

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KANTOR KECAMATAN LOWOKWARU
KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh
Gregorius Sanjaya
2017120217

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2021**

RINGKASAN

Adanya peran SDM adalah kurang lebih memiliki kesamaan struktur dalam perusahaan yang memiliki tanggung jawab yaitu melakukan pengumpulan informasi, mengidentifikasi adanya permasalahan dan juga pencarian dari solusi atas dasar masalah yang telah dihadapi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Penelitian ini menggunakan teori HRM yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan yang dikatakan sukses karena memiliki kinerja dari karyawannya yang unggul disebut kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang bekerja dengan tekun dan telah memenuhi syarat perusahaan maka akan tercipta puasanya dalam bekerja bagi karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Saat karyawan bekerja, karyawan akan dinilai untuk menentukan berkualitas dan berkuantitas dari masing-masing individu dan juga dari kelompok yang sudah karyawan pelajari sewaktu karyawan masih belajar saat training kerja sehingga mampu memenuhi syarat perusahaan. Setiap karakter karyawan yang memiliki tujuan dalam pencapaiannya untuk mencapai tujuan bersama melalui organisasi dan nantinya akan mengaplikasikan proses bekerja yang baik dapat disebut kinerja yang memiliki kinerja yang baik. Dalam menyelesaikan tugas yang nantinya karyawan diperintahkan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan sesuai pengetahuan, sesuai waktu dan sesuai ketulusan dari seorang karyawan disebut kinerja karyawan (Abdullah, 2014). Menurut Mahsun, Firma dan Heribertus (2017) menyatakan bahwa suksesnya individu dan juga organisasi dapat disebut kinerja, dan visi dan misi yang tercapai dari suatu perusahaan sesuai yang sudah ditetapkan dari awal disebut kinerja.

Karyawan yang memiliki kinerja dalam bekerja dalam pandangan peneliti datang dari sumber yang sangat penting disebut sebagai sumber daya manusia (SDM). Sebab di era yang sangat modern mengikuti perkembangan SDM yang

saat ini juga setiap perusahaan membutuhkan SDM yang baik sesuai standar perusahaan yang sudah ditentukan dari awal untuk melakukan proses pencapaian tujuan perusahaan. SDM memiliki peran yang utama dalam perusahaan, pemerintah dan juga swasta dimana SDM sebagai motor yang menggerakkan lancar atau tidaknya operasional perusahaan yang nantinya juga akan jadi penentu keberhasilan perusahaan juga ditentukan oleh adanya SDM. Sehingga setiap perusahaan harus melakukan pengawasan dan bimbingan dan juga perhatian kepada setiap tenaga kerja yang melakukan pengembangan mampu atau tidaknya setiap karyawan sebagai bukti upaya yang dikatakan penentuan kinerja yang dapat dikatakan baik.

Menurut Waryanti (2011) menyatakan bahwa dalam suatu perusahaan melalui kinerja dapat dinilai dalam melakukan pengelolaan sumber daya yang terdapat dalam perusahaan sehingga bisa mencapai yang namanya tujuan sesuai perencanaan sejak awal disebut kinerja. Berhasil atau tidaknya perusahaan dapat dinilai dari hasil yang diperoleh, mulai dari pengeluaran, proses dan manfaat yang diperoleh dari konsekuensi dari perusahaan yang nantinya masyarakat dapat sejahtera. Dalam melakukan seperti aduan dan juga layanan dapat dilakukan dengan cara online maupun offline dengan harapan melakukan peluncuran mulai tahun 2017 dan perintah ini didapatkan dari PT. Sakti Indonesia sertifikasi untuk dapat diketahui mulai dari kinerja dalam melakukan pelayanan yang berharap mendapatkan layanan dari pelanggan (Leksana, Moh dan juga Bukhari (2021).

SDM yang memiliki operasional dan proses yang baik akan memiliki pertumbuhan yang terbilang baik karena sewaktu dalam perusahaan telah

membangun dan juga ikut memajukan hasil dari suatu pekerjaan yang diharapkan bersama dalam mencapai tujuan itu sendiri. Adanya peran SDM adalah kurang lebih memiliki kesamaan struktur dalam perusahaan yang memiliki tanggung jawab yaitu melakukan pengumpulan informasi, mengidentifikasi adanya permasalahan dan juga pencarian dari solusi atas dasar masalah yang telah dihadapi. Dalam perusahaan yang menjadi motor dan yang nantinya akan melakukan pengelolaan yang dalam taraf baik melalui perhatian yang lebih dan juga pemenuhan hal dari setiap karyawan disebut human resource (Farisi, 2020).

Dalam negara demokrasi seperti indonesia melakukan pembagian sistem pemerintahan yang terdiri dari pemerintahan pusat dan juga pemerintahan daerah, dimana pemerintahan daerah salah satunya yang ada di indonesia adalah kota malang, dan dalam kota malang sendiri di bantu oleh setiap kecamatannya yang nantinya memiliki tugas guna membantu jalannya sistem pemerintahan kota malang. Kecamatan lowokwaru adalah kecamatan yang ikut membantu pemerintahan kota malang dalam melakukan pelayanan. Melalui kinerja dari karyawan yang terdapat di kecamatan sangat penting untuk diperhatikan karena memiliki pengaruh dalam berhasil atau tidaknya dalam mengelola daerah sehingga dampak yang dirasakan nantinya harus memiliki kemampuan dalam pemenuhan setiap aktivitas yang penting dan melakukan pelayanan yang baik dan secara pelaksanaannya, karyawan maupun pegawai terbilang kurang dalam kinerjanya yang belum maksimal.

Dalam penelitian ini akan diambil faktor apa saja yang nantinya akan memberi pengaruh pada terhadap kinerja dari pegawai itu sendiri seperti disiplin

kerja dan juga nantinya pada motivasi. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan tentunya sebagai pemimpin perusahaan harus memberikan semangat kerja, kedisiplinan dan juga motivasi karena nantinya setiap karyawan dengan tingkat motivasi yang berbeda satu sama lainnya. Terutama di kantor kecamatan lowokwaru dimana setiap pegawai memiliki kesempatan dan harus mampu memenuhi dan juga melaksanakan tugas yang sudah diberikan agar berjalan dengan baik untuk peningkatan keefektifan dan juga keefisienan. Dimana perlu diketahui bahwa menurut Arda (2017) dalam perusahaan pastinya memiliki aturan dalam beroperasi terhadap karyawan agar dalam melaksanakan pekerjaan bisa sesuai dengan harapan dari perusahaan dimana nantinya perusahaan akan dibantu oleh karyawan sesuai dengan kondisi dan juga situasi perusahaan disebut disiplin kerja. Terkadang karyawan mengalami dilema sehingga ketidaksesuaian standar perusahaan dalam bekerja tidak sesuai lagi dengan sistem perusahaan, tetapi memakai sistem dari karyawan karena mereka lebih suka dengan cara karyawan sendiri. Sikap yang ditunjukkan dalam menghargai dan juga menghormati yang terdapat dalam diri setiap karyawan dengan cara peraturan yang dipatuhi dan juga bentuk motivasi yang tertanam dalam diri tenaga kerja.

Tujuan akan tercapai apabila setiap pribadi karyawan memiliki nilai dan juga sikap yang nantinya akan mendorong perusahaan mencapai tujuan. Capaian prestasi dalam pekerjaan yang dimiliki perusahaan bukan pengaruh dari dorongan dari dalam maupun dari luar. Berhasil atau tidaknya karyawan dalam melakukan proses menjalani kewajiban yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan sangat memiliki ketergantungan pada tersedianya karyawan untuk melanjutkan

pekerjaan dengan maksimal dan melakukan antisipasi setiap kegiatan selain bekerja agar tidak mengutamakan dan juga tidak mengurus kepentingan dari pribadi maupun kelompok. Dalam diri setiap orang akan ada yang namanya faktor pendorong dan yang menggerakkan untuk nantinya melakukan aktivitas seperti dalam bekerja dengan sangat giat dan tekun melalui tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan (Kadarisman, 2017). Pemimpin ataupun manajer yang melakukan kegiatan dalam jam kerja pada suatu perusahaan memiliki tujuan untuk menggerakkan karyawan sehingga nantinya akan bersemangat dalam melakukan kegiatan dalam bekerja sehingga mampu menciptakan pencapaian dari tujuan perusahaan (Karyoto, 2016).

Sehingga dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan yang terdapat di kantor lowokwaru di kecamatan di sebuah kota Malang. Penelitian mencoba mengaitkannya dengan disiplin kerja dan juga motivasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik meneliti dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang”.

1.2. Rumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Lowokwaru Kota Malang ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Lowokwaru Kota Malang ?

3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Lowokwaru Kota Malang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Lowokwaru Kota Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Research ini berada dalam ruang lingkup manajemen SDM, dengan hal inilah dijadikan acuan sebagai penambah literasi untuk peneliti dan juga sebagai bentuk pengaplikasian materi yang didapatkan di perkuliahan tentang implementasi dari setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban dalam perusahaan melalui motivasi dan juga kedisiplinan dalam bekerja di kantor.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini memfokuskan kepada kantor kecamatan lowokwaru guna menambah referensi baik akademisi dan bagi Mahasiswa Universitas Tribhuwana Tungadewi agar bermanfaat sebagai sebuah pedoman ilmu

pengetahuan yang jelas dalam ruang lingkup manajemen SDM berdasarkan metode yang dipakai dalam penelitian ini.

c. Manfaat bagi pemerintah

Dengan adanya *research* ini, peneliti mengharapkan sedapat mungkin bermanfaat atau sebagai rujukan keilmuan terhadap kantor kecamatan lowokwaru untuk mempertimbangkan penggunaan metode yang digunakan dalam penelitian sehingga karyawan yang bekerja dalam perusahaan tepat berdasarkan yang diharapkan perusahaan atau organisasi.

d. Manfaat Bagi Universitas

Sebagai informasi dan referensi bagi Mahasiswa/i Sarjana Strata 1 Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang khususnya mahasiswa/i program studi Manajemen yang ingin meneliti lebih lanjut memiliki keterkaitan dengan adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja dan juga motivasi terhadap kinerja pada karyawan di kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- AM, E. N., Sarwani, S., Akbar, I. R., Mas' adi, M., & Maddinsyah, A. (2021) Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 185-200.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dewi, Siska Agustina, M. Trihudiyatmanto. 2020. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggulan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* Vol. 2, No. 1, Oktober 2020.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep*. Yogyakarta: ANDI.
- Ma'aruf, A. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswanda Pressindo.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maria, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Moenir, H. A. S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Novitasari, E. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Quadrant.
- Pramesela, D., & Fajri, C. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 18–21.
- Pramesela, Dea, Chotamul Fajri. 2021. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan.

- Jurnal Perkusi : Pemasaran, Keuangan, Sumber Daya Manusia. Vol. 1 No.1, Januari 2021.
- Santoso, A. B., Husain, B. A., Supiandi, G., Sudarso, A. P., & Akbar, I. R. Knowledge Sharing Melalui Motivasi Belajar Dan Pelatihan Bahasa Inggris Pada Yayasan Domyadhu Pamulang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 3(2), 106-109.
- Sedarmayanti.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Segoro, W. (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sihombing, S., Gultam, R. S., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit In Media.
- Silaen, S. (2018).*Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: Penerbit In Media.
- Sudarso, Aden Prawiro. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS : Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3, No. 2, Januari 2021
- Wulandari, Meyland, Wasiman. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Amtek Engineering Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*. Volume 5 Nomor 3 Edisi Agustus 2020 (128-144).