

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, ETOS KERJA DAN  
TUNJANGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA  
PERUSAHAAN PERUM DAMRI CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**YUNIARTI**

**NPM : 18.01.11.0048**

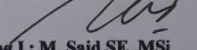
**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yuniarti  
Nomor Pokok : 18.01.11.0048  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Etos Kerja dan Tunjangan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Perusahaan PERUM DAMRI Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi :   
Tanggal 13-9-2022 Pembimbing I : M. Said SE, MSI  
NIDN : 0217046401

Tanggal 11-9-2022 Pembimbing II : Dian Septianti, SE, MM  
NIDN : 0206098501

120 / PS / DFE / 22

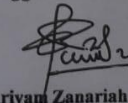
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,  
Tanggal 13-9-2022

Ka. Prodi Manajemen,  
Tanggal 13-9-2022



Dr. Misy Mikiel, SE, M.Si, Ak.CA. CSRS  
NIDN: 0205026401

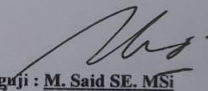
  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yuniarti  
Nomor Pokok : 18.01.11.0048  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Etos Kerja dan Tunjangan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Perusahaan PERUM DAMRI Cabang Palembang


Penguji Skripsi :  
Tanggal 13-9-2022

  
Ketua Penguji : M. Said SE, MSi  
NIDN. 0217046401

Tanggal 11-9-2022

  
Penguji I : Dian Septianti, SE, MM  
NIDN. 0206098501

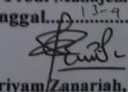
Tanggal 12-9-2022

  
Penguji II : Yuni Adinda Putri, SE, MSi  
NIDN. 0207069401

129 / PS / DFE / 22

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,  
Tanggal 13-9-2022  
  
Dr. Msy. Mikiat, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,  
Tanggal 13-9-2022  
  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN: 0222096301

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

- *“Jangan mundur sebelum mencoba, beban berat itu hanya ada pada pikiran. Coba dulu nanti akan terbiasa”.*
- *“Mulailah dari tempatmu berada. Gunakan yang kau punya. Lakukan yang kau bisa”.*

### *Kupersembahkan kepada :*

- *Orang tua tersayang*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Dosen pembimbingku*
- *Almamaterku, Nusa, Bangsa, dan Agama*
- *Masa Depan*

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yuniarti  
Npm/Nomor Pokok : 1801110048  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi 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 segala konsekuensinya.

Palembang, 26 Maret 2022



Yuniarti

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Etos Kerja dan Tunjangan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pada Perusahaan Perum DAMRI Cabang Palembang”**

Dalam penulisan penelitian skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya penelitian ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.

3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Muhammad Said S.E, Msi selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dian Septianti, S.E, MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra. Yasmina Martini, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya proposal penelitian ini.
7. Perusahaan Perum DAMRI Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh pegawai Perusahaan Perum DAMRI Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
9. Untuk kedua orang tua yang saya cintai dan sayangi sepenuh hati, untuk abang saya yang paling humoris Yosepto Firnando S.H dan adik sepupu saya yang selalu menghibur M.Aditya Dwi Putra, M.Rizky Ramadhan, dan Arsya Al-jabar. Saya berterima kasih banyak telah mensupport untuk pembuatan skripsi ini.

10. Untuk teman-teman SMA (Girl) Ayu Permata Ulfa, Putri Agusriana, Nurul Layal dan Fenni Indah Arisandi. Saya berterima kasih banyak telah mensupport dan memberikan motivasi untuk terus berjuang.
11. Organisasi kampus yang saya ikuti UKK KSR PMI Unit Universitas Tridinanti Palembang dan UKM PSM Universitas Tridinanti Palembang. Saya ucapkan terima kasih banyak telah memberikan saya peluang untuk berkembang dan mendapatkan pengalaman yang baik serta bermanfaat.
12. Terima kasih juga untuk teman-teman seangkatan yang telah berjuang bersama hingga akhir pembuatan skripsi ini.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Palembang,                      Maret 2022

Yuniarti



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1.1 Fungsi MSDM .....	8
2.1.1.2 Peranan MSDM .....	12
2.1.2 Kedisiplinan Kerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja.....	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor Kedisiplinan .....	14
2.1.2.3 Tujuan Kedisiplinan .....	16
2.1.2.4 Jenis-jenis Kedisiplinan.....	17
2.1.2.5 Dimensi Kedisiplinan.....	18

2.1.2.6 Indikator Kedisiplinan.....	19
2.1.3 Etos Kerja.....	20
2.1.3.1 Pengertian Etos Kerja.....	20
2.1.3.2 Faktor-faktor Etos Kerja.....	20
2.1.3.3 Manfaat Etos Kerja .....	22
2.1.3.4 Ciri-ciri Etos Kerja.....	23
2.1.3.5 Dimensi Etos Kerja .....	25
2.1.3.6 Indikator Etos Kerja .....	26
2.1.4 Tunjangan Kerja .....	27
2.1.4.1 Pengertian Tunjangan Kerja .....	27
2.1.4.2 Manfaat Tunjangan Kerja.....	28
2.1.4.3 Jenis – jenis Tunjangan Kerja.....	29
2.1.4.4 Dimensi Tunjangan Kerja .....	32
2.1.4.5 Indikator Tunjangan Kerja .....	33
2.1.5 Efektivitas Kerja .....	34
2.1.5.1 Pengertian Efektivitas Kerja .....	34
2.1.5.2 Faktor – Faktor Efektivitas Kerja .....	35
2.1.5.3 Kriteria Efektivitas Kerja .....	37
2.1.5.4 Dimensi Efektivitas Kerja .....	38
2.1.5.5 Indikator Efektivitas Kerja .....	41
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	42
2.3 Kerangka Berfikir.....	44
2.4 Hipotesis Penelitian .....	45

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	47
3.1.1 Tempat Penelitian .....	47
3.1.2 Waktu Penelitian.....	47
3.2 Sumber dan Sumber Pengumpulan Data .....	48
3.2.1 Sumber Data .....	48
3.2.2 Sumber Pengumpulan Data .....	48
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling .....	49
3.2.1 Populasi .....	49

3.2.2 Sampel.....	49
3.3.3 Sampling Jenuh.....	50
3.4 Rancangan Penelitian .....	50
3.5 Variabel dan Definisi Penelitian .....	50
3.5.1 Variabel Penelitian.....	50
3.5.2 Definisi Operasional Variabel .....	51
3.6 Instrumen Penelitian.....	54
3.7 Uji Instrumen .....	55
3.8 Teknik Analisis Data .....	56
3.8.1 Uji Normalitas .....	56
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	57
3.8.2.1 Uji Heteroskedastisitas .....	57
3.8.2.2 Uji Multikolinieritas .....	57
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	58
3.8.4 Koefisien Korelasi (R) .....	59
3.8.5 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	60
3.9 Uji Hipotesis .....	60
3.9.1 Uji Signifikan Simultan (f).....	60
3.9.2 Uji Signifikan Parsial (t) .....	61
3.10 Sistematika Penelitian.....	63

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	64
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	64
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	65
4.1.3 Logo Perum DAMRI .....	66
4.1.4 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	67
4.1.4.1 Struktur Organisasi .....	67
4.1.4.2 Pembagian Tugas .....	69
4.1.5 Karakteristik Responden Penelitian.....	71
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	74
4.2.1 Uji Validitas .....	74
3.2.2 Uji Reliabilitas .....	76

4.3 Teknik Analisis Data .....	77
4.3.1 Uji Normalitas .....	77
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	78
4.3.2.1 Uji Heteroskedastisitas .....	79
4.3.2.2 Uji Multikolinearitas .....	79
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
4.5 Koefisien Korelasi (R).....	82
4.6 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	84
4.7 Hasil Uji Hipotesis .....	85
4.7.1 Uji f.....	85
4.7.2 Uji t .....	87
4.8 Pembahasan.....	90
4.8.1 Kedisiplinan Kerja.....	90
4.8.2 Etos Kerja.....	91
4.8.3 Tunjangan Kerja .....	92
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	93
5.2 Saran.....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## ABSTRAK

**YUNIARTI, Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Etos Kerja dan Tunjangan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Perusahaan Perum DAMRI Cabang Palembang. (Di bawah Bimbingan Bapak M. Said SE. Msi dan Ibu Dian Septianti, SE. MM )**

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kedisiplinan Kerja, Etos Kerja dan Tunjangan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pada perusahaan perum DAMRI Cabang Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi dan kuesioner. Uji instrumen yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji f dan uji t) dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dengan menggunakan SPSS 22.0.

Secara simultan f (Uji f) menunjukkan  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $39,859 > 0,05$  maka disimpulkan  $H_0$  ditolak. Artinya Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ), Etos Kerja ( $X_2$ ), dan Tunjangan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ) dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara variabel Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ) 0,195 dan variabel Etos Kerja ( $X_2$ ) 0,137 dan variabel Tunjangan Kerja ( $X_3$ ) 0,305 terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ) diperoleh nilai konstanta sebesar 9,467 sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :  $Y = 9,467 + 0,195X_1 + 0,137X_2 + 0,305X_3 + e$

Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,573 atau 57,3% dan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

*Kata Kunci : Kedisiplinan Kerja, Etos Kerja, Tunjangan Kerja dan Efektivitas Kerja.*

## ABSTRACT

**YUNIARTI, The Influence of Work Discipline, Work Ethic and Work Allowances on Work Effectiveness at Perum DAMRI Palembang Branch. (Under the guidance of Mr. M. Said SE. Msi and Mrs. Dian Septianti, SE. MM )**

The aim of this research was to find out how much influence work discipline, work ethic and work allowances have on work effectiveness at the Palembang branch of Perum DAMRI. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection method used in this research is to use observation and questionnaires. The test instruments used are validity and reliability tests. Analysis of the data used is multiple linear regression and hypothesis testing (f test and t test) with a significant level of 5% or 0.05 using SPSS 22.0.

Simultaneously f (test f) shows  $F_{count}$  which is greater than  $F_{table}$ , which is  $39.859 > 0.05$ , so it can be concluded that  $H_0$  is rejected. This means that Work Discipline ( $X_1$ ), Work Ethic ( $X_2$ ), and Work Allowances ( $X_3$ ) together have an effect on Work Effectiveness (Y) and it can be seen that the multiple regression results between the Work Discipline variable ( $X_1$ ) 0.195 and the variable Work Ethic ( $X_2$ ) 0.137 and the variable Work Benefits ( $X_3$ ) 0.305 on Work Effectiveness (Y) obtained a constant value of 9.467 so that the multiple linear regression equation in this study is as follows:  $Y = 9.467 + 0.195X_1 + 0.137X_2 + 0.305X_3 + e$

The results of the analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ) know that the R Square value obtained is 0.573 or 57.3% and the remaining 42.7% is influenced by other variables not included in this study.

*Keywords: Work Discipline, Work Ethic, Work Benefits and Work Effectiveness.*

## **RIWAYAT HIDUP**

Yuniarti dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 22 Juni 2000, merupakan anak tunggal dari pasangan Ayah Zul Kifli dan Ibu Sri Sulastri.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 42 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 19 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMA Muhammadiyah 6 Palembang. Pada tahun 2018, ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Yuniarti

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori – teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemberhentian tenaga kerja dan kedisiplinan (Afandi p. 2018). Menurut Dessler (2015:3) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*) yang ditetapkan pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pegawai akan lebih efektif dan efisien jika pegawai memiliki tingkah laku disiplin yang baik, baik dari segi waktu, pekerjaan dan sebagainya.

Disiplin berasal dari kata “*disciple*” yang artinya pengikut atau penganut. Pada kenyataan banyak peraturan organisasi yang harus di taati apabila seorang pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, berarti salah satu faktor saja.



Kedisiplinan dapat ditegakan apabila sebagian dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Prof. Dr. Sondang p. Siagian, MPA (2013:305), “Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi”.

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013 : 3). Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Tinggi rendahnya etos kerja pegawai menjadi penilaian atasan. Dengan etos kerja yang tinggi pegawai akan produktif, mampu, dan semangat dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan. Etos kerja merupakan aset berharga yang banyak dicari perusahaan. Pegawai dengan etos kerja yang baik akan sering dipertimbangkan oleh perusahaan untuk mengerjakan proyek khusus karena lebih dapat diandalkan, berdedikasi, dan disiplin.

Etos kerja sendiri adalah sikap penuh tekad dan dedikasi dari seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang bisa mencapai kesuksesan profesional apabila

memiliki nilai-nilai dari etos kerja. Untuk mendukung etos kerja pada pegawai, perusahaan harus memiliki tunjangan kerja pegawai agar bisa meningkatkan semangat kerja mereka.

Tunjangan adalah tambahan yang diberikan perusahaan kepada pegawai diluar gaji pokok. Sebagai tunjangan pegawai dapat dibayarkan sebagai tambahan gaji pokok, atau termasuk ke dalam gaji pokok, sementara tunjangan tidak tetap adalah tunjangan tidak rutin yang berbeda dengan gaji pokok. Tunjangan pegawai yaitu kompensasi yang diterima pegawai dari perusahaan berdasarkan perjanjian kerja.

Efektifitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target yang telah tercapai, dimana makin besar presentase target yang dicapai makin tinggi efektivitasnya. Efektifitas kerja adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Efektifitas kerja menunjukkan taraf tercapainya hasil. Efektifitas menekankan pada hasil yang dicapai, efektifitas kerja sendiri yaitu suatu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Perusahaan umum DAMRI singkatan dari (*Djawatan Angkoetan Motor Repoeblik Indonesia*) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara Indonesia (BUMN) yang bergerak dalam bidang transportasi darat. Perusahaan ini memulai sejarahnya sebagai sebuah jawatan dengan diterbitkannya Maklumat Kementerian Perhubungan RI No.01/DAMRI/46 tanggal 25 November 1946, jawatan tersebut diberi tugas untuk menyelenggarakan angkutan penumpang dan barang di atas jalan dengan menggunakan keadaan bermotor. Hingga saat ini, DAMRI memiliki

jaringan pelayanan tersebar hampir di seluruh wilayah Republik Indonesia. Dalam kegiatan usahanya DAMRI menyelenggarakan pelayanan angkutan kota, angkutan antarkota dalam provinsi, angkutan kota antar provinsi, angkutan pariwisata, angkutan logistik, angkutan keperintisan, dan angkutan lintas batas.

Kedisiplinan kerja sangat diperlukan dalam dunia kerja sebab digunakan untuk cara berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang telah ditentukan. Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai sebagai pimpinan harus bisa melihat nilai di dalam diri setiap pegawai.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada perusahaan umum DAMRI memiliki disiplin yang kurang baik dikarenakan sistem absensi yang jarang dilakukan. Absensi pada perusahaan menggunakan handphone melalui aplikasi perusahaan itu sendiri dimulai dengan kendala jaringan pada saat melakukan absensi pegawai. Apabila ada penumpang yang protes jarang adanya tanggapan dari pihak DAMRI, hal tersebut dapat mempengaruhi etos kerja. Etos kerja di perusahaan tersebut kurangnya kesadaran terhadap suatu pekerjaan dan mementingkan diri sendiri dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tunjangan yang didapat oleh pegawai tidak sama rata sesuai dengan kedisiplinan setiap pegawai yang dimana dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja terhadap perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh kedisiplinan kerja, etos kerja dan**

## **tunjangan kerja terhadap efektifitas kerja pada perusahaan perum DAMRI Cabang Palembang”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan kerja, etos kerja, tunjangan kerja efektifitas kerja pada perusahaan perum DAMRI Cabang Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap efektifitas kerja pada perusahaan umum DAMRI Cabang Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap efektifitas kerja pada perusahaan umum DAMRI Cabang Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh tunjangan kerja terhadap efektifitas kerja pada perusahaan umum DAMRI Cabang Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja, etos kerja, dan tunjangan kerja terhadap efektifitas kerja pada perusahaan perum DAMRI Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap efektifitas kerja pada perusahaan perum DAMRI Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap efektifitas kerja pada perusahaan perum DAMRI Cabang Palembang.

4. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kerja terhadap efektivitas kerja pada perusahaan perum DAMRI Cabang Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini sangat bermanfaat dan berguna baik secara :

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan, meningkatkan pemahaman secara ilmiah dapat memberikan pemahaman mengenai Kedisiplinan Kerja, Etos Kerja dan Tunjangan Kerja.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat membawa manajemen dalam mengambil keputusan.

3. Bagi akademi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Abidin, Nur. (2013). *Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Jawa Tengah*. Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013, Hal 1-9.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT.Remaja Rosdakarya*. Bandung. Bintang MandiriFinance Jawa Barat.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Bachri, Ahmad Alim. (2016). *Pengaruh Tunjangan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Banjarmasin*. *Journal Wawasan Manajemen*. Hal 16-23.
- Darodjat, Sinamo. (2015). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Alfabeta.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Emmel, S. (2017). *Kedisiplinan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Gibson, James L. (2017). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Ginting, R. (2010). *Perancangan Produk*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018), *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit: PT. Buni Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit: PT. Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu. Yogyakarta.
- Indriyani, Agustina. (2017). *Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia*. Journal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta. Hal 12-15.
- Kaswan, Pesta Aisawara. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak*. Journal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa. Hal 6-8.
- Kasmir. (2014). "Manajemen Perbankan, Edisi Revisi. Jakarta": PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, edisi satu, cetakan pertama, Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT. Remaja Rodaska: Bandung.
- Maruli, Sahat. (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta": Bina Aksara.
- Machmud, Rizan. (2013). *Peranan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika (Lapastika) Bollangi Kabupaten Gowa*. Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar. Hal 27-35.
- Mahmudi. (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua". Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mondy dan Mondy. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Nugroho, Arianto Dwi Agung. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Journal.ac.id, Hal 1-12.
- Octarina, Arischa. (2013). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun*. Journal Unand. Hal 1-6.

- O'reilly, Ronald. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Prestasi Pustaka: Jakarta.
- Priyatno, Dwi. (2014). "SPSS Pengolahan Data Terpraktis". Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rizky, windy. (2011). "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kusuma Agrowisata Hotel Batu". Universitas Negeri Malang. *Jurnal Pengembangan* Hal: 12-13
- Simamora, Henry. (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Bina Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Sukardewi. (2013). *Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di kota Amlapura*. Volume 4 Tahun 2013. Singaraja Indonesia: Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.
- Susanti Febsri, Widodo Bobby Hendra. (2019). *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang)*. *Journal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*. Hal 12-14.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Sondang P.Siagan. (2013), *Human Resource Management Personnel Management Personnel Management*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sondang P.Siagian. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.



Tampubolon, Biatna Dulbert. (2017). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001*. Journal Standardisasi. Hal 9.

Uno, Nurdin Muammad. (2012). "Belajar dengan Pendekatan". Jakarta: Bumi Aksara

Yudhaningsih, Resi. (2011). *Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*. Jurnal Pengembangan Humaniora. Hal 40-50.