

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, DESKRIPSI PEKERJAAN, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER**

ALFARIA TRIJAYA TBK.



Diajukan Oleh :

GRESSELA

NPM.19.01.11.01.69

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



Nama : Gressela
 Nomor Pokok/NPM : 1901110169
 Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata 1
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Deskripsi Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.**

Pembimbing Skripsi
 Tanggal 17-4-2024 Pembimbing I : 
 Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si
 NIDN : 0201018001

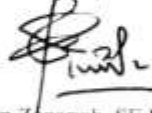
Tanggal 17-04-2024 Pembimbing II : 
 Herman Efrizal, SE, MM
 NIDN : 0202066602

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Tanggal 12-04-2024



 Dr. Misy Mikial, S.E., M.Si., Ak. CA, CSRS
 NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
 Tanggal 12-04-2024


 Maryam Zanariah, SE, M.M
 NIDN : 0222096301


210 /PS/DFEB/ 24


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Gressela
 Nomor Pokok NPM : 1901110169
 Jurusan Prog. Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Mata kuliah Pokok : Manajemen Sumber Alfaria Trijaya, Tbk
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Deskripsi Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

Pembimbing Skripsi :
 Tanggal 17-4-2024 Ketua Penguji : 
 : Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si
 NIDN : 0201018001

Tanggal 17-04-2024 Pembimbing I : 
 : Herman Erizal, SE, MM
 NIDN : 0202066602

Tanggal 17-04-2024 Pembimbing II : 
 : Suharti, SE, MM
 NIDN : 0220086501

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Tanggal 17-04-2024




Dr. Misy Mikia, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
 NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
 Tanggal 17-04-2024



Marivam Zanariah, S.E, M.M
 NIDN : 0222096301

219/PS/DFEB/24

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gressela
Npm : 1901110169/P
Program studi : Manajemen
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri 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 dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 05 Maret 2024



10000
METEOR
TEMU
207AKX83229530
Gressela

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillah puji dan syukur atas kehadirt Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta Karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja, Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.**” Sebagian salah satu syarat untuk mendspatkan Gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti.

menyadari bahwa dalam proses penelitian Skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT, sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi :

Dengan ini, menyampaikan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal AE,MS selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr.M. Ima Andriyani, SE. M.SI selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Dan Selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan Skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Bapak Herman Efrizal, SE.MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing peneliti dengan menyusun Skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada peneliti.

7. Pimpinan dan staf pegawai pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang telah memberikan izin kepada untuk melaksanakan penelitian dan membantu dalam memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti.
8. Kedua orang tua Alm Bapak tercinta dan Ibu tersayang yang sangat berkorban demi keberhasilan peneliti dan selalu memberikan dukungan sehingga bisa menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
9. Kepada teman-teman seperjuangan yang memberikan semangat.
10. Kepada Almamater tercinta Universitas Tridianti.

Harapan dari peneliti semoga Allah SWT senantiasa memberikan Karunia-Nya atas budi baik dan amal mereka. Akhir kata, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pada khususnya pembaca pada umumnya serta semua pihak yang memerlukan. Amiin

Wassalamualaikum wr.wb

Palembang, Juli 2023

peneliti,

Gressela

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan penelitian	5
1.4. Manfaat penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kajian Teori	7
2.1.1. Pengertian kinerja	7
2.1.1.1. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	8
2.1.1.2. dimensi kinerja	9
2.1.1.3 indikator kinerja	10
2.1.2. disiplin kerja	11
2.1.2.1. jenis-jenis disiplin kerja.....	13

2.1.2.2.faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	16
2.1.2.3.dimensi didiplin kerja	19
2.1.2.4.indikator disiplin kerja.....	22
2.1.3.deskripsi pekerjaan.....	25
2.1.3.1.pengertian deskripsi pekerjaan	25
2.1.3.2.manfaat dekripsi pekerjaan	26
2.1.3.3.tujuan deskripsi pekerjaan	27
2.1.3.4 prinsip-prinsip deskripsi pekerjaan.....	27
2.1.3.5 indikator deskripsi pekerjaan.....	29
2.1.3.6 dimensi deskripsi pekerjaan	30
2.1.3.7 faktor-faktor deskripsi pekerjaan.....	30
2.1.4.motivasi	32
2.1.4.1.pengertian motivasi.....	32
2.1.4.2 bentuk motivasi	34
2.1.4.3.teori motivasi	36
2.1.4.4.dimensi dan indikator motivasi	37
2.2. penelitian Lain Yang Relevan	38
2.3. Kerangka Berpikir	41
2.4. Hipotesis penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1. Tempat dan Waktu penelitian	44
3.1.1. Tempat penelitian	44
3.1.2. Waktu penelitian	44
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	45
3.2.1. Sumber Data	45
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data	46
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling	46

3.3.1. Populasi	46
3.3.2. Sampel dan Sampling	47
3.3.3 teknik sampling	47
3.4. Rancangan penelitian	47
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	48
3.5.1. Variabel	48
3.5.2. Definisi Operasional variabel	48
3.6. Instrumen penelitian	53
3.6.1. Uji Validitas	54
3.6.2. Uji Reliabilitas	54
3.7. teknik analisa data	55
3.7.1. analisis statistik deskriptif	56
3.7.2. analisis uji asumsi klasik	56
3.8. analisis regresi linear berganda	57
3.8.1. analisis koefisien korelasi(r)	58
3.8.2. analisis koefisien determinasi (R^2)	58
3.9. Uji Hipotesis penelitian	59
3.9.1. Uji Simultan (uji F)	59
3.9.2. Uji partial (uji t)	60
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	62
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	62
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	62
4.1.2 Visi	62
4.1.3 Misi	63
4.1.4 Struktur Organisasi	63
4.1.5 Uraian Tugas dan Tanggungjawab	65
4.2 Pembahasan dan Hasil	72

4.2.1 Karakteristik Responden	72
4.2.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	72
4.2.1.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	73
4.2.1.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
4.3 Uji Instrumen Penelitian	75
4.3.1 Uji Validitas	75
4.3.2 Uji Reliabilitas	80
4.4 Uji Asumsi Klasik	84
4.4.1 Uji Normalitas	84
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	85
4.4.3 Uji Multikolinieritas	86
4.5 Teknik Analisis Data	87
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	87
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi	89
4.6 Analisis Koefisien Diterminasi	90
4.7 Uji Hipotesis	91
4.7.1 Uji Simultan (Uji F)	91
4.7.2 Uji Parsial (Uji t)	92
4.8 Hasil Penelitian dan Pembahasan	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	98

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 penelitian Lain Yang Relevan	38
Tabel 3.1 Jadwal Waktu penelitian	44
Tabel 3.2 Variabel, Definisi, dan Indikator.....	49
Tabel 3.3 Skala likert	53
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai (r)	58
Tabel 4.1 Struktur Organisasi	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	73
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	74
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)	75
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Deskripsi Pekerjaan (X_2).....	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_3).....	78
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_1)	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Deskripsi Pekerjaan (X_2).....	82
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X_3).....	83
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	84
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov smirnov.....	85
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	86
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinierisitas.....	87
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	88
Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	89
Tabel 4.18 Hasil Analisis Koefisien Diterminasi.....	90

Tabel 4.19 Hasil Uji f	91
Tabel 4.19 Hasil Uji t	93

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	42
Gambar 3.1 Regresi Linier Berganda.....	57

ABSTRAK

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja, Deskripsi Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 80 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin kerja, Deskripsi Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$ dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 11.861 + 0,031X_1 + 0,635X_2 + 0,117X_3$, terdapat pengaruh Pengaruh Disiplin kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk dengan nilai sig $0,005 < 0,05$, terdapat pengaruh Pengaruh Deskripsi Pekerjaan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, terdapat Pengaruh Motivasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk dengan nilai dengan nilai sig $0,002 < 0,05$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Deskripsi Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

ABSTRACT

This research basically aims to determine the influence of work discipline, job descriptions and motivation on employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. In writing this thesis the author used primary data collection techniques, which were obtained by distributing questionnaires. This research uses multiple linear regression analysis techniques and uses the SPSS version 22 statistical application. The population is 80 respondents.

The research results show that there is an influence of work discipline, job descriptions, and motivation on employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, with a sig F value of $0.000 < 0.05$ with the multiple linear regression equation $Y = 11,861 + 0.031X_1 + 0.635X_2 + 0.117X_3$, there is a partial influence of work discipline on employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk with a sig value of $0.005 < 0.05$, there is a partial influence of the Job Description on Employee Performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk with a sig value of $0.000 < 0.05$, there is a partial influence of motivation on employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk with a sig value of $0.002 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Job Description, and Motivation for Employee Performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

RIWAYAT HIDUP

Gressela, dilahirkan di Sanga desa pada tanggal 12 mei 2001. Anak pertama dari 3 bersaudara Dari pasangan bapak Irmanto dan Ibu Erna wati. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013bdi MI muhamadyah. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP N 01 Muaradua. Dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2019 di MAN 01 Muaradua. Pada tahun 2019 memasuki Fakultas Ekonomi Program studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 28 Maret 2024

Gressela

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, suatu perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja perusahaannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. kinerja karyawan yang baik salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja, disiplin kerja yang membawa efek baik bagi suatu perusahaan yaitu kinerja karyawan. kinerja karyawan akan meningkat sehingga dapat mencapai target dan bisa berkompeten dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Deskripsi pekerjaan akan membantu mengarahkan pekerjaan menjadi teratur sehingga langkah-langkah yang diambil dalam melakukan pekerjaan akan lebih jelas dan produktif, begitu juga dengan motivasi kerja karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab.

Menurut Afandi (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil pencapaian oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Maka dari itu kinerja merupakan bagian yang sangat penting demi kelangsungan perusahaan karena terbukti sangat penting

manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan antangan manajemen yang paling serius sebab sebagai serana keberhasilan untuk mencapai tujuan.

Menurut hasibun (2017 :193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menurut yuwono (2015 :93) adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak mengikuti atau memenuhi keputusan yang telah ditetapkan. Karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek paling sensitif didalam hubungan kerja.

Deskripsi pekerjaan atau *job description* merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Deskripsi pekerjaan juga merupakan salah satu hasil utama yang disajikan oleh analisis pekerjaan yang sistematis. Dengan kata lain deskripsi pekerjaan adalah suau uraian tertulis dari apa yang diperlukan oleh suatu pekerjaan (Veithzal Rivai, 2008:125). Deskripsi pekerjaan adalah keseluruhan kajian ringkasan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaan seorang karyawan sebagai hasil dari analisis yang berisi tugas pokok dari uraian pekerjaan, (Rivai, 2008:126).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu, Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan, selain itu motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena meraka ingin

melakukannya, Apabila individu termotivasi mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai, 2008:455).

Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan anusias untuk mencapai kinerja yang bagus, Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentan g bagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk kepuasan kerja. (hasibuan, 2016, hal. 95).

PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk atau yang lebih dikenal alfamart didirikan pada tahun 1989 oleh Djoko Susanto dan keluarga Sumber Alfaria Trijaya, Tbk mengawali usahanya dibidang perdagangan atau distribusi, kemudian pada 1999 mulai memasuki sektor Ekspansi minimarket secara eksponensial dimulai dari perseorangan pada tahun 2002 dengan mengakuisi 141 gerai alfaminimarket dan membawa nama baru alfamart. Saat ini alfamart merupakan salah satu yang terdepan dalam usaha ritel, dengan melayani lebih dari 2,1 juta pelanggan setiap harinya di hampir 6.000 karyawan menjadikan alfamart sebagai salah satu pembuka lapangan kerja terbesar di indonesia. Alfamart atau lebih dikenal PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk ini menyediakan barang-barang kebutuhan pokok dengan harga yang terjangkau. dan peneliti meneliti pada cabang hbr motik.

Hasil pengamatan peneliti bahwa di perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, masih ada beberapa kendala yang harus diperbaiki salah satunya kinerja karyawan, disiplin kerja, deskripsi pekerjaan dan motivasi.

Penyebab utama menurunnya Kinerja karyawan dikarenakan banyaknya beban kerja yang sering kali dilimpahkan kepada karyawan oleh perusahaan.

Disiplin kerja yang menurun dilihat pada frekuensi kehadiran karena masih ada karyawan yang terlambat hadir atau datang tidak tepat waktu, ketaatan terhadap peraturan kerja seperti tidak berpakaian sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan contohnya tidak memakai belt dan mengeluarkan baju pada saat jam kerja, kurangnya etika kerja seperti berbicara tidak sopan terhadap sesama karyawan maupun atasan.

Kinerja karyawan dapat menurun salah satunya dikarenakan kurangnya deskripsi pekerjaan seperti hubungan tugas dan tanggung jawab yakni dapat dilihat dari faktor internal dimana pemberian tugas dan tanggung jawab yang melebihi dari satu pekerjaan contohnya kasir pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk ini merangkap pada pengurusan pengiriman dan penerimaan barang sehingga kasir kurang fokus dalam pekerjaannya.

Kurangnya kebutuhan fisiologikal menjadi salah satu faktor rendahnya motivasi kerja yaitu ketika banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan maka karyawan otomatis kurang asupan seperti minum dan makan yang membuat karyawan tersebut kurang bersemangat untuk bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Deskripsi**

Jabatan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

1.2 Rumusan masalah

Menurut Sugiyono (2015: 228) rumusan masalah adalah bentuk pertanyaan yang dapat memandu peneliti untuk mengumpulkan data di lapangan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan permasalahan yaitu :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?
2. Apakah ada pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, deskripsi jabatan dan motivasi secara bersama-sama kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?

1.3 Tujuan penelitian

Menurut Sugiyono (2017:290) Tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis.

1. pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.
2. pengaruh deskripsi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk?
4. Pengaruh disiplin kerja, deskripsi pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

1.4 Manfaat penelitian

Menurut Sugiyono (2017:291) manfaat penelitian lebih bersifat teoritis, yaitu untuk mengembangkan ilmu, namun juga tidak menolak manfaat praktisnya untuk memecahkan masalah. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat praktis, memberikan masukan dan saran kepada pihak PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh disiplin kerja, deskripsi jabatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat teoritis, sebagai wahana melatih dan menulis serta berfikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, deskripsi jabatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan atau acuan bagi penelitian selanjutnya dimasa-masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikaor)* nusa media yogyakarta.
- Ardana, 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armstrong, michael (2014) *A handbook of human resources management prctice*. 13th edition. Philadelphia: kogan page.
- A.A. Anwar prabu mangkunegara. 2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anwar sanusi, 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Selemba Empat, Jakarta.
- Albeth, Kurniawan, 2014. *Metode Riset Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan praktik penelitian bisnis*. BandungL Alfabeh.
- Adeliana, Susanto (2019). *Pengaruh Motivasi, motivasi ekstrinsik, kompetensi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Aksarindo Semarang*. Majalah ilmiah solusi Vol 17 No 3.
- Burhannudin,B. Zainul, M., & Harlie, M. (2019). *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*. Jurnal maksiprenew: manajemen, koperasi, dan entrepreneurship,8(2),191.
- Dessler, 2013, *manajemen sumber daya manusia human reources*, jilid 2, prenalindo, jakarta.
- Edison, emron., dkk. 2016 *manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta bandung.
- Edi Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesepuluh Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, Imam.2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*" Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, malayu S.P 2007, *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, bandung. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempabelas, Jakarta, penerbit: Bumi Aksara.

- Hasibuan, malayu S.P. 2019. *Manajemen: dasar, pengerian dan masalah*. Jakara : Bumi aksara.
- Hasibuan, malayu (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, malayu (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta :penerbit Bumi Aksara.
- Hartatik, puji, indah, 2018, *sumber daya manusia*, jogjakarta: laksana.
- Mathis, R.L dan Jackson J.H, 2001. *Human resouce management. Unitedstates of america: Tomson Learning Academic Resource center*.
- Imam Ghozali (2017). “*Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten banjar.*”
- Jacky Lau (2021) *Pengaruh Job Description, Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT Kinco Prima*.
- Mathis, R.L. dan Jackson J.H.2001. *Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*. Sudi pada PT. Ganeshha Abaditama.
- Nailul Muna (2022). *Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT LKM Demak Sejahtera*.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusi*.Bandung: Alfabeta.
- Rivai, veihzal. 2012. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajs Grafindo persada.
- Rivai, veithzal 2008. *Manajamen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: dari teori dan praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Syahyuni, 2018)syahyuni, D.(2018). *Hubungan antara kinerja karyawan dengan promosi jabatan. Pada unit taman marga satwa ragunan dinas kehutanan jakarta*. Widya cipta,II no. 1.retreived from <http://ejournal.bsi.ac.id>.
- Sigian Sondang, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta PT. Bumi Aksara*.

- Simajuntak, Bunggaran Antonius. 2010. *Malayu pesisir dan batak toba pegunungan*. Jakarta: YP Obor Indonesia.
- Sugiyono, (2015) *metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Bandung :Alfabet.
- Sugiyono, Edy. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana, preadamedia group, jakarta
- Sugiyono. (2017) *metode penelitian kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet, CV
- Sugiyono (2018). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung:CV Alfabeth.
- Sastrohadiwiryo,S (2005). *Manajemen tenaga kerja indonesia*. Jakarta: bumi alsara.
- Sopiah.(2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: andi oeffset.
- Umeozor, Ajabar (2021:50) *Manajemen Motivasi Kerja*. In book: Reinventing Human Resource Management.
- Veihzal Rivai,2008, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* Bandung:PT. Remaja Rosda Karya.
- Vinando, Ricky(2021) *pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawanpada PT Winsen Kencana Prakasa*.
- Wilson bangun, *manajemen sumber daya manusia*, jakara : Erlangga,2012), h.231
- Yolanda Glovani (2013) *Pengaruh job description terhadap efektivitas kerja karyawan divisi pemintalan spinning pada PT.Indorama Synthetics, Tbk. Kabupaten Purwakarta*.
- Yolanda Glovani,2014 *pengaruh job description terhadap efektifitas kerjakaryawan divisi permintalan spinning I pada Universitas Pendidikan Indonesia Pt. Indorama Synthetic, Tbk Kabupaten Purwakarta*.