

**SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN PEMBERIAN REWARD  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOYOTA AUTO 2000 TANJUNG API-API  
PALEMBANG**

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



**Diajukan oleh :**

**TRI SUSANTI  
NPM. 18.0111.0508.P**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

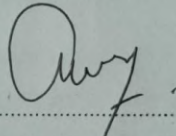
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

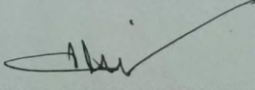
Nama : TRI SUSANTI  
Nomor Pokok/NPM : 18.0111.0508.P.  
Jurusan : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM  
Judul Proposal Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN  
KARYAWAN DAN PEMBERIAN REWARD  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOYOTA  
AUTO 2000 TANJUNG API-API PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 07.05.2021 Pembimbing I : .....


  
Azmir Ferdiansyah, SE., M.M  
NIDN: 0221105801

Tanggal 05 Mei 2021 Pembimbing II : .....

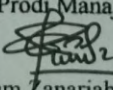
  
Liliana, SE., M.Si  
NIDN: 0214066501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

  
Dr. Msy Mikial, SE., M.Si, Ak.CA CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0201018001

032 / PS / DFE / 21

Scanned by TapScanner

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tri Susanti  
Nomor Pokok/NPM : 18.0111.0508.P.  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen SDM  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2021



Scanned by TapScanner

MOTTO :

Lakukan Segala Pekerjaan Mu Dalam Kasih  
Maka Kamu Akan Diberkati Untuk Menjadi  
Berkat.

Kupersembahkan kepada :

- ❖ Kedua orang tua ku tersayang
- ❖ Suami dan anak ku tercinta
- ❖ Semua saudara-saudaraku
- ❖ Para dosen yang kuhormati
- ❖ Teman-teman seperjuangan

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang**. Tepat pada waktunya

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Universitas Tridianti Palembang Fakultas Ekonomi Program studi Manajemen.

Penyelesaian Skripsi ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :


1. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial SE, M.Si, Ak. CA. CSRS.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
4. Bapak Azmir Ferdiansyah, SE.,M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Ibu Liliana, SE.,M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Skripsi ini.

6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
7. Orang tuaku dan keluargaku yang selalu mendo'akan dan memberikan semangat tak pernah putus untuk saya menyelesaikan skripsi ini.
8. Suamiku Tercinta Hasrat Maringan Simare-mare dan Anak ku Tersayang Hans Ivander Simare-mare yang menjadi sumber semangat dan kekuatan ku untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Pimpinan dan Karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang yang telah memberikan keterangan dan data dalam pembuatan dan penulisan Skripsi ini

Dan semua pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian Skripsi ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Kuasa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Skripsi ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang Manajemen SDM .

Palembang, Maret 2021

  
Tri Susanti  
NPM: 1801110508.P

*Scanned by TapScanner*

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Landasan Teoritis.....	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian kinerja.....	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	13
2.1.1.4 Jenis Kriteria Kinerja.....	14
2.1.2 Disiplin Kerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2.1.2.2 Macam-macam Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.3 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	18

2.1.3 Reward.....	20
2.1.3.1 Pengertian Reward.....	20
2.1.3.2 Tujuan Reward .....	21
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Reward.....	22
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Reward.....	24
2.1.3.5 Sistem Reward dari Perusahaan Untuk Karyawan.....	26
2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	26
2.3 Kerangka Berfikir.....	27
2.4 Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.1.1 Tempat Penelitian.....	30
3.1.2 Waktu Penelitian.....	30
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.2.1 Sumber Data.....	30
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.3 Populasi dan Sampel.....	32
3.3.1 Populasi.....	32
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling.....	32
3.4 Rancangan Penelitian.....	33
3.5 Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional Variabel.....	34
3.5.1 Variabel Penelitian.....	34
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.6 Instrumen Penelitian.....	39
3.7 Teknik Analisis Data.....	40
3.7.1 Uji Validitas dan Realibilitas.....	41
3.7.1.1 Uji Validitas.....	41
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.7.2 Analisa Regresi Linier Berganda.....	42
3.7.3 Analisa Koefisien Korelasi.....	43
3.7.4 Analisa Koefisien Determinasi.....	43



3.7.5 Uji Hipotesis.....	44
3.7.5.1 Uji F (Uji Simultan).....	44
3.7.5.2 Uji t (Uji Parsial).....	45
3.8 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	46
3.9 Sistematika Penulisan.....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	48
4.1.1 Profil Perusahaan.....	48
4.1.1.1 Visi dan Misi Perusahaan .....	50
4.1.1.2 Struktur Organisasi .....	50
4.1.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab.....	52
4.1.2 Identitas Responden .....	58
4.2 Pembahasan dan Interpretasi .....	61
4.2.1 Uji Validitas .....	61
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	63
4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	64
4.3.1 Variabel Disiplin Kerja Kryawan .....	64
4.3.2 Variabel Reward.....	67
4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan .....	71
4.4 Analisi Data.....	74
4.4.1 Regresi linier Berganda.....	74
4.4.2 Uji Koofisien Korelasi .....	75
4.4.3 koofisien Determinasi.....	76
4.5 Uji Hipotesis.....	77
4.5.1 Uji Simultan (Uji f) .....	77
4.5.2. Uji Parsial (Uji t) .....	78
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

1. Instrument Penelitian .....	34
2. Definisi Operasional Variabel.....	37
3. Skala Likert Angket .....	40
4. Interval Koefisien .....	43
5. Jadwal Penelitian.....	46
6. Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	59
7. Responden Berdasarkan Usia.....	59
8. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
9. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
10. Hasil Uji Validitas.....	62
11. Hasil Uji Rebialitas.....	63
12. Statistic Deskriptif Variabel Disiplin.....	64
13. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin.....	66
14. Statistic Deskriptif Variabel Reward.....	68
15. Distribusi Frekuensi Variabel Reward.....	69
16. Statistic Deskriptif Variabel Kinerja.....	71
17. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja.....	73
18. Hasil Regresi linier Berganda.....	74
19. Hasil Koefisien Korelasi.....	75
20. Hasil Koefisien Determinasi.....	77
21. Hasil Uji Simultan (f).....	77
22. Hasil Uji Parsial (t).....	78

## DAFTAR GAMBAR

1. Sekam Kerangka Berfikir .....	28
2. Gambar Struktur Organisasi.....	51
3. Histogram Frekuensi Disiplin .....	67
4. Histogram Frekuensi Reward.....	70
5. Histogram Frekuensi Kinerja.....	73

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulus Identitas Responden
3. Tabulus Data Variabel Disiplin Kerja
4. Tabulus Data Variabel Reward
5. Tabulus Data Variabel Kinerja Karyawan
6. Hasil Perhitungan Data Menggunakan SPSS
7. Analisis Statistik Karyawan
8. Table Nilai r
9. Table Nilai f
10. Tabel Nilai t
11. Kartu Konsultasi Skripsi
12. Surat Permohonan Riset
13. Surat Pemberian Izin Riset
14. Surat Keterangan Bebas Pustaka

## ABSTRAK

**Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.**  
(Di bawah bimbingan Bapak Azmir Ferdiansyah,SE.,M.M dan Ibu Liliana,SE.,M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh disiplin kerja karyawan dan pemberian reward secara simultan terhadap kinerja karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-api Palembang; 2) pengaruh disiplin kerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-api Palembang; dan 3) pengaruh pemberian reward secara parsial terhadap kinerja karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-api Palembang. Sampel dan populasi pada penelitian ini adalah karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-api Palembang sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode jenuh atau sampel sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja karyawan dan pemberian reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} (6,827) > F_{tabel} (3,34)$  dengan Sig. F  $0,000 < 0,05$ ; 2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung} 4,201 > \text{nilai } t_{tabel} \text{ sebesar } 2,05$  dengan nilai Sig. t  $0,000 < 0,005$ ; dan 3) Pemberian reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung} 3,507 > \text{nilai } t_{tabel} \text{ sebesar } 2,05$  dengan nilai Sig. t  $0,000 < 0,005$ .


Kata Kunci: disiplin kerja, pemberian reward, kinerja karyawan.

## RIWAYAT HIDUP

**Tri Susanti** , Dilahirkan di Kecamatan Minas Kabupaten Siak Provinsi Riau pada tanggal 09 April 1994. Penulis Merupakan anak ke-3 dari 5 bersaudara, dari pasangan Bapak M.Tambunan dan Ibu N.Br.Manik.

Penulis Pertama Kali masuk pendidikan Formal Sekolah Dasar dan diselesaikan pada Tahun 2007 di SDN 01 Minas, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada 2010 di SLTP 03 Minas dan selanjutnya Menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2013 di SMAN 1 Minas. Pada tahun 2016 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Lancang Kuning di Pekanbaru dan kemudian pada tahun 2018 Pindah ke Palembang dan melanjutkan studi di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2021

  
**Tri Susanti**

*Scanned by TapScanner*

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.1 Latar Belakang**

Organisasi apapun baik yang dibentuk oleh pemerintah maupun swasta pada dasarnya selalu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Persaingan di dunia bisnis ini bukan hanya dapat mengandalkan keunggulan teknologi saja, tetapi juga didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas yang harus memiliki potensi, skill, wawasan pengetahuan, keinginan untuk maju, dan lainnya yang baik agar suatu perusahaan dapat berkembang dan bersaing di dunia bisnis ini. Persaingan bisa diatasi oleh Sumber Daya Manusia yang handal dan berkualitas merupakan aspek terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga di perlukan loyalitas perusahaan terhadap karyawan yang menjalankan tanggung jawabnya dengan baik seperti memberikan reward atau penghargaan agar karyawan lebih merasa dihargai atas hasil kerjanya dan akan semangat lagi untuk menjalankan setiap tanggung jawab mereka masing-masing demi mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang maksimal.

Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya pendidikan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan sebagainya. Dalam kinerja dikenal

dengan adanya penilaian kerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Penilaian kerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja. Penilaian kinerja dapat dibagi menjadi 2 yaitu penilaian kinerja secara objektif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik dan penilaian kinerja secara subjektif yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan bekerja secara keseluruhan.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen yang menjalankan standar-standar organisasional. Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kedisiplinan, salah satunya adalah pelanggaran karyawan terhadap peraturan perusahaan. Pelanggaran dapat diminimalis dengan cara memberlakukan beberapa standar atau aturan perusahaan yang harus ditaati oleh semua pengelola perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri para karyawan. Dengan cara ini para karyawan diharapkan menjaga disiplin diri mereka bukan karena paksaan melainkan muncul dari individu masing-masing.

Disiplin kerja karyawan Toyota auto 2000 TAA Palembang pada dasarnya sudah baik, seperti memberikan keteladanan pimpinan yang baik kepada para karyawannya, gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawannya tepat waktu, perusahaan memberikan gaji tambahan apabila ada pekerjaan diluar jam kerja (lembur) serta memberikan sanksi hukuman sesuai dengan pelanggarannya.



Disiplin kerja karyawan bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan secara sukarela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Disiplin kerja karyawan merupakan proses berkelanjutan dimana seluruh individu berkaitan erat dengan perusahaan untuk kepentingan perusahaan.

Reward merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsi, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Dengan kata lain reward merupakan hadiah, penghargaan dan imbalan. Setiap organisasi menggunakan berbagai reward atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Besar kecilnya reward yang diberikan tergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk reward ditentukan juga oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa reward tersebut diberikan. Sistem penghargaan terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam pengalokasian kompensasi dan tunjangan kepada karyawan sebagai imbalan untuk kontribusi mereka kepada perusahaan. Reward tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi. Tujuan yang dicapai dalam pemberian reward adalah meningkatkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, yaitu seseorang harus melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran orang itu sendiri. Pemberian reward diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antar atasan dan

bawahan karena reward adalah bagian dari rasa sayang kepada sesama. System reward yang baik dapat memotivasi serta memuaskan karyawan sehingga dapat menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. Reward yang kurang baik justru sering gagal dalam memotivasi dan menumbuhkan semangat peningkatan produktivitas. Meskipun motivasi uang dan waktu yang sangat besar untuk sistem reward organisasi, dampak motivasi yang di inginkan sering tidak tercapai.

Pada dasarnya perusahaan telah memberikan peraturan atau tata tertib yang berlaku dan jelas agar karyawan mematuhi peraturan yang berlaku supaya tercipta kesadaran yang baik dari karyawan. Disamping itu disiplin dan pemberian reward yang baik sudah diberikan oleh pimpinan kepada karyawan agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja mereka. Disiplin kerja terhadap karyawan tersebut diberikan antara lain dengan memberikan bonus bagi karyawan yang dapat menunjukkan kinerjanya dengan baik, menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya masing- masing. Pimpinan juga melakukan penilaian yang baik dan tepat terhadap kinerja karyawan yang akan berhak menerima reward terhadap hasil kinerja karyawan tersebut.

Selain disiplin kerja dan pemberian reward kepada karyawan, pengawasan dan motivasi juga sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Pengawasan kerja dapat diwujudkan dalam hal, seperti menetapkan standar produksi untuk mengukur kinerja karyawan, pimpinan memberikan peringatan yang tegas apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan. Pengawasan dilakukan setiap hari sehingga karyawan selalu bekerja dengan sungguh-sungguh, standar kerja harus disesuaikan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Setelah adanya pengawasan terhadap proses kerja karyawan dan ternyata karyawan juga masih melakukan kesalahan ada baiknya pimpinan mengambil langkah selanjutnya yaitu pemberian motivasi terhadap karyawan. Motivasi adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

Dalam hal ini, peneliti melakukan penelitian yang berfokus pada karyawan yang merupakan Sumber Daya Manusia pada Toyota Auto 2000 Tanjung Api-api Palembang. Toyota Auto 2000 merupakan jasa penjualan, perawatan dan penyediaan suku cadang Toyota yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales dan pada Tahun 1989 berubah nama menjadi Auto 2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT.Astra International Tbk. Dalam aktivitas bisnisnya, Auto 2000 berhubungan dengan PT. Toyota Astra Motor sebagai agen tunggal pemegang merek Toyota, yang menjadikan Auto 2000 adalah salah satu founder dealer resmi Toyota. Auto 2000 saat ini memiliki 96 outlet yang tersebar di hampir seluruh Indonesia. Disamping itu, Auto 2000 pun bekerjasama dengan 840 partshop yang tersebar di berbagai penjuru Indonesia untuk menjamin keaslian suku cadang produk Toyota. Kedepannya jumlah jaringan Auto 2000 pun akan terus bertambah seiring dengan pertumbuhan bisnis, serta untuk memenuhi kebutuhan seluruh pelanggan Toyota serta memberi kemudahan bagi calon pembeli Toyota. Sesuai dengan slogan-nya “urusan Toyota jadi mudah!”, Auto 2000 senantiasa berupaya memberikan pelayanan yang terbaik bagi seluruh pelanggannya dalam membeli dan memiliki kendaraan Toyota.

Adapun profil dari Auto 2000 adalah Focus On Customer ( pelanggan bagaikan raja yang harus selalu di dahulukan ), Reliable ( tidak ada yang berharga

selain kepercayaan pelanggan ), Green Company ( Auto 2000 selalu mengutamakan keselarasan lingkungan melalui fasilitas layanan prosedur, system pengolahan limbah, serta penggunaan produk-produk yang bersahabat dengan lingkungan ), Team work ( pasar yang dinamis, hanyalah bias diantisipasi melalui suatu sinergi dari sebuah team yang melibatkan berbagai keahlian namun memiliki satu tujuan, yaitu memuaskan pelanggan ), Strive for Excellence ( pelanggan mendorong Auto 2000 untuk terus-menerus meningkatkan layanan yang lebih baik dan lebih baik lagi ), Ease ( situasi orang yang semakin bertambah sibuk, membuat waktu semakin berharga, itulah yang menjadi sumber inspirasi Auto 2000 untuk memberikan pelayanan yang mudah dan memberikan layanan-layanan seperti Booking Service, Toyota home service, yang mudah di akses di seluruh cabang-cabang Auto 2000.

Banyak faktor yang memperngaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat diperusahaan tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan.

Oleh karena itu, peneliti berminat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-Api. Dari uraian diatas maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja Karyawan (X1) dan Pemberian Reward (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-api Palembang?
2. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja (Y) Karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-api Palembang?
3. Bagaimanakah pengaruh Pemberian Reward (X2) secara parsial terhadap Kinerja (Y) Karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-api Palembang?

### **1.2.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Karyawan (X1) dan Pemberian Reward (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-api Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Karyawan (X1) secara parsial terhadap Kinerja (Y) Karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-api Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Reward (X2) secara parsial terhadap Kinerja (Y) Karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api-api Palembang.

### **1.2.2 Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi Penulis**

Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan penulis didalam mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh didalam perkuliahan kedalam kenyataan sebenarnya yang terjadi dilapangan, selain itu penulis juga dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan tambahan.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengambil langkah yang tepat guna perbaikan dan penyempurnaan dimasa mendatang dalam pencapaian kedisiplinan kerja yang diterapkan.

#### **c. Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan pikiran yang nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain untuk karya ilmiah lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dharma. 2005. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Jakarta,Kencana.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Melayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Indra Aryanto. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT ADHYA TIRTA SRIWIJAYA PALEMBANG* Kasmir. 2015. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* , Refika Aditama, Bandung. Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju Sedamayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Penerbit: Mandar Maju. Bandung. Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Sinungan, Muchdarsyah, 2007. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*,

Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009 Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO