

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. NAWAKARA PERKASA NUSANTARA**

KECAMATAN MINAS KABUPATEN SIAK

*(The Influence Of Work Motivation and Work Discipline On
Employee Performance In PT. Nawakara Perkasa Nusantara,
Minas District, Siak Regency)*

SKRIPSI

Oleh:

DENIS RIVALDO

2061201101

MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

2024

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. NAWAKARA PERKASA NUSANTARA
KECAMATAN MINAS KABUPATEN SIAK**

*(The Influence Of Work Motivation and Work Discipline On
Employee Performance In PT. Nawakara Perkasa Nusantara,
Minas District, Siak Regency)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Oleh:

DENIS RIVALDO

2061201101

MANAJEMEN SDM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU**

2024

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DENIS RIVALDO
NIM : 2061201101
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NAWAKARA
PERKASA NUSANTARA KECAMATAN MINAS
KABUPATEN SIAK

DISETUJUI

PEMBIMBING I



LILI ERTI, S.E. M.M
NIDN: 1028046101

PEMBIMBING II



AZNURIYANDI, S.E. M.SI
NIDN: 1021088602

DEKAN



Dr. DINI UNANIS, S.E. S.H. M.M. M.H.AK. CA. ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN



AZNURIYANDI, SE. M.SI
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DENIS RIVALDO
NIM : 2061201101
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NAWAKARA
PERKASA NUSANTARA KECAMATAN MINAS
KABUPATEN SIAK

KETUA JURUSAN



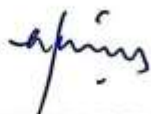
AZNURIYANDI, S.E. M.SI
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS



Dr. IDEL WALDELMI, S.E.I. M.SI
NIDN: 1008078602

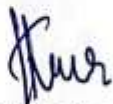
ANGGOTA



LILI ERTI, S.E. M.M.
NIDN: 1028046101



AZNURIYANDI, S.E. M.SI
NIDN: 1021088602



SOUVYA FITRIE, S.E. M.M.
NIDN: 1011107901



Drs. Ec. NURMANSYAH, SR. BSc. M.M.
NIDN: 0009095906

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NAWAKARA PERKASA NUSANTARA KECAMATAN MINAS KABUPATEN SIAK

Oleh: DENIS RIVALDO

NIM: 2061201101

Penelitian ini dilakukan di PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Minas Kabupaten Siak, tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan adalah motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hipotesis yang diajukan diduga adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Minas Kabupaten Siak. Jenis Penelitian Deskriptif dengan Metode penelitian Kuantitatif dan kuesioner/angket sebagai sumber data. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan metode *Probability Sampling*. Alat analisis dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan uji parsial (uji t) Diperoleh hasil motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bahwa nilai t hitung $5,759 > t$ tabel 1.993 dan sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,396 atau 39,6%. Dan variabel disiplin terhadap kinerja dengan nilai t hitung $2,326 > t$ tabel 1,993 dan sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,112 atau 11,2%. Berdasarkan uji simultan (uji F) Dari nilai signifikansi untuk Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar $0,000 < 0,005$ dan F hitung $22.166 > 3,12$ F tabel. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X^1) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) = 0,358 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Minas Kabupaten Siak adalah pada koefisien determinasi sebesar 0,358 atau 35,8% dan sisanya sebesar 64,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON

EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NAWAKARA PERKASA

NUSANTARA MINAS DISTRICT SIAK DISTRICT

By: DENIS RIVALDO

NIM: 2061201101

This research was conducted at PT. Nawakara Perkasa Nusantara, Minas District, Siak Regency, the aim is to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance. The variables used are work motivation and work discipline as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The hypothesis proposed is that there is an influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Nawakara Perkasa Nusantara, Minas District, Siak Regency. Descriptive research type with quantitative research methods and questionnaires as data sources. The sample in this study was 77 employees. The sampling technique uses the Probability Sampling method. The analytical tool in this research is Multiple Linear Regression. Based on the partial test (t test), the results of work motivation on employee performance show that the calculated t value is $5.759 > t \text{ table } 1.993$ and $\text{sig } 0.000 < 0.05$, so it can be concluded that the work motivation variable has a partially positive and significant effect on employee performance of 0.396 or 39.6%. And the discipline variable on performance with a calculated t value of $2.326 > t \text{ table } 1.993$ and $\text{sig } 0.000 < 0.05$, so it can be concluded that the Work Discipline variable has a partially positive and significant effect on Employee Performance of 0.112 or 11.2%. Based on the simultaneous test (test F), the significance value for Work Motivation and Work Discipline is $0.000 < 0.005$ and F count is $22,166 > 3.12$ F table. This proves that there is a significant influence of Work Motivation (X1) and Work Discipline on Employee Performance. The coefficient of determination (Adjusted R Square) = 0.358 shows that the influence of work motivation and work discipline on employee performance at PT. Nawakara Perkasa Nusantara, Minas District, Siak Regency has a coefficient of determination of 0.358 or 35.8% and the remaining 64.2% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali serta tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan maka saya bersedia menerima sanksi akademik pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

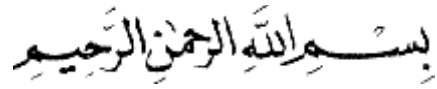
Pekanbaru, 28 April 2024

Yang Membuat Pernyataan,


 **DENIS RIVALDO**

2061201101

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya lah penulis dapat mengajukan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Minas, Kabupaten Siak”**. Shalawat beserta salam kepada baginda Rasulullah SAW yang telah membawa perubahan pada kehidupan kita saat ini. Skripsi ini disusun dalam rangka untuk menempuh ujian sarjana pada Jurusan Manajemen Sdm, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lancang Kuning. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih atas bimbingan, dorongan, dan semangat kepada:

1. Bapak Dr. Junaidi, S.S., M.Hum, selaku Rektor Universitas Lancang Kuning
2. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E, S.H., M.M., M.H., CA., ACPA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
3. Bapak Aznuriyandi, SE, M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
4. Ibu Lili Erti, SE, M.M, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses pengerjaan proposal penelitian ini.
5. Bapak Aznuriyandi, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan bimbingan serta kritikan sehingga proposal penelitian ini terselesaikan dengan baik.

6. Bapak Idel Waldelmi, SE.I., M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberi bimbingan dan nasehat selama penulis menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
7. Untuk kedua Orang Tuaku tercinta, Bapak Sulpahrel dan Ibu Ermita Yelni. Terimakasih telah mendidik, mensupport, dan kasih sayangnya sehingga aku bisa menjadi sarjana seperti yang kalian harapkan. Dan untuk almh Ibuku tercinta kupersembahkan gelar ku ini untukmu karena engkaulah yang mendorong diriku agar melanjutkan Kembali perkuliahan, walaupun engkau tak sempat tau bagaimana prosesku dari awal daftar, belajar hingga akhirnya mendapatkan gelar ini Semoga pencapaian ku ini dapat membuat kalian bangga. Tanpa Do'a bapak dan mamak aku bukanlah siapa siapa.
8. Seluruh keluarga saya, abang, kakak, dan adik Terimakasih atas do'a dan segala dukungan.
9. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan semua yang selalu mensupport dan memotivasi dalam perkuliahan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk kesempurnaan itu, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapakan masukan dan saran yang membangun dari semua pihak. Atas masukan dan saran yang diberikan penulis ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 28 April 2024

Denis Rivaldo

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	9
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	10
1.4 Sistematika Penulis	10
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	13
2.1 Telaah Pustaka	13
2.1.1 Pengertian Manajemen	13
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Motivasi Kerja.....	24
2.1.4 Disiplin Kerja	26
2.1.5 Kinerja.....	30
2.1.6 Penelitian Terdahulu.....	36
2.2 Kerangka Pemikiran	36
2.2.1 Kinerja.....	36
2.2.2 Motivasi Kerja.....	37
2.2.3 Disiplin Kerja	38
2.2.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.2.6 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	41

2.3	2.3 Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN		46
3.1	Objek Penelitian	46
3.2	Populasi Dan Sampel.....	46
3.2.1	Populasi.....	46
3.2.2	Sampel.....	47
3.3	Teknik Pengambilan Sampel	48
3.4	Jenis Dan Sumber Data	48
3.4.1	Jenis Data	48
3.4.2	Sumber Data.....	48
3.5	Teknik Pengumpulan Data	49
3.6	Identifikasi Operasional Variabel	49
3.7	Analisis Data	51
3.7.1	Uji Kualitas Data	52
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	54
3.7.3	Uji Regresi Liner Berganda	55
3.7.4	Pengujian Hipotesis	56
BAB IV		58
4.1	Sejarah PT. Nawakara Perkasa Nusantara	58
4.2	Visi Dan Misi PT. Nawakara Perkasa Nusantara.....	60
4.2.1	Visi	60
4.2.2	Misi	60
4.3	Kemiteraan	60
4.4	Struktur Perusahaan.....	60
BAB V.....		63
5.1	Hasil Penelitian	63
5.1.1	Identifikasi Responden	63
5.1.2	Analisis Statistik Deskriptif Variabel	67
5.2	Pembahasan.....	87
5.2.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	99
5.2.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	101
5.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	103
BAB VI.....		107
6.1	Kesimpulan	107

6.2 Saran	108
DAFTAR PUSTAKA	109
BIOGRAFI PENULIS	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. 1 Data Kinerja Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara	4
1. 2 Data Absensi karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara	6
2. 1 Penelitian Terdahulu	34
3. 1 Identifikasi Operasional Variabel	51
3. 2 Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian	53
5. 1 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
5. 2 Klasifikasi Berdasarkan Usia	65
5. 3 Klasifikasi Berdasarkan Lama Bekerja	66
5. 4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
5. 5 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Fisik.....	68
5. 6 Tanggapan Responden Tentang Keselamatan	69
5. 7 Tanggapan Responden Sosial	70
5. 8 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Penghargaan	71
5. 9 Tanggapan Responden Tentang Kebutuhan Aktualisasi Diri	72
5. 10 Tanggapan Responden Tentang Tujuan dan Kemampuan.....	73
5. 11 Tanggapan Responden Tentang Teladan Pimpinan.....	74
5. 12 Tanggapan Responden Tentang Balas Jasa.....	75
5. 13 Tanggapan Responden Tentang Waskat	76
5. 14 Tanggapan Responden Tentang Sanksi Hukum	77
5. 15 Tanggapan Responden Tentang Ketegasan	78
5. 16 Tanggapan Responden Tentang Hubungan Kemanusiaan.....	79
5. 17 Tanggapan Responden Tentang Kuantitas Hasil Kerja.....	80
5. 18 Tanggapan Responden Tentang Kualitas Hasil Kerja	81
5. 19 Tanggapan Responden Tentang Waktu Penyelesaian.....	82
5. 20 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Motivasi kerja.....	83
5. 21 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja.....	84
5. 22 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)	85
5. 23 Hasil Uji Validitas	86
5. 24 Hasil Uji Reliabilitas	87
5. 25 Hasil Uji Multikolinearitas.....	90
5. 26 Hasil Uji Autokorelasi	99
5. 27 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	93
5. 28 Hasil Uji Parsial (uji t)	94
5. 29 Hasil Uji Simultan (uji F).....	96
5. 30 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2. 1 Kerangka Pemikiran.....	44
4. 1 Struktur Perusahaan	62
5. 1 Uji Normalitas.....	89
5. 2 Uji Heteroskedastisitas.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.

Dalam era globalisasi saat ini, pertumbuhan bisnis dipengaruhi. Adanya persaingan dalam dunia usaha adalah efek yang sangat jelas. Bisnis terus mencari cara baru untuk memenangkan persaingan karena persaingan yang semakin ketat. Perusahaan akan melakukan segala upaya untuk mencapai tujuan dengan cara yang efisien dan efektif. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa bisnis memiliki daya saing dan memiliki keunggulan dibandingkan pesaingnya. Bisnis dapat mencapai keunggulan dengan beberapa cara, seperti kemampuan internal dan sumber daya yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu komponen penting tersebut.

Pelayanan atau jasa terbaik tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab setiap karyawan. Dalam situasi seperti ini, kinerja seorang karyawan dapat dilihat atau diukur. Seorang karyawan harus dapat bekerja secara optimal. Mangkunegara (2015:113) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Faktor motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wijaya, dkk (2015:112) mengatakan bahwa Motivasi di definisikan sebagai daya dorong yang kuat pada diri seseorang, baik itu pemimpin atau manager

maupun staff atau bawahan, untuk bertindak atau melakukan suatu guna pemenuhan berbagai kebutuhan yang paling tinggi.

Tak hanya itu, elemen disiplin karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Singodimejo dalam Mulyadi (2015;48), Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku di lingkungan mereka. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja seseorang, semakin baik kinerjanya, dan semakin baik kinerjanya

Kinerja yang optimal adalah kinerja yang telah ditetapkan (standar perusahaan) dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor lingkungan perusahaan dan tenaga kerja.

Kemampuan proses kegiatannya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan disebut kinerja efektif. Dengan demikian, efektivitas kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mencapai hasil kerja maksimal sesuai dengan tujuan dan sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Lulusan Akademi Kepolisian Indonesia angkatan ke-9 mendirikan PT. Nawakara Perkasa Nusantara, juga dikenal sebagai PT. Nawakara, pada tanggal 9 November 1996. Nawakara adalah perusahaan swasta yang menyediakan jasa keamanan. Nama Nawakara digunakan untuk menghormati pendiri perusahaan.

Berasal dari bahasa Sansekerta, "Nawa" berarti "angka 9 (sembilan)," dan "Kara" berarti "pasukan kepolisian."

Nawakara memiliki kantor pusat di Jakarta yang beroperasi 24 jam sehari, 7 hari seminggu, dengan 10.000 karyawan untuk mendukung operasi. Sementara itu, kantor regional di seluruh Indonesia memungkinkan Nawakara untuk memberikan layanan yang lebih efektif dan efisien kepada klien yang berada di berbagai wilayah.

Untuk daerah Sumatera, terutama Riau. PT. Nawakara Perkasa Nusantara bekerja sama dengan PT. Pertamina Hulu Rokan, perusahaan BUMN yang bergerak di bidang minyak dan gas, dengan wilayah kerja di Rumbai, Minas, Petapahan, dan Libo.

Dari data 5 tahun terakhir dibawah ini dapat kita lihat dan amati bahwa terjadinya tidak konsistennya kinerja karyawan sehingga berdampak pada Target dan Realisasi perusahaan pada tahun 2019 hingga 2023. Pada tahun 2019 diketahui bahwa terdapat 14 kasus dan 4 berhasil digagalkan, pada tahun 2020 terjadi peningkatan 16 kasus dan 3 berhasil digagalkan, pada tahun 2021 jumlah kasus meningkat menjadi 20 kasus dan 6 berhasil digagalkan, pada tahun 2022 jumlah kasus menurun menjadi 11 dan 4 berhasil digagalkan, dan pada tahun 2023 terjadi kembali peningkatan 13 kasus dan 3 berhasil digagalkan

Tabel 1. 1
Data Kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Tahun 2019 s/d 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Temuan Kasus	Berhasil digagalkan	Tidak Berhasil	Item	Terealisasi	Tidak Terealisasi
2019	320	14 kasus	4 kasus	10 kasus	Kabel reda, Pipa, Kabel secondary	0,012%	0,031%
2020	332	16 kasus	3 kasus	13 kasus	Kabel reda, Kabel secondary, Pipa, Guyline	0,009%	0,039%
2021	334	20 kasus	6 kasus	14 kasus	Kabel reda, Pipa, Kabel secondary, Gate valve, Trafo	0,017%	0,041%
2022	335	11 kasus	4 kasus	7 kasus	Gate valva, Kabel reda, Kabel secondary	0,011%	0,020%
2023	335	13 kasus	3 kasus	10 kasus	Kabel reda, Kabel secondary, gate valve, Pipa	0,008%	0,029%

Sumber: Data Olahan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Minas Kabupaten Siak

Dari data 5 tahun diatas dapat kita amati sebagai berikut. Pada tahun 2019 ditemukan 14 kasus dengan 4 kasus berhasil digagalkan dan 10 kasus tidak berhasil digagalkan. Tahun 2020 jumlah kasus meningkat menjadi 16 kasus dengan 3 kasus berhasil digagalkan dan 13 kasus tidak berhasil digagalkan. Pada tahun 2021 kembali meningkat menjadi 20 kasus dengan keberhasilan digagalkan 6 kasus dan 14 kasus tidak berhasil digagalkan. Pada tahun 2022 kasus turun menjadi 11 kasus

dengan 4 berhasil digagalkan dan 7 kasus tidak dapat digagalkan. Tahun 2023 kembali meningkat menjadi 13 kasus dengan 3 kasus berhasil digagalkan dan 10 kasus tidak dapat digagalkan.

Selain itu dapat kita lihat presentase terealisasi yakni pada tahun 2019 berhasil terealisasi sebesar 0,012%, pada tahun 2020 presentase keberhasilan menurun menjadi 0,009%, pada tahun 2021 presentase keberhasilan kembali meningkat menjadi 0,017%, dan pada tahun 2022 terjadinya penurunan presentase keberhasilan menjadi 0,011%. Pada tahun kelima yakni 2023 presentase keberhasilan kembali menurun menjadi 0,008%.

Sedangkan presentase tidak terealisasi mengalami naik turun dapat kita lihat sebagai berikut. Yaitu pada tahun 2019 presentase tidak terealisasi sebesar 0,031%. Pada tahun 2020 meningkat menjadi 0,039%. Ditahun 2021 presentase tidak terealisasi kembali meningkat mencapai 0,041%. Pada tahun 2022 presentase menurun menjadi 0,020%. Dan pada tahun 2023 kembali meningkat menjadi 0,029%

Dengan demikian maka dapat kita simpulkan bahwa presentase keberhasilan kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Minas Kabupaten Siak mengalami fluktuasi atau turun naiknya kinerja karyawan

Selain itu, Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat data mengenai jumlah karyawan, jumlah hari kerja seluruh karyawan pertahun, total absen serta persentase jumlah absen dan target realisasi pencapaian kinerja karyawan lima tahun terakhir sejak tahun 2019 sampai 2023

Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan
Minas Kabupaten Siak

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja/Tahun	Total Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan/Tahun	Jumlah Absensi Pengawai/Tahun	Persentase (%) Jumlah Absen Karyawan
2019	320	265	84.800	42	0,15
2020	332	266	88.312	47	0,17
2021	334	269	89.846	51	0,18
2022	335	268	89.780	55	0,20
2023	335	269	90.115	67	0,24

Sumber: Data Olahan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Minas Kabupaten Siak

Berdasarkan data absensi karyawan 5 tahun terakhir tersebut, dapat diamati bahwa dari tahun ke tahun mengalami peningkatan ketidakhadiran hal ini menunjukkan bahwa kurang baiknya disiplin karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Minas Kabupaten Siak. Pada tahun 2019 karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Minas Kabupaten Siak berjumlah 320 orang karyawan, pada tahun 2020 terjadi kenaikan jumlah karyawan menjadi 332 orang, lalu pada tahun 2021 naik Kembali menjadi 334 orang karyawan, begitu pun pada tahun 2022 meningkat menjadi 335 karyawan, dan pada tahun 2023 tetap menjadi 355 karyawan.

Selain itu, Jumlah absen pun mengalami peningkatan dari tahun ke tahun seperti yang dapat dilihat pada tabel diatas, bahwa pada tahun 2019 mengikuti dengan banyaknya karyawan sebanyak 320 orang jumlah absen sebanyak 42 hari

pertahun, pada tahun 2020 banyak karyawan sebanyak 332 orang jumlah absen meningkat menjadi 47 hari pertahun.

Pada tahun 2021 banyaknya karyawan sebanyak 334 orang jumlah absen meningkat menjadi sebanyak 51 hari pertahun, berikut untuk tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 335 orang jumlah absen meningkat menjadi 55 hari pertahun, berikutnya untuk tahun 2023 jumlah karyawan sebanyak 335 orang jumlah absen sebanyak 67 hari pertahun.

Persentase (%) jumlah absen karyawan dapat di lihat pada tabel di atas yaitu untuk tahun 2019 sebesar 15%, kemudian di tahun 2020 meningkat menjadi 17%, lalu di tahun 2021 naik menjadi 18%, pada tahun 2022 menjadi 20%, dan pada 2023 besarnya absen karyawan naik menyentuh angka 24%.

Sering ditemukannya tindak kejahatan dan pelanggaran yang ditemukan pada area PHR, yaitu dari kasus pencurian, menggunakan ID Card palsu, pekerja masuk menggunakan ID Card orang lain, masuk tanpa izin atau menerobos gate untuk masuk ke area PHR, dan masih banyak lagi kasus yang terjadi hampir setiap hari. Nawakara sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa keamanan di PHR telah bekerja dengan baik sehingga dapat menemukan kasus-kasus tersebut atau dengan kata lain berhasil menggagalkan kasus tersebut. Namun, dengan melihat kasus yang terjadi hampir setiap hari, maka perlu dilakukannya peningkatan kinerja satpam untuk lebih baik lagi dalam menjaga keamanan dan ketertiban di area PHR. Karena apabila faktor keamanan diabaikan atau tidak diantisipasi, bukan tidak mungkin

perusahaan-perusahaan yang ada di dalam area PHR bisa kehilangan aset-aset berharga mereka dan hal ini dapat mengganggu kenyamanan karyawan

Menurunnya kinerja karyawan juga disebabkan oleh rendahnya dorongan dalam diri sendiri untuk bekerja efektif dalam mencapai tujuan, tak jarang karyawan/personil satpam sebelum berangkat kepos-pos penjagaan diwajibkan untuk melaksanakan apel namun hal ini sering disepelekan. Selain itu, diketahui juga bahwa permasalahan yang masih dihadapi perusahaan saat ini yakni sering terjadinya komplain dari pegawai atas kinerja yang dilakukan karyawan yang ditempatkan dimasing-masing pos penjagaan seperti terlambat datang, melalaikan pekerjaan atau tidak menjalankan SOP yang telah ditetapkan perusahaan, pulang tidak pada waktunya, dan tidak serah terima aplusan dengan baik. Ini merupakan suatu pelanggaran yang tidak diperkenankan kepada seluruh karyawan dilingkungan bekerja

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Dari data tersebut bahwa motivasi kerja mengalami naik turun.
2. Dari data disiplin kerja mengalami peningkatan dalam absensi karyawan.
3. Kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Minas Kabupaten Siak masih belum optimal dan belum efektif dalam menangani tindak kejahatan pencurian ataupun pelanggaran karyawan.

Dari uraian diatas perlu mendapatkan perhatian serius sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan**

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Minas Kabupaten Siak”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalahnya yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah?

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Di Kecamatan Minas Kabupaten Siak?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Di Kecamatan Minas Kabupaten Siak?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Minas Kabupaten Siak?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara pada Kecamatan Minas Kabupaten Siak
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara pada Kecamatan Minas Kabupaten Siak

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara pada Kecamatan Minas Kabupaten Siak

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian adalah:

1. Bagi Instansi

Bagi instansi atau perusahaan diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Bagi penulis diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama diperkuliahan dan juga menambah pengetahuan dan wawasan penulis terutama yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan

3. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti lain dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melaksanakan penelitian-penelitian di masa yang akan datang khususnya dalam lingkup jasa pengamanan

1.4 Sistematika Penulis

Untuk memudahkan dalam memahami pembahasan proposal penelitian ini pada sistematika penulisan, maka penulis akan menyusun dalam beberapa bab, adapun yang akan diuraikan pada masing-masing bab adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian ini, hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasionalisasi variabel serta analisis data

BAB IV : GAMBARAN OBJEK PENELITIAN PT. NAWAKARA PERKASA NUSANTARA KECAMATAN MINAS KABUPATEN SIAK

Pada bab ini berisi sejarah singkat objek penelitian dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang analisis serta pembahasan yang mengacu pada hasil pengolahan data yang dilakukan sehingga akan dapat menjawab secara ilmiah permasalahan hipotesis yang dikaji dalam penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan penelitian dan saran-saran berdasarkan uraian dari bab sebelumnya

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Minas Kabupaten Siak yang didasari dari penyebaran kuesioner, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Minas Kabupaten Siak. Pernyataan yang memberikan nilai paling tinggi dalam memberikan kontribusi pada indikator kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Perkasa Nusantara Kecamatan Minas Kabupaten Siak. Pernyataan yang telah memberikan kontribusi nilai paling tinggi adalah pernyataan teladan, balas jasa, waskat, sanksi hukum, dan ketegasan.
3. Hasil penelitian menunjukkan yang telah memberikan kontribusi nilai paling tinggi pada variabel kinerja karyawan adalah pernyataan pada kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu penyelesaian kerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini dan juga rumusan kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan beberapa hal beriku ini:

1. Pada variabel motivasi kerja, nilai yang paling rendah memberikan kontribusi adalah indikator kebutuhan sosial. Agar karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis diharapkan perusahaan memberikan serangkaian kegiatan seperti *family gathering*, apresiasi dan sebagainya.
2. Disiplin kerja juga merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Nilai paling rendah dalam memberikan kontribusi pada variabel disiplin kerja adalah pada indikator tujuan kemampuan dan hubungan kemanusiaan. Maka perlu ditingkatkan tujuan kemampuan seperti softskill, pelatihan, mempererat hubungan antar karyawan dan sebagainya.
3. Pada variabel kinerja nilai paling rendah dalam memberikan kontribusi adalah kuantitas hasil kerja. Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih memperhatikan atau mengevaluasi secara berkala, memberikan *training* dan memberikan *reward* terhadap karyawan yang mampu bekerja secara optimal maka dengan hal ini mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Untuk peneliti–penelitian lebih lanjut, agar menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan, seperti variabel kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, hak dan kewajiban karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajaemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumu Aksara.
- Hidayati, 2017. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: CV. Karya Nova
- Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deeppublish.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IN MEDIA, Bogor
- Nurmansyah, 2017, *Era Baru Manajemen Modern*. Pekanbaru: Unilak Press
- Nurmansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru, Unilak Press
- Nurmansyah, 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep- Teori dan Penelitian*. Pekanbaru: Unilak Presss.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Kencana
- Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Service
- Syarif, M. d. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher

Wijaya, Agus, N. Purnomolastu, A.J Tjahjoanggoro 2015. ***Kepemimpinan Berkarakter: Untuk Para Pemimpin dan Calon Pemimpin Masa Depan Indonesia, Edisi 2.*** Surabaya: Brilian Internasional.

JURNAL

Beryanta PA Sukatendel, Rasmuli Sembiring, Tiur Rajagukguk, 2021, ***Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo***, Jurnal Majalah Ilmiah, Vol.11 No.2 Mei- Agustus

Betharia Claudina Situmorang, Mauli Siagian, 2022, ***Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam.*** Volume 5, Number 1, 2022 P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN: 2622-2205

Chandra Andika Hadi, Purnomo M. Djudi Yuniadi Mayowan, 2017, ***Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)*** Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 48 No. 1 Juli 2017|

Haifa Khairunnisa, 2023, ***Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Stokeswood Retail Jakarta Selatan***, Jurnal Madani, Vol. 6, No. 1, hal. 44 – 58 ISSN: 2615-1995, E-ISSN: 2615-0654

Johanes Eliezer Ayer, Lyndon RJ Pangemanan, Yolanda PI Rori, 2016, ***Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori***, Jurnal Ilmiah Sosial, Vol.12 No.3A November, hal. 27-46

Kenny Astria, 2018, ***Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang.*** J. Mandiri., Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (1 - 22) ISSN: 2580-3220, E-ISSN: 2580-4588

Luthfi Maadjid Abdullah, 2022, ***Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)***

Tbk Cabang Rengat, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.IX
No. 3, hal 369-376

Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, Astry Novitasari, Puja Pauziah Oktavia,
Fanny Indah Lestari, Muhamad Fadli, Ahmad Miftah Sobari, 2019,
***Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Outsourcing*** Volume 5, Nomor 2, ISSN (Online): 2460-2299 ISSN
(Cetak): 1693-5233

Nanda Harry Mardika, 2022, ***Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Penamas***, Jurnal akuntansi
barelang Vol.6 No. 2, e-ISSN 2580-5118 p-ISSN 2548-1827

Novita Sari, 2022, ***Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman***,
Vol.1, No.2 Juni, e-ISSN: 2962-7621; p-ISSN: 2962-763X, Hal 1-16

Pramana I.M.D, Widiastini N.M.A, 2020, ***Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada Ud.
Nyoman***, Jurnal Manajemen, Vol. 6 No. 2, Oktober, P-ISSN: 2476-8782

Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi, 2020, ***Pengaruh Motivasi dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***. Jurnal Humaniora, Vol. 4, No.
1, April 2020 : 15-33, ISSN 2548-9585 (Online)