



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

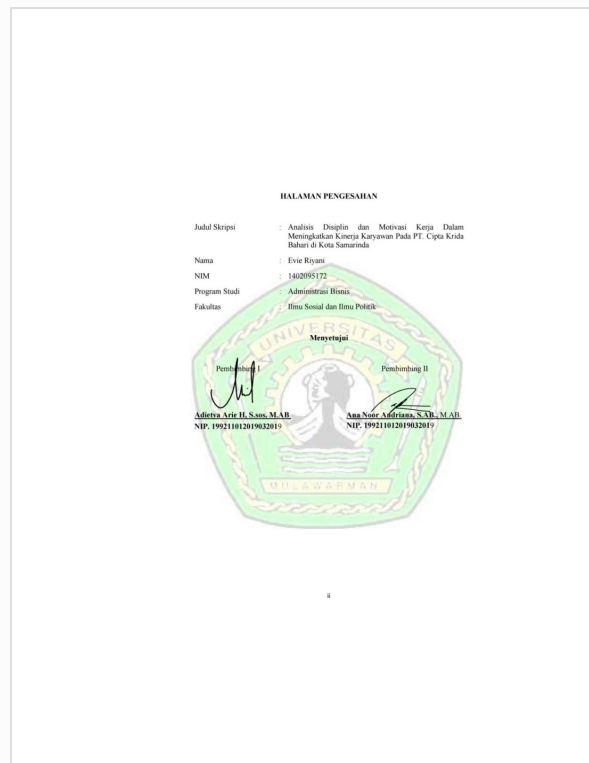
Submission author: Evie Riyani
Assignment title: PROPOSAL SKRIPSI
Submission title: ANALISIS DISIPLIN DAN MOTIVAS.
File name: Bab_123_EVie_Riyani_Plagiasi-1.doc
File size: 556.78K
Page count: 52
Word count: 7,139
Character count: 45,982
Submission date: 25-Jan-2021 10:24AM (UTC)
Submission ID: 1493663675

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX


Wakil Dekan Bidang Akademik,
Dr. Phil I Ketut Gunawan, MA.
NIP. 19631222 199002 1 001



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

by Evie Riyani

Submission date: 25-Jan-2021 10:24AM (UTC+0700)

Submission ID: 1493663675

File name: Bab_123_EVie_Riyani_Plagiasi-1.docx (556.78K)

Word count: 7139

Character count: 45982

HALAMAN PENGESAHAN

Judul 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 : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui

Pembimbing I

Adietya Arie H, S.sos, M.AB
NIP. 199211012019032019

Pembimbing II

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



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

PROPOSAL SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Peryaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Strata I (Satu)**



Oleh

EVIE RIYANI

NIM :1402095172

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MULAWARMAN

SAMARINDA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

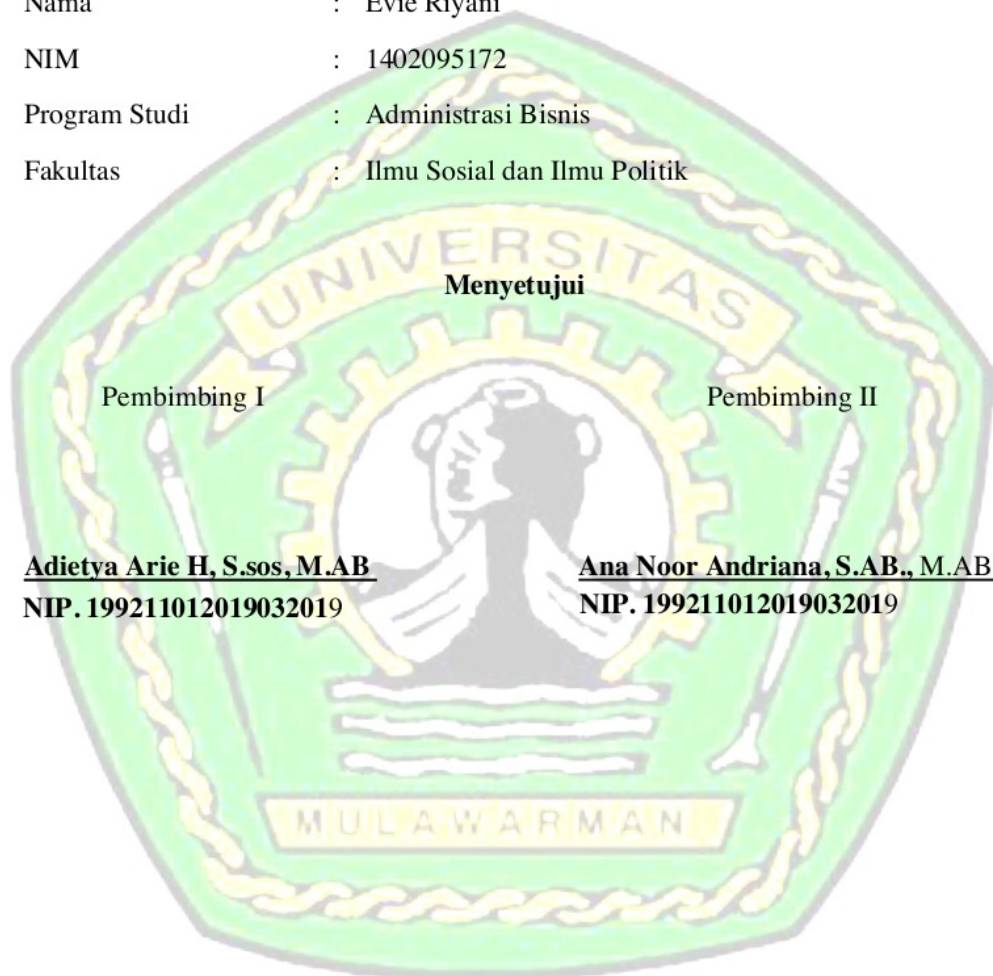
Judul Skripsi : Analisis Disiplin dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda

Nama : Evie Riyani

NIM : 1402095172

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Pembimbing I

Pembimbing II

Adietya Arie H, S.sos, M.AB
NIP. 199211012019032019

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

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 I 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. Selaku Dosen Penguji I dan 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.

¹ 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
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11

BAB II KERANGKA DASAR TEORI

2.1 Teori dan Konsep	13
2.1.1 Manajemen Sumber daya manusia	14
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Disiplin Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	15
2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja	17
2.1.3 Motivasi Kerja	18
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	18
2.1.3.2 Indikator Motivasi Kerja	20
2.1.4 Kinerja Karyawan	20
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	20
2.1.4.2 Indikator Kinerja Pegawai	21

2.1.5.1 Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Karyawan	22
2.1.5.2 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan	23
2.2 Landasan Empiris.....	23
2.4 Kerangka Pikir	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2. Fokus Penelitian.....	28
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4 Jadwal Penelitian	31
3.5 informan Penelitian	32
3.6 Sumber dan Jenis Data.....	33
3.7 Analisis Data.....	34

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Tabel Nilai Prestasi	6
Tabel 1.2	Rekapitulasi SKI PT. Cipta Krida Bahari	8
Tabel 1.3	Presentase Kehadiran Karyawan.....	9
Tabel 2.1	Landasan Empiris.....	44

\

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Sistem Pendisiplinan	21
Gambar 2.2	Kerangka Pikir Penelitian.....	46
Gambar 3.1	Komponen Dalam Analisis Data.....	53

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 diuntut 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.

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 dibutuhkan 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*.

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 suah 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 ⁶ motivasi, baik motivasi langsung serta motivasi tidak langsung, keberadaan motivasi dalam diri manusia bisa bergantung dari banyaknya perihai 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.

² 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.

Tidak mudah menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien, selain meningkatkan disiplin kerja yang baik ada faktor motivasi juga yang sanagay 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 514 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 meberikan 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 dipegang 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 tugasnya dan 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	TAHUN 2017		TAHUN 2018		TAHUN 2019	
		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 apat diselesaikan tepat waktu atau tidakoleh 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. Berdasarkan data absensi karyawanpun 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, sampel.

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 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. ⁶ 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 maupun praktis.

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 pengetahuan yang 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 diharap dapat 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.

⁹ 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.

2.1.2 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 ¹⁵ 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.

- 3) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) 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 dijatuhkan 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:

5.
 - 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 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 diinterpretasikan 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 :

- 4
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.

14
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.

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 Indikator Motivasi Kerja

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

- a. Gaji
- b. Supervisi
- 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

¹⁶ 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.

¹⁸ 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 di atas maka kinerja bisa berupa ⁷ 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.

¹ 2.1.4.2 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,

¹ 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 Teori Penghubung

2.1.5.1 Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Karyawan

¹¹ 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.

¹ 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

⁶ 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)

¹ 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 KoboI 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"> 2. Persamaan skripsi yaitu variabel disiplin 3. Lokasi penelitian 4. Objek Penelitian 5. Responden 6. Landasan Empiris 7. Latar Belakang 8. Jenis Penelitian 9. Indikator disiplin, dan kinerja berbeda

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

2.3 Definisi Konseptional

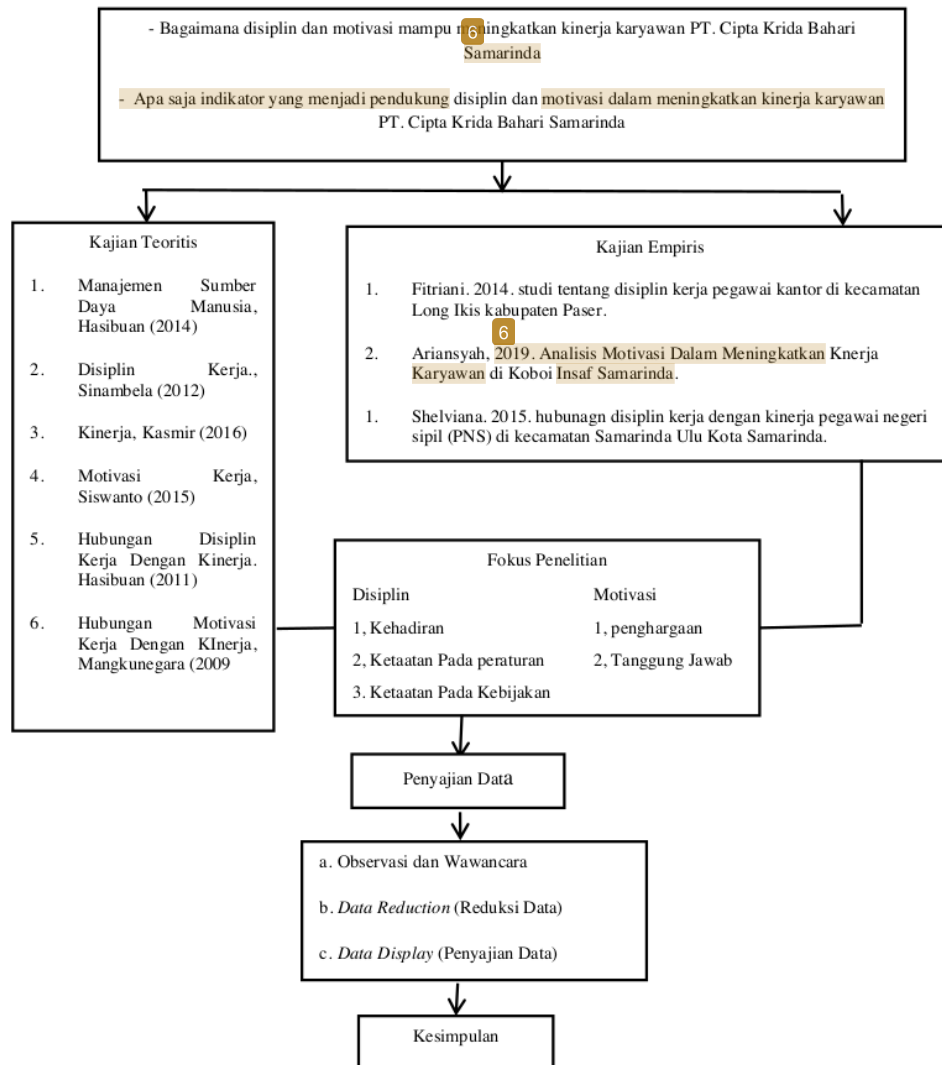
Dalam setiap pembahasan penelitian adalah mutlak agar terhindar dari kesalahan penelitian. Definisi konseptional adalah suatu konsep pemikiran umum yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang akan saling berhubungan.

Berdasarkan teori dan konsep pendukung yang ada, maka penulis mengemukakan definisi konseptional 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 digambarkannya permasalahan yang akan diteliti penulis yakni mengenai disiplin 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
3. Tanggung jawab.

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

litelatur atau bahan bacaan lainnya baik dari buku maupun jurnal terdahulu, yang mana dari litelatur tersebut dapat membantu peneliti dalam memperdalam teori.

b. *Field Work Research* (penelitian langsung ke lokasi) mencari data langsung ke lokasi permasalahan untuk mencari dan menemukan kelengkapan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, dengan tehnik :

1) Teknik Observasi

Tehnik observasi yaitu melalui pengamatan penulis untuk mendengar sumber data dan mencatat semua konteks yang didengar dan dilihat oleh penulis berdasarkan pengamatan terhadap kegiatan karyawan yang terjadi, maka pengamatan penulis merupakan pengamatan tidak ber

partisipan, yaitu hanya mengamati kegiatan tanpa ikut serta melakukan kegiatan yang dilakukan oleh narasumber, sehingga penulis dengan mudah mengamati tingkah laku yang sesuai dengan fokus penelitian.

2) Teknik Wawancara

Dengan menggunakan wawancara dalam mengumpulkan data, sumber datanya disebut reponden, responden yaitu orang yang menjelaskan dan menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Wawancara digunakan untuk mendapatkan data secara langsung yang dilakukan kepada narasumber, dan kemudian mencatat dan merangkum hasil pembicaraan yang dilakukan bersama naraumber..

3) Dokumentasi

Yakni, tekhnologi pengumpulan data dengan mengumpulkan bahan dan dokumen yang bisa berupa, tulisan, gambar, karya tulis seseorang. Dokumen merupakan salah satu pelengkap untuk menjadi bukti bahwa permasalahan yang terjadi benar adanya.

4) Studi Kepustakaan

Yakni tehnik mendapatkan data dengan cara mengumpulkan data dari beberapa referensi yang relavan baik dari buku maupun jurnal terdahulu.

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. Tahapan pertama, pada bulan Juni 2020 - juli 2020 adalah tahap observasi atau turun kelapangan, untuk melihat permasalahan awal yang terjadi dan menyesuaikan dengan tinjauan perpustakaan yang selanjutnya dapat dikonsultasikan.
- b. Tahapan kedua, pada bulan juli 2020 - agustus 2020 adalah tahapan penyusunan penulisan proposal skripsi dan kemudia dikonsultasikan kepada pembimbing I dan II untuk selanjutnya di laksanakan ujian awal.
- c. Tahapan ketiga, pada bulan Agustus 2020 - Agustus 2020 melakukan penelitian langsung ke objek dengan tujuan untuk mendapatkan data-data sesuai dengan yang diperlukan untuk selanjutnya mengikuti ujian skripsi

atau pendadaran, pada tahap ini diharapkan dapat berlangsung pada bulan Oktober 2020.

3.5 informan Penelitian

Informan adalah orang yang memberikan informasi tentang situasi penelitiandan latar belakang kondisi. Informan adalah orang yang benar0benar mengetahui permasalahan yang terjadi yang mana dari informan tersebut peneliti mendapatkan informasi yang akurat, jelas dan terpercaya, yang dapat membantu peneliti memahami suatu permasalahan yang terjadi. Dalam penelitian ini penulis didasarkan pada pertimbangan tersebut dan secara selektif menentukan informan yang akan dimintai informasinya yang juga sesuai dan dapat menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Narasumber dai PT. Cipta Krida Bahari Samarinda yaitu karyawan itu sendiri sedangkan informan kuncinya adalah HRGA dari PT. Cipta Krida Bahari Samarinda itu sendiri. Adapun pihak yang akan dijadikan narasumber kunci dan narasumber dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Ibu Fitri Kesuma Dewi, HRGA (High resource General Affair) selaku informan kunci.
- b. Ibu Nursida, selaku informan karena di departemen logistik sering melakukan pelanggaran kerja.
- 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 tersebut diperoleh. Sumber data yang digunakan penulis adalah PT. Cipta Krida Bahari Samarinda. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

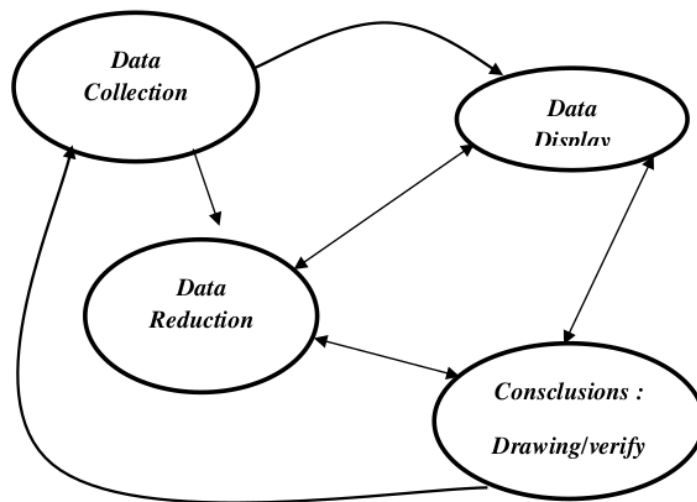
Artinya langsung dari sumber data yaitu narasumber, dalam pemilihan narasumber, penulis menggunakan teknik pengambilan keputusan dengan pertimbangan tertentu, dengan memilih narasumber yang dapat memberikan data informasi yang nantinya dapat dikumpulkan. Narasumber dalam penelitian ini adalah manajer operasional dan karyawan PT. Cipta Krida Bahari Samarinda. Informan kunci (*key Informan*) dalam penelitian ini adalah manajer operasional sumber daya manusia PT. Cipta Krida Bahari Samarinda.

a. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diolah dalam bentuk file, arsip-arsip yang diperoleh dari perusahaan. Sehubungan dengan penyusunan laporan penelitian ini, penulis memperoleh data atau dokumen yang sesuai dengan penelitian 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/verifying*.



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

Gambar 3.1 : susunan dalam analisa 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 pengumpulan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, studi kepustakaan baik melalui buku dan jurnal, serta data tambahan lainnya yang dapat diperoleh.

b. *Data Reduction* (Reduksi data)

Untuk meringkas, memilih konteks yang utama, fokus pada konteks utama, fokus pada permasalahan penting, cari teman dan polanya, dan buang data yang sekiranya tidak sesuai dengan penelitian. Oleh karena itu data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan dan pencarian data lebih lanjut jika diperlukan. Dalam hal reduksi data, setiap peneliti akan berpedoman pada tujuan utama yang ingin dicapai. Reduksi data adalah proses berpikir secara sensitif yang membutuhkan kecerdasan, keluasan dan pemahaman 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,

¹² 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.

³ 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.

³ 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.

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. Metode 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 :

2. Jenis Pekerjaan :

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

Disiplin waktu

1. Apakah disiplin waktu berpengaruh terhadap kinerja anda?
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 anda selalu mentaati peraturan yang ada?
13. dengan kemampuan anda di suatu bidang apakah membuat anda lebih disiplin dan mampu meningkatkan kinerja anda?

Ketaatan pada kebijakan

14. Apakah anda selalu mentaati pedoman kerja perusahaan yang telah ditetapkan?
15. Apakah pedoman kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan?
16. Apakah anda mampu bertanggung jawab atas fasilitas yang disediakan oleh perusahaan?

Identitas Responden

3. Nama Narasumber :

4. Jenis Pekerjaan :

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

Penghargaan

1. Apakah anda sebagai pimpinan selalu memotivasi karyawan?
2. Apakah perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja yang anda berikan?
3. Apakah pimpinan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi?

Tanggung jawab

4. Apakah karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang mereka kerjakan?
5. Bagaimana respon anda terhadap kinerja karyawan yang berprestasi?

Identitas Responden

5. Nama Narasumber :

6. Jenis Pekerjaan :

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?

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

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	7%
2	eprints.undip.ac.id Internet Source	2%
3	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
4	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1%
6	ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1%
7	www.pasca.unrika.ac.id Internet Source	1%
8	mafiadoc.com Internet Source	1%

9	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1%
10	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
11	eprints.umg.ac.id Internet Source	1%
12	repositori.umsu.ac.id Internet Source	1%
13	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	1%
14	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1%
15	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
16	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
17	id.scribd.com Internet Source	1%
18	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%