

**PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. BHAJA SEJAHTERA PERKASA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

DEWI ULFI FITRIANTI

NIM 4117314

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2023

**PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. BHAJA SEJAHTERA PERKASA**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Disusun Oleh :

DEWI ULFI FITRIANTI

NIM 4117314

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **DEWI ULFI FITRIANTI**

NIM : **4117314**

Judul Skripsi : **PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. BHAJA SEJAHTERA PERKASA**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 2 Maret 2023
Saya yang menyatakan,



Dewi Ulfi Fitrianti

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **DEWI ULFI FITRIANTI**
NIM : **4117314**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. BHAJA SEJAHTERA PERKASA**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 2 Maret 2023
Saya yang menyatakan,



Dewi Ulfi Fitrianti

NOTA PEMBIMBING

Bahtiar Effendi, ME

Rowosari Ulujami Pemalang Jawa Tengah

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Dewi Ulfi Fitrianti

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudari:

Nama : **DEWI ULFI FITRIANTI**

NIM : **4117314**

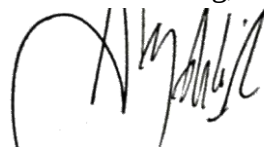
Judul Skripsi : **PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BHAJA SEJAHTERA PERKASA**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 14 Pebruari 2023

Pembimbing,



Bahtiar Effendi, ME.

NIP. 198510012019081001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pahlawan Rowolaku Kajen Pekalongan, Tlp. (0285) 412575, Fax. (0285) 423418
Website : febi.uingusdur.ac.id Email : febi@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

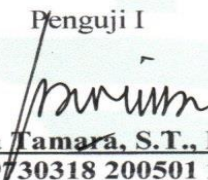
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid
Pekalongan mengesahkan skripsi Saudari :

Nama : DEWI ULFI FITRIANTI
NIM : 4117314
Judul Skripsi : PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. BHAJA SEJAHTERA PERKASA

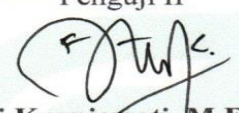
Telah diujikan pada hari Jum'at tanggal 17 Maret 2023 dan dinyatakan
LULUS serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji

Penguji I


Karima Tamara, S.T., M.M.
NIP. 19730318 200501 2 002

Penguji II


Fitri Kurniawati, M.E., Sy
NIP. 198706122020122015

Pekalongan, 21 Maret 2023
Disahkan oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Dr. H. Sumta Dewi Rismawati, S.H., M.H.
NIP. 19750220 199903 2 001

MOTTO

“Man Jadda Wajada”

“Siapa yang bersungguh-sungguh, dia akan berhasil”

~ Ahmad Fuadi ~

PERSEMBAHAN

Persembahan yang tertinggi hanyalah kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayat-Nya serta memberikan kelancaran dan kemudahan dalam setiap langkahku. Untuk orang-orang yang sangat berarti dalam hidupku. Sebagai rasa cinta dan tanda kasih, kupersembahkan skripsi ini kepada :

1. Suami tercinta “Rokhim Trianto” yang dengan sabar menemani, memahami dan terus memberikan dorongan untuk selesai alias lulus kuliah tanpa hentinya. Hingga akhirnya saya bisa menyelesaikan tugas akhir perkuliahan yaitu skripsweet.
2. Anak – anakku tersayang, Ilyasa Rashdan A dan Fatimatus Sholikhah A karena hadirnya kalian memberikan semangat kepada umi mu untuk terus melanjutkan kuliah hingga lulus.
3. Kedua orang tua tercinta Bapak Teguh Prayitno dan Ibu Dewi Sumpaeni. Terimakasih atas segala do’a yang kalian panjatkan, cinta dan kasih sayang serta dorongan dan semangat untuk menyelesaikan perkuliahan.
4. Adik saya Desi Indrianti terimakasih telah bersedia untuk direpotkan untuk membantu menjaga duo bocil yang super lincah.
5. Teman – teman saya yang sudah membantu dan mensupport untuk menyelesaikan tugas skripsi ini.

ABSTRAK

DEWI ULFI FITRIANTI. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam jumlah ukuran pekerjaan itu. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur penilaian suatu organisasi dalam mencapai tujuan, karena perusahaan yang unggul dan kompetitif memiliki peran peran karyawan di dalamnya. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja. Pendekatan penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan metode *field research*. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Nhaja Sejahtera Perkasa sebanyak 360 orang, dan diambil sampel sebanyak 100 orang dengan menyebarkan kuesioner berupa link google form. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *probability sampling* secara *simple ramdom sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan (X_1) dari hasil uji t diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $5,542 > 1,98447$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya kedisiplinan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi (X_2) dari hasil uji t diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,376 > 0,05$ dengan nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $-0,889 < 1,98447$. Maka disimpulkan bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima artinya motivasi secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kemampuan kerja (X_3) dari hasil uji t diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $6,130 > 1,98447$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak artinya kemampuan kerja secara parsial terdapat pengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan. Dan kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja berdasarkan uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $53,483 > F$ tabel sebesar $2,470$ dan tingkat signifikansinya $F 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil koefisien determinasi diperoleh nilai dari adjusted R square sebesar $0,626$ atau $62,6\%$. Artinya $62,6\%$ dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel independen yaitu faktor kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja. Sedangkan $37,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: kedisiplinan, motivasi, kemampuan kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

DEWI ULFI FITRIANTI. The Effect of Discipline, Motivation and Work Ability on Employee Performance.

Performance is the result achieved by a person in the total size of the job. Employee performance is a benchmark for evaluating an organization in achieving its goals, because superior and competitive companies have employee roles in them. The factors that influence employee performance are discipline, motivation and work ability. This research approach was carried out quantitatively using the field research method. The data analysis method used was multiple linear regression and processed using SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 25. The population of this study were employees of PT. Nhaja Sejahtera Perkasa as many as 360 people, and a sample of 100 people was taken by distributing questionnaires in the form of a Google form link. The sampling technique was carried out by probability sampling by simple random sampling.

The results of this study indicate that the discipline variable (X1) from the t test results obtained a significance level of $0.000 < 0.05$ with a t count $> t$ table, namely $5.542 > 1.98447$. So it can be concluded that H1 is accepted and Ho is rejected, meaning that discipline partially has a positive and significant effect on employee performance. The motivational variable (X2) from the results of the t test obtained a significance level of $0.376 > 0.05$ with a t count $< t$ table, namely $-0.889 < 1.98447$. So it can be concluded that H2 is rejected and Ho is accepted, meaning that motivation partially has no positive and significant effect on employee performance. The working ability variable (X3) from the t test results obtained a significance level of $0.000 < 0.05$ with a t count $> t$ table, namely $6.130 > 1.98447$. So it can be concluded that H3 is accepted and Ho is rejected, meaning that work ability partially has a positive influence on employee performance. And discipline, motivation and work ability based on the F test shows that the calculated F value is $53.483 > F$ table is 2.470 and the significance level is $F 0.000 < 0.05$. So it can be concluded that all the independent variables namely discipline, motivation and work ability simultaneously or together have a positive and significant effect on employee performance. Then the results of the coefficient of determination obtained from the adjusted R square of 0.626 au 62.6%. This means that 62.6% of the dependent variable, namely employee performance is influenced by independent variables, namely discipline, motivation and work ability. While 37.4% is influenced by other variables not explained in this study.

Keywords: discipline, motivation, ability to work and employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, berkat rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga serta sahabatnya.

Selanjutnya penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak, karena penulis yakin tanpa bantuan dan dukungan tersebut sulit rasanya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag, selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Dr. Tamamudin, M.M.,selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
4. Bapak Dr. AM. M. Khafidz MS, M.Ag, selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
5. Bapak Drs. H. A. Tubagus Surur, M.Ag, selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
6. Bapak Muhammad Aris Safi'i, M.E.I, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah.
7. Ibu Happy Sista Devy, M.M, selaku Sekertaris Jurusan Ekonomi Syariah.
8. Bapak Ahmad Sukron, M.E.I., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
9. Bapak Bahtiar Effendi, M.E., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu penulis selama proses pembuatan skripsi ini.
10. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan beserta staff.
11. Keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan, semangat, motivasi, do'a dan bimbingan kepada penulis.

12. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama berkaitan dengan penyusunan skripsi ini.

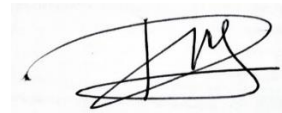
Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Mengingat keterbatasan dan pengetahuan yang penulis peroleh saat ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik serta saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pihak lain yang memerlukan.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Pekalongan, 2 Maret 2023

Penulis



DEWI ULFI FITRIANTI

NIM. 4117314

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II KERANGKA TEORI.....	10
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
2. Kedisiplinan	14
3. Motivasi	17
4. Kemampuan Kerja	20
B. Telaah Pustaka	22
C. Kerangka Berpikir.....	33
D. Hipotesis Penelitian	34

BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	38
1. Jenis Penelitian	38
2. Pendekatan Penelitian	38
B. Setting Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel.....	39
D. Variabel Penelitian.....	41
1. Variabel independen (X).....	41
2. Variabel dependen (Y).....	41
E. Sumber Data	44
a. Data Primer	44
b. Data Sekunder.....	44
F. Teknik Pengumpulan Data	44
a. Kuesioner	44
b. Studi Pustaka	45
G. Metode Analisis Data	45
a. Uji Kualitas Data	46
b. Uji Asumsi Klasik.....	47
c. Analisis Regresi Linier Berganda	48
d. Uji Hipotesis	49
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Deskripsi Data.....	51
1. Gambaran Umum.....	51
2. Deskripsi Penelitian	51
3. Deskripsi Responden	52
4. Deskripsi Variabel	54
B. Analisis Data.....	70
1. Uji Instrumen	70
2. Uji Asumsi Klasik.....	73
C. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
D. Uji Hipotesis	79

E. Pembahasan Hasil Penelitian	83
BAB V PENUTUP	90
Kesimpulan	90
Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Bhaja Sejahtera Perkasa	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.4.1 Distribusi Persentase Jawaban Responden Kedisiplinan 1	54
Tabel 4.4.2 Distribusi Persentase Jawaban Responden Kedisiplinan 2	55
Tabel 4.4.3 Distribusi Persentase Jawaban Responden Kedisiplinan 3	56
Tabel 4.4.4 Distribusi Persentase Jawaban Responden Kedisiplinan 4	56
Tabel 4.4.5 Distribusi Persentase Jawaban Responden Kedisiplinan 5	57
Tabel 4.5.1 Distribusi Persentase Jawaban Responden Motivasi 1	58
Tabel 4.5.2 Distribusi Persentase Jawaban Responden Motivasi 2	58
Tabel 4.5.3 Distribusi Persentase Jawaban Responden Motivasi 3	59
Tabel 4.5.4 Distribusi Persentase Jawaban Responden Motivasi 4	60
Tabel 4.5.5 Distribusi Persentase Jawaban Responden Motivasi 5	61
Tabel 4.5.6 Distribusi Persentase Jawaban Responden Motivasi 6	61
Tabel 4.6.1 Distribusi Persentase Jawaban Responden Kemampuan Kerja 1	62
Tabel 4.6.2 Distribusi Persentase Jawaban Responden Kemampuan Kerja 2	63
Tabel 4.6.3 Distribusi Persentase Jawaban Responden Kemampuan Kerja 3	63
Tabel 4.6.4 Distribusi Persentase Jawaban Responden Kemampuan Kerja 4	64
Tabel 4.6.5 Distribusi Persentase Jawaban Responden Kemampuan Kerja 5	65
Tabel 4.6.6 Distribusi Persentase Jawaban Responden Kemampuan Kerja 6	65
Tabel 4.7.1 Distribusi Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan 1	66
Tabel 4.7.2 Distribusi Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan 2	67
Tabel 4.7.3 Distribusi Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan 3	67
Tabel 4.7.4 Distribusi Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan 4	68
Tabel 4.7.5 Distribusi Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan 5	69
Tabel 4.7.6 Distribusi Persentase Jawaban Responden Kinerja Karyawan 6	69

Tabel 4.8.1 Uji Validitas Faktor Kedisiplinan	70
Tabel 4.8.2 Uji Validitas Faktor Motivasi	71
Tabel 4.8.3 Uji Validitas Faktor Kemampuan Kerja	71
Tabel 4.8.4 Uji Validitas Faktor Kinerja Karyawan	72
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.10 Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	74
Tabel 4.11 Uji Multikolenieritas	76
Tabel 4.12 Uji Regresi Linier Berganda	78
Tabel 4.13 Uji Parsial (Uji t).....	80
Tabel 4.14 Uji Simultan (Uji F)	82
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Desain Penelitian Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhaja Sejahtera Perkasa.	33
Gambar 4.1 Uji Normalitas Metode Grafik P-P Plot	75
Gambar 4.2 Uji Metode Scatterplot	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	I
Lampiran 2 Data Identitas Responden	VI
Lampiran 3 Data Tabulasi Responden	XV
Lampiran 4 Output SPSS deskripsi Responden.....	XXXII
Lampiran 5 Output Uji Instrumen.....	XXXIII
Lampiran 6 Output Uji Asumsi Klasik	XXXVIII
Lampiran 7 Output Uji Regresi Linear Berganda.....	XL
Lampiran 8 Output Uji Hipotesis.....	XLI
Lampiran 9 Tabel r.....	XLII
Lampiran 10 Tabel t.....	XLIV
Lampiran 11 Tabel f.....	XLVI
Lampiran 12 Surat Ijin Penelitian	XLIX
Lampiran 13 Surat Selesai Penelitian	L
Lampiran 14 Daftar Riwayat Hidup Penulis.....	LI
Lampiran 15 Foto Dokumentasi.....	LII

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 Tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus

Dibawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)

ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik (diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal	Vokal Panjang
أ= a		أ= ā
إ= i	إي= ai	إي= ī
و= u	أو= au	أو= ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرآة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*

4. Syaddad (tasydid, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddad tersebut.

Contoh :

ربنا ditulis *rabbanā*

البر ditulis *al-birr*

5. Kata Sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh :

الشمس ditulis *asy-syamsu*

الرجل ditulis *ar-rojulu*

السيدة ditulis *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

القمر ditulis *al-qamar*

البدیع ditulis *al-badi’*

الجلال ditulis *al-jalāl*

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof /’/

Contoh :

امرت ditulis *umirtu*

شيء ditulis *syai’un*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di zaman modernisasi, dalam bisnis semua perusahaan baik barang maupun jasa memiliki kesempatan untuk berkembang. Namun, yang mampu bertahan dan bersaing di dunia bisnis adalah perusahaan yang kompetitif karena akses persaingan yang ketat. Untuk menciptakan perusahaan yang unggul dalam berbagai aspek bisnis, peran karyawan sangat penting dikarenakan baik buruknya perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Jadi setiap perusahaan membutuhkan organisasi untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga maksimal dalam bekerja. Organisasi itu sendiri ialah suatu kesatuan yang kompleks untuk mengalokasikan potensi manusia dalam mencapai tujuan.

PT. Bhaja Sejahtera Perkasa merupakan satu perusahaan diantara yang lain yang bergerak di bidang pelayanan atau penyedia jasa (*outsourcing*). *Outsourcing* merupakan alih daya pekerjaan kepada pihak lain dengan perjanjian. Sehingga karyawan *outsourcing* bukan karyawan pihak pengguna melainkan karyawan PT. Bhaja Sejahtera Perkasa. Gaji karyawan dibayarkan oleh perusahaan *outsourcing*, untuk selanjutnya akan dibuatkan *invoice* tagihan kepada perusahaan pengguna. Sistem kerja *outsourcing* sangat menguntungkan perusahaan, namun tidak terlalu menguntungkan untuk karyawan karena status kerjanya tidak jelas (sewaktu-waktu dapat diputus kontrak) dan tidak memiliki jenjang karir.

PT. Bhaja Sejahtera Perkasa didirikan pada tanggal 26 April 2018 di Batang, Jawa Tengah (Akta Pendirian PT. Bhaja Sejahtera Perkasa Tanggal 26 April 2018 Nomor 11 Keputusan MENKUMHAM Nomor : AHU-0022782.AH.01.01.Tahun 2018 tentang Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas). Berawal dari usaha Jasa Pengamanan dan Penyelamatan (UJP) dan Diklat Gada Pratama Tenaga Keamanan (*Security*), PT Bhaja Sejahtera Perkasa saat ini memiliki usaha *cleaning service* dan *catering*.

Pada tahun 2018, PT. Bhaja Sejahtera Perkasa telah berdiri dan memiliki usaha di bidang pelayanan jasa keamanan. Dan pada tahun 2020, usaha baru juga mulai dirintis yaitu *cleaning service*. Bentuk pekerjaannya berupa daily cleaning interior dan exterior, periodic cleaning (karpas, fasad, jalan, lapangan), office cleaning, laundry, ducting & HVAC cleaning.

Pencapaian tahun 2022 PT. Bhaja Sejahtera Perkasa yaitu *catering service*. *Catering service* ini berupa contract catering, event catering, cafe & resto, dan kitchen management.

Hingga saat ini PT. Bhaja Sejahtera Perkasa telah mempekerjakan karyawan sebanyak 360 orang yang terdiri atas staff manajemen, anggota satpam, anggota *cleaning service* dan anggota *catering*. Setiap karyawan memiliki tugas dan perannya masing-masing sesuai penempatan.

Tabel 1.1

Data Karyawan PT. Bhaja Sejahtera Perkasa

No.	Jenis Pekerjaan	Jumlah Orang
1	Staff Manajemen	8

2	Satpam	293
3	Cleaning Service	57
4	Catering	2
Total Keseluruhan		360

Sumber : Dokumen PT. Bhaja Sejahtera Perkasa

PT. Bhaja Sejahtera Perkasa kini telah membawahi berbagai bidang pelayanan jasa di antaranya *security*, *cleaning service* dan *catering*. Dan juga memiliki banyak customer atau pelanggan baik itu swasta maupun pemerintahan dan dalam kota maupun luar kota. Hal ini menjadi faktor penting untuk melakukan penelitian terkait kinerja karyawan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menciptakan rasa percaya dan kepuasan pelanggan terhadap perusahaan.

Salah satu faktor kinerja karyawan adalah kedisiplinan baik disiplin waktu maupun disiplin aturan. Hal ini dapat berupa kehadiran baik hadir di lokasi sesuai jam kerja di perusahaan. Makin besar rasa disiplin kerja pada diri, maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sehingga akan memberikan rasa kepercayaan dan kepuasan kepada pelanggan. Namun pada kenyataannya peneliti mengamati bahwa kedisiplinan karyawan di PT. Bhaja Sejahtera Perkasa kurang maksimal khususnya karyawan dengan penempatan di luar kota dengan sistem kerja pemerintahan. Hal ini terlihat dengan adanya komplain salah satu user bahwa salah satu karyawan tidak hadir di lokasi atau pulang ketika berjaga. Faktor ini juga dikarenakan kurangnya *monitoring* staff manajemen terhadap karyawan seperti sistem absen masih manual

menggunakan checklist kertas yang dikirim file melalui WhatsApps, dan pemantauan hanya dilakukan melalui grup chat dengan mengirimkan bukti foto. Jika diadakan pemantauan pun hanya akan dilakukan beberapa kali saja dalam setahun.

Dengan adanya hal tersebut, faktor lain seperti motivasi kerja juga perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apalagi PT. Bhaja Sejahtera Perkasa merupakan perusahaan penyedia jasa yang mana sistemnya adalah kepercayaan dari pelanggan. Motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawannya sehingga akan timbul perasaan percaya bagi pelanggan dan tanpa ragu menggunakan jasa di perusahaan tersebut. Dan sebagai bentuk untuk meningkatkan motivasi kerja dari perusahaan ialah memberikan reward dan penghargaan kepada setiap karyawan yang dapat bekerja dengan baik serta dapat memecahkan setiap permasalahan yang ada di tempat kerja. Namun, menurut hasil penelitian yang dilakukan ada beberapa karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja dan kurang bertanggungjawab. Hal ini dikarenakan tuntutan kewajiban membayar hutang sehingga upah gaji yang diterima sedikit. Bahkan gaji yang tidak sesuai UMK karena nilai kontrak.

Selain kedisiplinan dan motivasi, ada beberapa faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja ini dapat dilihat dari pendidikan. Di mana setiap karyawan harus memiliki sertifikat atau ijazah sesuai bidangnya seperti *security* harus dibuktikan dengan adanya ijazah bahwa telah mengikuti pelatihan. Dan juga

catering bahwa telah memiliki kompetensi di bidangnya. Namun, ada beberapa karyawan dirasa kurang dalam kemampuan kerjanya. Hal ini dikarenakan usia lebih lanjut juga tidak memiliki kemampuan terhadap ketrampilan dengan dibuktikan sertifikat.

Penelitian terkait hubungan kedisiplinan dengan kinerja karyawan yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, menurut hasil penelitian Edy Syahputra, dkk (2020) menyatakan jika disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan Suriati (2018), adalah disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terkait hubungan motivasi dengan kinerja karyawan yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, menurut hasil penelitian Olivia Theodora (2015) dijelaskan jika motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Riswan (2020), memperoleh hasil jika motivasi berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terkait hubungan kemampuan kerja dengan kinerja karyawan yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, menurut hasil penelitian Isnain Nurdin, dkk (2020) menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Rona Tanjung dan Susi Susanti Manalu (2019) menunjukkan hasil yang berlawanan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari latarbelakang yang telah dipaparkan diatas membuat saya tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai sumber daya manusia yang dimiliki di PT. Bhaja Sejahtera Perkasa. Hal ini saya tuangkan di dalam sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja di PT. Bhaja Sejahtera Perkasa”.

Alasan ketertarikan saya terhadap penelitian ini karena dalam waktu yang singkat hanya butuh 4 tahun saja dalam merintis usaha bisnis di bidang pelayanan, PT. Bhaja Sejahtera Perkasa telah membuktikan kemampuan dalam berbisnis dan membuat perubahan dalam meningkatkan usahanya secara bertahap secara signifikan dengan waktu yang singkat. Meskipun tidak mudah dalam perjalanannya namun PT. Bhaja Sejahtera Perkasa berhasil melakukan pencapaian-pencapaian yang sangat signifikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bhaja Sejahtera Perkasa?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bhaja Sejahtera Perkasa?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bhaja Sejahtera Perkasa?
4. Apakah kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bhaja Sejahtera Perkasa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bhaja Sejahtera Perkasa.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bhaja Sejahtera Perkasa.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bhaja Sejahtera Perkasa.
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bhaja Sejahtera Perkasa.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat penelitian ini di antaranya :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian tersebut bisa memberi manfaat sebagai sarana pembelajaran mengimplementasikan ilmu selama perkuliahan dan juga menjadi salah satu sumber informasi, wawasan dan pengetahuan terutama mengenai masalah kedisiplinan, motivasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bhaja Sejahtera Perkasa dan juga penulisan hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi dasar acuan penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Riset penelitian ini menambah pemahaman dan pengetahuan serta wawasan terhadap masalah kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bhaja Sejahtera Perkasa.

b. Bagi Perusahaan

Riset penelitian ini diharapkan bisa jadi tolak ukur dan bahan pertimbangan referensi perusahaan untuk menjaga keberlangsungan perusahaan dengan meningkatkan kinerja perusahaan agar terjalin kerjasama yang baik yang berimbas pada pendapatan perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama suatu penelitian yang terdiri atas latarbelakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri atas landasan teori, tinjauan pustaka, hipotesis dan kerangka berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian metode penelitian tersusun atas pemaparan mengenai jenis dan pendekatan penelitian, variabel, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian dan teknik pengumpulan data, serta mengenai metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdapat gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden dan variabel serta hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup berisi tentang kesimpulan dari pembahasan, saran serta kata penutup sebagai akhir dari pembahasan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil pembahasan pada penelitian tersebut disimpulkan bahwa pengaruh kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Jadi semakin baik atau tinggi kedisiplinan seseorang maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Situmorang (2021). Kinerja karyawan menurun atas konsekuensi karyawan yang tidak termotivasi karena tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka seperti insentif bahkan gaji yang tidak mengimbangi beban kerja.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kemampuan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Kedisiplinan, motivasi dan kemampuan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan, saran yang dapat penulis sampaikan agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak bersangkutan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak dari PT. Bhaja Sejahtera Perkasa agar dapat meningkatkan kinerja karyawan maka pemimpin harus mampu memberikan teladan yang baik dalam memberikan tugas berdasarkan kemampuan agar hasilnya efektif dan optimal.
2. Bagi karyawan, pemberian reward atau insentif sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerjanya perlu diperhatikan agar karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengkaji dan mengembangkan penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Sehingga menjadikan penelitian yang lebih luas dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Kuncoro, (2001), *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi*
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Zanafa Publishing
- Aidil Amin E & Armina Fadhilah. (2018). *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Calibramed Jakarta Selatan*. Jurnal Ilmiah Forkamma. Volume 1. Nomor 3
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty. Edisi Empat
- Damayanti (2020). *Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata*. Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja. Vol. 2, No. 2
- Farisi, Salman dkk. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau*. Jurnal Humaniora. Volume 4. Nomor 1
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Edisi Sembilan
- Ginting, sugianta; dkk. (2020). *Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dami*

Mas Sejahtera Kampar Riau. Jurnal Manajemen STIE Mikroskil.
Volume 10. Nomor 2

Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Indriani, dkk. (2020). *Pengaruh Training Employee dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

Iswanto. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada PT. Perusahaan Gas Negara Lampung Timur)*. (Skripsi Sarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Mangkunegara. (2011). *Mangkunegara*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Muliharta. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Bagus Singaraja*. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*. Volume 5. Nomor 1

Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.

Purwanti & Angga M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia (Studi Kasus Departement Component F1)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa. Volume 3 nomor 2

Robbins, S. (2001). *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Handayana Pujaatmika, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prehallindo.

Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Bhuana Ilmu Populer

- Siregar, S. (2018). *Statistik Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Cetakan 6.
- Sitio, R. (2019). *Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Centrayasa Megatamacipta*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Mpu Tantular. Volume 6, Nomor 1
- Situmorang (2021). *Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia. Vol 5, No. 2.
- Soehardi. (2003). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Terbitan Universitas Sarjana Wiyata Taman Siswa
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Ek*
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, cetakan kedua puluh satu. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suriati. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan*. (Skripsi Sarjana, Universitas Medan Area)
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

- Syahputra, Edy. dkk. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura*. Jurnal Pamator. Volume 13. Nomor 1
- Tanjung, R ; Susi Susanti M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Zurich Topas Life Batam. Jurnal Manajemen Ekonomi Universitas Riau Kepulauan. Volume 8. Nomor 2
- Trenggonowati. (2009). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Wijaya, Tony. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.