

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAGO  
MULTI DIMENSI KOTA BENGKULU**



**SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

**MUHAMAD NUR AKBAR  
NPM. 2161201243**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU  
2025**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAGO  
MULTI DIMENSI KOTA BENGKULU**



**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

**Oleh:**

**MUHAMAD NUR AKBAR**  
**NPM: 2161201243**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU  
2025**

# PERSETUJUAN SKRIPSI

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAGO MULTI DIMENSI KOTA BENGKULU



### SKRIPSI

Oleh :

**MUHAMAD NUR AKBAR**  
**NPM : 2161201243**

Disetujui oleh:  
Pembimbing

**Drs. Taufik Bustami, M.M**  
**NIDN. 0204026803**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Furgonti Raniyah, S.E., M.M**  
**NIDN. 0208047301**

## HALAMAN PENGESAHAN

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAGO MULTI DIMENSI KOTA BENGKULU

Dipertahankan didepan dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
Guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Jum'at

Tanggal : 21 Maret 2025

### SKRIPSI

Oleh :

**MUHAMAD NUR AKBAR**

**NPM. 2161201243**

Dewan Penguji:

1. Dr. Sri Ekowati, S.E. M.M

Ketua (.....)

2. Andi Azhar.Ph.D, CDMP

Anggota (.....)

3.Drs. Taufik Bustami M.M

Anggota (.....)





### **SERTIFIKASI**

Saya Muhamad Nur Akbar menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan Dosen Pembimbing. Karya saya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis atau pada Program Studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan Skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu,      Maret 2025



**Muhamad Nur Akbar**

NPM : 2161201243

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

***"Fortis Fourtuna Audivat"***

**Yang artinya keberuntungan hanya berpihak pada yang berani**

**"orang lain tidak akan bisa paham struggle dan massa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian succes stories. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di massa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini. Tetap berjuang ya!"**

**" Perlakukallah orang lain sebagaimana engkau ingin diperlakukan"**

### Persembahan

**Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, kupersembahkan skripsi ini kepadamu ya Allah SWT semoga menjadi amalan saleh untuku dan berkahnya mohon diberikan kepada orang-orang yang kusayangi:**

**Tugas akhir ini dibuat untuk kupersembahkan pada :**

- ❖ Orang tua ku tercinta dan tersayang ( bapaku Aryanto,emakku Lili Suryani,S,Pd. dan ibuku Suinah, serta neneku pahlawanku Malia ) yang telah membesarkan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga saya selalu kuat menghadapi rintangan yang ada di depanku, terima kasih untuk doa, pengorbanan tanpa kenal lelah dan perjuangan separuh nyawa, doakan selalu anakmu yang selalu berjuang demi kalian.**

- ❖ Teruntuk kakak ku ( Mike adi putra,S.Pd. Viona cloresah,S.Pd.dan Muhamad zainal asyikin,S,P.) sekaligus motivatorku yang selalu memberiku motivasi dan semangat, yang selalu menjadi orang terdepan ketika aku mendapatkan masalah yang tidak bisa kuselesaikan sendiri, dan selalu memberi nasihat yang singkat tapi teringat seumur hidup, dan juga untuk kakak iparku ( Hepti purnama sari,S,Pd. dan Muhammad masdar isbulloh,S.P. ) terima kasih juga selalu memberi nasehat ketika aku lemah, dan senyum keponakanku ( Aisyah sakinah shanum , Fatima salamah dan Muhammad ibrahim khouirullah)..
  
- ❖ Rahmad nandilah syahputra , Egga bayangestu, Whendy jetmi ardiansyah dan Randi junianto selaku sahabat penulis yang senantiasa menemani penulis dalam keadaan sulit dan senang. Memberikan dukungan serta motivasi, dan memberikan doa setiap langkah  
  
Yang penulis lalui sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar
  
- ❖ Teman teman KKN ku Tense evaliona, Dike febiola ,Kurnia febrianti dan Anissa tri wahyuni tanpa kalian penulis tidak tidak akan bisa menyelesaikan karya tulis ini dengan cepat.Terima kasih atas kebaikan kalian semoga Allah SWT selalu mempermudah langkah perjuangan kalian.
  
- ❖ Teman teman group song ngosong dan rucika fams terima kasih telah memberikan warna dan pengalaman tanpa batas di masa kuliahku.

- ❖ Seluruh dosen yang mengajar di jurusan manajemen yang telah memberi ilmu yang bermanfaat untuk kami anak didiknya, terima kasih atas kalimat yang setiap harinya bermakna untuk kebaikan kami, maafkanlah kami yang terkadang sering membuat kalian kesal, hingga terkadang membuat kalian sedih dengan tingkah laku kami yang kurang baik, tapi kami percaya yang kalian lakukan adalah untuk kebaikan kami.
  
- ❖ Kepada diri saya sendiri, yang telah bertahan hingga saat ini disaat penulis tidak percaya terhadap dirinya sendiri, namun penulis tetap mengingat bahwa setiap langkah kecil yang telah diambil adalah bagian dari perjalanan, meskipun terasa sulit atau lambat, perjalanan menuju impian bukanlah lomba *sprint*, tetapi lebih seperti maraton yang memerlukan ketekunan, kesabaran dan tekad yang kuat. Tidak hanya itu disaat kendala “ *people come and go*” selalu menghantui pikiran yang selama ini menghambat proses penyelesaian skripsi ini yang juga memotivasi penulis untuk terus ambisi dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih sudah dapat bertahan dan mampu menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu. Apapun pilihan yang telah dipegang sekarang terima kasih sudah berjuang sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha sampai dititik ini dan tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri, berbahagialah selalu apapun kekurangan dan kelebihan kamu mari tetap berjuang untuk kedepan.

## ABSTRAK

**AKBAR, MUHAMMAD NUR. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu.**

Pembimbing: Drs.Taufik Bustami, M.M

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 44 karyawan. Teknik analisa data yang digunakan ialah uji kuesioner yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji mutikolinearitas yang kemudian dilanjutkan dengan uji statistik inferensial yang meliputi uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji simultan (uji f), dan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji-t yang memperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2,617 dan nilai sig. 0,012, dikarenakan  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  yaitu  $2,617 > 2,019$  dan nilai sig.  $0,012 < 0,05$ . Sedangkan variabel motivasi kerja memperoleh  $T_{hitung}$  dengan nilai 2,957 dan nilai sig. 0,005, dengan demikian  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  yaitu  $2,957 > 2,019$  dan nilai sig.  $0,005 < 0,05$ , yang artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, dalam perhitungan uji f diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,815 dan nilai sig. 0,000 yang mana  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $29,815 > 3,23$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Dengan artian secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

**Akbar, Muhammad Nur. 2025.** The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Jago Multi Dimensi, Bengkulu City. Thesis: Management Study Program. Economics and Business Faculty. Muhammadiyah University of Bengkulu.

**Supervisor: Drs. Taufik Bustami, M.M.**

This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance, the effect of work motivation on employee performance, and the simultaneous effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT. Jago Multi Dimensi, Bengkulu City. This research is a quantitative study that uses data collection methods such as observation, interviews, and questionnaires. The sample used in this study consists of 44 employees. The data analysis technique includes questionnaire testing, which consists of validity and reliability tests, classical assumption tests (normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test), followed by inferential statistical tests, including multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, simultaneous test (F-test), and t-test. The results of the study show that, partially, the work discipline variable has a significant effect on employee performance, as evidenced by the t-test results, where the t-value is 2.617 with a significance value of 0.012. Since the t-value (2.617) is greater than the t-table value (2.019) and the significance value (0.012) is less than 0.05, it indicates a significant influence of work discipline on employee performance. Similarly, the work motivation variable has a t-value of 2.957 and a significance value of 0.005, meaning that the t-value (2.957) is greater than the t-table value (2.019) and the significance value (0.005) is less than 0.05, indicating that work motivation significantly affects employee performance. Furthermore, the F-test results show that the calculated F-value is 29.815, with a significance value of 0.000. Since the F-value (29.815) is greater than the F-table value (3.23) and the significance value (0.000) is less than 0.05, it indicates that work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance.

**Keywords:** Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance.

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur selalu terpanjatkan atas kehadiran Allah SWT, berkat limpahan, rahmat, taufik dan hidayah serta inayah-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu” tepat pada waktunya. Shalawat teriring salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sosok pemimpin yang cerdas dan tangkas, sehingga dapat membawa umat Islam menuju umat yang berkualitas.

Pembuatan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata I pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Dalam penyelesaian skripsi ini banyak pihak yang telah menyumbangkan bantuan baik moril maupun materil. Penulis juga mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Drs.Taufik Bustami, M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan.

5. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya serta mendidik penulis selama masa kuliah.
6. Seluruh teman-teman prodi manajemen yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi dalam penyusunan Skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan sumbangsih selama menempuh pendidikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, karenanya penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun agar dapat digunakan dalam perbaikan skripsi ini nantinya. Penulis juga mengharapkan skripsi ini akan memberikan banyak manfaat bagi yang membacanya.

Bengkulu, Maret 2025

**Muhamad Nur Akbar**  
NPM:2161201243

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN DEPAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>SERTIFIKASI.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ixx</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan penelitian.....	6
1.6 Manfaat penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Deskripsi Konseptual .....	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2. Kinerja karyawan.....	11
2.1.3. Kinerja .....	12
2.1.4. Disiplin Kerja.....	14
2.1.5. Motivasi Kerja .....	19
2.1.6 Kinerja .....	27
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	33
2.3 Kerangka Konseptual.....	35
2.4 Definisi Operasional .....	36
2.5 Hipotesis .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.2 Metode Penelitian .....	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5 Teknik Analisis Data .....	44
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	44
3.5.2. Uji Instrumen .....	45
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	47
3.5.4. Analisis Regresi Berganda.....	50
3.5.5. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	51

3.5.6. Uji Hipotesis .....	53
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian .....	56
4.1.2 Sejarah PT Jago Multi Dimensi.....	56
4.1.2.1 Visi dan Misi PT. Jago Multi Dimensi .....	57
4.1.2.2 Struktur Organisasi PT Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu ...	58
4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden.....	59
4.1.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
4.1.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	60
4.1.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	62
4.1.4.1 Disiplin Kerja .....	62
4.1.4.2 Motivasi Kerja .....	65
4.1.4.3 Kinerja Karyawan.....	69
4.1.5 Uji Asumsi Klasik .....	72
4.1.5.1 Uji Normalitas .....	73
4.1.5.2 Uji Heterokedastisitas.....	76
4.1.5.3 Uji Multikolinearitas .....	77
4.1.6 Uji Statistik Inferensial .....	78
4.1.6.1 Uji Regresi Linier Berganda.....	79
4.1.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	80
4.1.6.3 Uji Simultan (Uji F).....	82
4.1.6.4 Uji-t.....	83
4.2 Pembahasan.....	85
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Kinerja Karyawan di PT. Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu.....	85
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu.....	86
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu .....	87
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	89
5.2 Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu .....	34
<b>Tabel 2.2</b> Definisi Operasional .....	37
<b>Tabel 3.1</b> Instrument Skala Likert .....	43
<b>Tabel 3.2</b> Range Score .....	45
<b>Tabel 4.1</b> Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
<b>Tabel 4.2</b> Karakteristik responden berdasarkan Usia .....	58
<b>Tabel 4.3</b> Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja .....	59
<b>Tabel 4.4</b> Uji Validitas Kuesioner .....	60
<b>Tabel 4.5</b> Uji Reliabilitas Kuesioner.....	61
<b>Tabel 4.6</b> Hasil Kuesioner Variabel Disiplin Kerja .....	63
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja .....	66
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.....	69
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	75
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	77
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Linier Berganda .....	79
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	80
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	82
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji-t .....	83

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Fikir Penelitian .....	35
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi PT Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu .....	56
<b>Gambar 4.2</b> Grafik Histogram Normalitas .....	73
<b>Gambar 4.3</b> Hasil Uji P-Plot Normalitas .....	74
<b>Gambar 4.4</b> Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot .....	76

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian utama di era globalisasi saat ini dan sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk berkembang. Sebab, setiap kegiatan bisnis sangat bergantung pada sumber daya manusia. Keberhasilan pelaksanaan operasi bisnis atau lembaga akan ditentukan oleh sumber daya manusia. Karena manusia merupakan pelaku, perencana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi, maka manusia senantiasa berperan aktif dan menonjol dalam semua kegiatan organisasi. Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut penelitian Robbins dan Judge tahun (2016), produktivitas dan keberlanjutan perusahaan dipengaruhi secara positif oleh manajemen sumber daya manusia yang efisien yang mencakup motivasi, pelatihan, dan pengembangan staf. Saat ini, sektor bisnis harus membina kinerja karyawan yang kuat untuk memajukan organisasi.

Bisnis perlu mampu meningkatkan dan mengembangkan kinerja lingkungannya. Elemen Kunci Bisnis yang Sukses Menurut penelitian Hasibuan (2017), kinerja perusahaan sebagian besar ditentukan oleh sumber daya manusianya. Dari operasi sehari-hari hingga perencanaan strategis, kinerja karyawan yang tinggi memiliki dampak besar pada pertumbuhan bisnis. Sumber daya manusia merupakan komponen yang signifikan. Dalam sebuah perusahaan, keberadaan sumber daya manusia sangatlah penting. Karyawan memiliki banyak potensi dalam menjalankan operasional bisnis.

Agar organisasi dapat memberikan hasil terbaik, setiap potensi sumber daya manusia harus digunakan secara maksimal. Pencapaian tujuan bisnis lebih bergantung pada orang-orang yang mengerjakannya daripada pada mesin-mesin canggih, gedung-gedung yang lengkap, dan infrastruktur.

Kinerja setiap karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Unsur manusia sangat penting untuk menjalankan operasional yang mencapai tujuan, oleh karena itu sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam perusahaan. Setiap bisnis atau organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan yang tinggi sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang, dan beberapa variabel memengaruhi inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Mengelola peluang bagi sumber daya manusia perusahaan untuk memainkan peran aktif dan optimal dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satu tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia (Sutrisno, 2019). Seiring berjalannya waktu, sumber daya manusia mungkin terinspirasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif melalui manajemen yang efektif. Oleh karena itu, penting untuk memahami cara mengelola berbagai kemungkinan, potensi, dan elemen yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu bisnis. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan krusial bagi keberhasilan suatu organisasi. Rahasia tercapainya tujuan perusahaan adalah pengelolaan SDM

yang efektif. Efektivitas SDM saat ini dapat dievaluasi dengan melihat kinerja karyawan.

Hasil kerja karyawan merupakan hasil usaha karyawan dalam hal jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Disiplin merupakan salah satu potensi utama karyawan yang mendorong kinerja. Kedisiplinan yang tinggi sering kali menjadi ciri manajemen bisnis yang baik. Disiplin ditunjukkan dengan cara anggota staf melakukan tugasnya sesuai dengan pedoman yang ditetapkan. Hal ini mendukung pandangan Latainer bahwa disiplin pekerja merupakan kualitas yang memotivasi mereka untuk dengan sukarela mengikuti kebijakan dan prosedur bisnis

Motivasi karyawan sangat penting untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Karyawan yang termotivasi akan terus berusaha dan mencari solusi inovatif saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins yang menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. (Sutrisno, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan HRD PT. Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu DA, kedisiplinan karyawan di PT. Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu masih kurang baik dan karyawan masih sering melanggar peraturan perusahaan. Pelanggaran yang dilakukan karyawan antara lain terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa izin, dan meninggalkan tempat kerja tanpa izin. Ketidakhadiran karyawan di PT Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu mengalami peningkatan. Ketidakhadiran karyawan di PT Jago

Multi Dimensi Kota Bengkulu sering terjadi tanpa surat izin atau tanpa seizin pimpinan PT Jago Multi Dimensi. Kondisi ini tentu akan menurunkan kualitas kerja karyawan dan berdampak pada kinerja pelayanan terhadap tamu di PT Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu.

Meningkatnya ketidakhadiran karyawan menunjukkan bahwa karyawan kurang disiplin. Karena bergerak di bidang elektronika, PT Jago Multi Dimensi memiliki jumlah karyawan yang lebih sedikit dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Akan tetapi, pihak manajemen perusahaan menuntut agar karyawannya memiliki kemampuan yang luas dalam berbagai bidang pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan selalu dilakukan setiap bulan. Setiap karyawan diharuskan menyelesaikan tujuh jam pelatihan dalam sebulan, namun dalam praktiknya, mereka hanya menyelesaikan empat jam rata-rata.

Fakta bahwa banyak pekerja tidak menghadiri pelatihan dan bahwa program pelatihan yang ditawarkan pada dasarnya sama setiap bulan adalah penyebab utama kegagalan pemenuhan jam pelatihan. Semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh kurangnya dorongan dari pimpinan, menurut informasi yang diberikan oleh manajemen PT Jago Multi Dimensi. Faktor kunci dalam mencapai keberhasilan staf adalah motivasi. Karyawan PT Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu merasa kurang diperhatikan oleh atasan mereka karena kurangnya pengawasan yang mereka dapatkan dari atasan mereka.

Karena keadaan ini, para pekerja cenderung tidak merasa bersemangat dengan pekerjaan mereka. Banyak pekerja juga tidak termotivasi untuk

menghadiri pelatihan yang disponsori perusahaan. Kinerja karyawan menurun dalam lima bulan terakhir. Kondisi ini ditandai dengan penyelesaian tugas pekerjaan yang tidak selaras dengan jadwal yang ditetapkan oleh beberapa agenda yang telah ditetapkan oleh PT Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu.

Akibatnya, tujuan perusahaan menjadi lambat tercapai. PT Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu sering menerima keluhan dari tamu terkait pelayanan yang merupakan pintu gerbang utama wajah perusahaan. PT Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu memiliki permasalahan kinerja karyawan yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja, seperti yang terlihat pada latar belakang informasi di atas. Oleh karena itu, penelitian ini meneliti “**pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Jago Multi Dimensi Kota Bengkulu**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah di atas, maka didapatkan masalah sebagai berikut:

1. kurang optimalnya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang sudah ditetapkan karena tingkat kedisiplinannya masih rendah.
2. Pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dari memotivasi dan mendisiplin bawahnya yang kurang, sehingga memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.
3. Dalam menjalankan tugasnya dilapangan ataupun di kantor karyawan bekerja dengan santai tanpa beban tugas dan terkesan lamban dalam menangani permasalahan yang ada.

### **1.3 Batasan masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan mengena pada sasaran maka diperlukan batasan masalah. Batasan masalah pada penelitian ini adalah hanya pada Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jago Multi dimensi Kota Bengkulu.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jago Multi dimensi Kota Bengkulu ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jago Multi dimensi Kota Bengkulu ?
3. Apakah Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Jago Multi dimensi Kota Bengkulu ?

### **1.5 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan pada penelitian ini yaitu :

#### **1. Tujuan umum**

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jago Multi dimensi Kota Bengkulu.

Tujuan khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jago Multi dimensi Kota Bengkulu
- b. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jago Multi dimensi Kota Bengkulu
- c. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jago Multi dimensi Kota Bengkulu

### **1.6 Manfaat penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat secara praktis

Dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi pegawai, pimpinan organisasi dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi lembaga tempat penelitian

Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari hari.

3. Bagi akademisi

Semoga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lanjutan yang berhubungan dengan Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan menjadi bahan bacaan.