebijakan, bekerja etis atau hubungan, pujian, bonus, kenyamanan kerja maka dengan demikian perusahaan telah meminimalisasi pelanggaran-pelanggaran yang terjadi selama proses bekerja guna meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik lagi

- b. Empat dari lima indikator disiplin yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja etis untuk mendukung disiplin dalam meningkatkan kinerja PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda sudah berjalan dengan baik, dan indikator motivasi yaitu, penghargaan yang memiliki subindikator pujian, bonus serta indikator kenyamanan kerja sudah berjalan dengan baik juga di PT Cipta Krida Bahari. Walaupun masih ada aspek yang belum berjalan dengan maksimal terutama menyangkut disiplin waktu yang terdiri dari kehadiran karyawan, ketaatan karyawan terhadap peraturan, ketaatan karyawan pada kebijakan yang berkaitan dengan tanggung jawab karyawan, serta bekerja etis yang berhubungan langsung dengan

komunikasi antara karyawan adapun pujian, bonus dan kenyamanan kerja yang berkaitan langsung dengan semangat kerja karyawan. Selain itu guna meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan kualitas, kecepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi karyawan.

5.2 Saran

Setelah melalui beberapa macam tahap-tahap penelitian dalam analisis disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda, Maka penulis memberikan saran kepada beberapa pihak yang terkait dengan penelitian ini. Adapun saran yang perlu penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

- a. Seharusnya yang dilakukan oleh pimpinan ketika karyawan tidak disiplin pemimpin bisa menerapkan metode memberikan sanksi-sanksi ringan kepada karyawan yang melakukan kesalahan seperti telambat dengan memberikan sanksi piket kebersihan, dan sanksi akan berubah ketika karyawan sudah melewati batas pelanggaran sesuai dengan peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan sistem pemotongan gaji, penurunan jabatan, surat peringatan, bahkan pemutusan hubungan kerja, dengan demikian karyawan akan lebih patuh pada peraturan perusahaan.
- b. Diharapkan pihak PT Cipta Krida Bahari sebaiknya dapat menambahkan peraturan kerja tentang fasilitas pelatihan pengembangan diri yang diberikan kepada karyawan yaitu berupa peningkatan pendidikan ilmu administrasi

- c. Diharapkan pimpinan segera memperbaiki prosedur tentang jadwal perawatan sistem komputer yang ada di perusahaan, yaitu dengan memberikan jadwal perawatan yang berbeda pada setiap 5-10 komputer dengan sistem lamanya tahun komputer digunakan untuk melaksanakan operasional perusahaan, dengan perbedaan perbaikan pada 5-10 komputer selama 1 minggu, dengan demikian akan membantu sistem operasional menjadi lebih cepat dan membantu karyawan dalam emnjalankan tugasnya

- d. Diharapkan pihak PT Cipta Krida Bahari dapat menerima masukan dari karyawan agar apa yang mereka aspirasikan dapat diterima dengan baik oleh pimpinan, yaitu dengan membuat forum diskusi mingguan untuk karyawan dan masing-masing divisi bisa melalui berbagai macam aplikasi pendukung, sehingga karyawan dapat memberikan keluhan, kritik dan saran dengan terbuka. Hal ini dimaksudkan untuk menciptakan kesatuan visi dan misi antara pimpinan dan karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri. 2008. Konsep dan Definisi Konseptual. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Buchari. 2009. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: Alfabeta.
- Colquitt., Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill.
- Fitriani. 2014. Studi Tentang Disiplin Kerja Pegawai Kantor Di Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser.
- Gomes, Faustino. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Ke empat. Jakarta : Andi Offset.
- Hasibuan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iskandar. 2012. Panduan Penelitian Tindakan Kelas Bagi Guru. Jakarta : Bestari Buana Murni.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda karya.
- Mathis, Jackson. 2011. Human Resource Management. Edisi Ke Sepuluh. Jakarta : Salameba Empat.
- Ndraha. 2009. Budaya Organisasi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rivai, Basri. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ke Dua. Rajawali Press : Jakarta
- Sinambela. 2012. Kinerja Pegawai (Teori, Pengukuran dan Implikasi). Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Shelviana. 2015. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Sipil (PNS) DI Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.
- Sinungan. 2009. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung : Sinar Baru.

- Sugiono. 2017. *Merode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D Memahami Penelitian Kualitatif, Teori*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Yogyakarta : Prenada Media.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA. Jakarta.
- Sujarweni. 2015. *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Suprayitno. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Kartanegara*.
- Sofian. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES
- Vuspasari, 2011. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Intra Finance Branch Lampung*.
- William, Devis. 2010. *Human Resources and Personnel Management*. Fifth edition. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Wiyono. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 dan Smart PLS 2.0*. Yogyakarta : Percetakan STIM YKPM.
- Yuarto, Simon. 2014. *Pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja perawat studi kasus pada unit rawat jalan RS Panti Rapih Yogyakarta*.

Identitas Responden

1. Nama Narasumber : Ibu Nursida
 2. Jenis Pekerjaan : Admin Logistik
-

Panduan Wawancara Tentang Disiplin Kerja Untuk Karyawan PT Cipta Krida Bahari Di Kota Samarinda

Disiplin waktu

1. Apakah disiplin waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pendapat anda, apakah anda sudah menerapkan nilai-nilai kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja?
3. Bagaimana cara anda menerapkan nilai- nilai disiplin dalam meningkatkan kinerja?
4. Menurut anda apakah kedisiplinan dari seorang pemimpin mampu meningkatkan kinerja karyawan?
5. Menurut saudara apakah dengan anda turun tepat waktu membuat anda menjadi contoh bagi karyawan lain untuk meningkatkan kinerja?
6. Apakah jarak tempat tinggal mempengaruhi kinerja anda?
7. Apakah saudara berusaha datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan?
8. apakah anda bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan?
9. Apakah anda mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan?

10. Apakah anda setuju dengan diterapkannya sanksi hukuman akan berpengaruh pada kinerja karyawan?
11. Apakah anda memiliki tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan?

Ketaatan pada peraturan

12. Apakah karyawan selalu mentaati peraturan yang ada?
13. Bagaimana cara anda menyampaikan dan menjelaskan kepada karyawan tentang pentingnya mentaati peraturan yang telah ditetapkan?
14. Hal apa saja yang sangat berpengaruh ketika karyawan tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan?
15. Bagaimana sikap anda ketika karyawan melanggar peraturan kerja?
16. dengan kemampuan anda di suatu bidang apakah membuat anda lebih disiplin dan mampu meningkatkan kinerja anda?

Ketaatan pada kebijakan

17. Apakah anda selalu mentaati pedoman kerja perusahaan yang telah ditetapkan?
18. Bisa dijelaskan bagaimana sistem operasional bagian logistik berjalan?
19. Apakah karyawan sudah menjalankan sop sesuai dengan arahan yang telah dilampirkan oleh perusahaan?
20. Apakah sop yang telah diterapkan perusahaan mampu dilaksanakan dengan baik?
21. Menurut anda apakah sop logistik masih ada kekurangan dalam memaksimalkan potensi karyawan?

Identitas Responden

1. Nama Narasumber : Bapak Andriansyah
 2. Jenis Pekerjaan : Admin Logistik
-

Panduan Wawancara Tentang Motivasi Kerja Untuk Karyawan PT Cipta Krida Bahari Di Kota Samarinda.

Penghargaan (Bonus)

1. Apakah perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja yang berikan?
2. Faktor apa saja yang mampu membuat karyawan dapat diberikan bonus?
3. Bonus apa saja yang diberikan perusahaan kepada karyawan?
4. Apakah perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi?

Kondisi kerja (Kenyamanan)

5. Apakah peralatan yang disediakan sudah sesuai dengan standar SOP
6. Bagaimana pendapat anda apakah seluruh karyawan mampu menjaga seluruh peralatan yang diberikan perusahaan
7. Apakah masih ada peralatan yang perlu di tambahkan untuk mendukung sistem kerja karyawan
8. apakah anda menyadari tanggung jawab yang anda jalankan mempengaruhi hasil kerja anda?
9. Apakah selama anda menjalankan tanggung jawab pekerjaan sudah mendapatkan sebuah prestasi kerja?

Identitas Responden

1. Nama Narasumber : Bapak Fandri
 2. Jenis Pekerjaan : Admin Logistik
-

Panduan Wawancara Tentang Kinerja Kerja Untuk Karyawan PT Cipta Krida Bahari Di Kota Samarinda

Kinerja

1. Apakah kualitas pekerjaan yang diberikan karyawan sudah baik dan sesuai dengan SOP yang ada?
2. Apakah keefektifitasan waktu sangat penting bagi sistem operasional perusahaan?
3. Menurut anda, apakah efektifitas waktu kerja yang dilaksanakan karyawan sudah cukup baik?
4. Menurut anda apakah kemampuan karyawan mempengaruhi hasil kerja yang diberikan?
5. Dengan kemampuan yang anda miliki, apakah anda sudah mematuhi standarisasi perusahaan?
6. Apakah komunikasi yang baik antara karyawan sangat penting?
7. Apakah komunikasi antara karyawan dengan pimpinan sudah berjalan dengan baik?

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Evie Riyani
Nim : 1402095172
Pimpinan Studi : Dr. Muhammad Zaini, M.Si

Telah melakukan penelitian selama dua minggu mulai tanggal 01 s/d 15 Mei tahun 2021 pada PT. Cipta Krida Bahari Di Samarinda.
Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 17 Mei 2021
Ketua/Pimpinan/HRGA
PT. Cipta Krida Bahari



(Fitry)

Lampiran

Dokumentasi Penelitian



Sumber 1



Sumber 2

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Evie Riyani
NIM : 1402095172
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman, Hak Bebas Royalti non- Eksklusif (Non exclusive Royalty Free Right) atas skripsi saya yang berjudul “(Pengaruh)” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti non Eksklusif ini kepada UPT. Perpustakaan Universitas Mulawarman berhak menyimpan, mengalih media atau memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Samarinda

Tanggal : 01 Agustus 2022

Yang menyatakan,



Evie Riyani