

SKRIPSI

**PERNGARUH DISIPLIN KERJA, KEPERIBADIAN, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES WIJAYA**

ADIKARYA



Diajukan Oleh :

Tiara Margareta Putri

2001110081

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

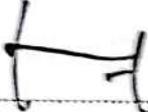
2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : TIARA MARGARETTA PUTRI
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110081
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepribadian, dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT.Sukses Wijaya Adikarya

Pembimbing Proposal

Tanggal Pembimbing I: 
Kartawinata, SE, MP
NIDN: 0214125901

Tanggal 05/04-2024 Pembimbing II: 
Dr. Yolanda Vevhika, SE, M.Si
NIDN: 0226028303

206 / PS / DFEB / 24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



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



Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN. 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

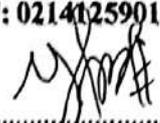
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : TIARA MARGARETTA PUTRI
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110081
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepribadian, dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT.Sukses Wijaya Adikarya

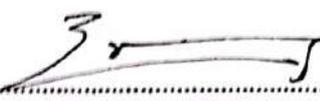
Penguji Proposaal

Tanggal Ketua Penguji: 

Kartawinata, SE.,MP
NIDN: 0214025901

Tanggal Penguji I : 

Dr. Yolanda Veybitha, SE.,M.Si
NIDN: 0226028303

Tanggal Penguji II : 

Dra. Yasmina Martini, M.M
NIDN: 0228035901

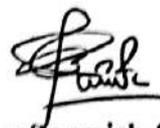
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. May. Mikhal, SE.,M.SIAk,CA,CSRS,
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen



Mariyam Zanariah, SE.MM
NIDN. 0272096301

206/PS/DFEB/24

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tiara Margareta Putri

Nomor pokok/ NPM : 2001110081

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah tertulis 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, Maret 2024



Tiara Margareta Putri

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto : *Jadilah versi terbaik dari dirimu sendiri*

Kupersembahkan Kepada :

- Mama dan Papa tersayang;
- Teman-temanku (Elvira Niranti, Nuricha Erika, Herlin Triyana, Zyahgitha);
- Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisni Angkatan 2020;
- Almamaterku.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur alhamdulillah peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunianya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai peneliti dapat menyelesaikan proposal dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepribadian, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Wijaya Adikarya”**. Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk meraih gelar strata satu (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Ir. H. Edizal AE, M.S. Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak. CA. CRS Dekan Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti.
4. Bapak Kartawinata, SE.,MP Selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Proposal Skripsi ini.
5. Ibu Yolanda Veibitha, SE., M.Si Selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Proposal Skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang tak kenal lelah banyak meluangkan ilmunya kepada peneliti, sehingga Proposal Skripsi ini selesai dengan baik.
7. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020, khususnya teman teman dekat yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi peneliti.

- 9 Terima kasih juga terutama teruntuk kedua orang tua dan kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungan.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Proposa Skripsi ini masih banyak kekurangan. Peneliti berharap kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan Proposal Skripsi ini sehingga Proposal Skripsi ini dapat bermanfaat untuk pendidikan dan penerapan di lapangan serta dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.

Palembang 17 Januari 2023

Tiara Margaretta Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teoritis.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.3 Indikator kinerja	14
2.1.4 Jenis-Jenis Kinerja.....	16
2.1.5 Tujuan Kinerja	16
2.2 Disiplin Kerja.....	17
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	18
2.2.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	20
2.2.4 Jenis-Jenis Disiplin.....	22
2.2.5 Prinsip-Prinsip Disiplin	23

2.2.6	Tujuan Disiplin Kerja	23
2.3	Kepribadian.....	25
2.3.1	Pengertian Kepribadian	25
2.3.2	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian.....	26
2.3.3	Dimensi dan Indikator Kepribadian	29
2.3.4	Sifat Kepribadian yang Lainnya yang Relevan dengan Perilaku Organisasi.....	29
2.4	Motivasi Kerja.....	33
2.4.1	Pengertian Motivasi Kerja	33
2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	34
2.4.3	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	35
2.4.4	Jenis-jenis Motivasi Kerja	36
2.4.5	Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja.....	36
2.4.6	Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja.....	37
2.5	Penelitian Lain Yang Relevan	38
2.6	Kerangka Berpikir	45
2.6.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	45
2.6.2	Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan	46
2.6.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	46
2.7	Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN		50
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
3.1.1	Tempat Penelitian.....	50
3.1.2	Waktu Penelitian	50
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	51

3.2.1	Sumber Data.....	51
3.2.5	Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling.....	53
3.3.1	Populasi.....	53
3.2.2	Sampel.....	54
3.2.3	Teknik Sampling.....	54
3.4	Rancangan Penelitian.....	54
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	55
3.5.1	Variabel Penelitian.....	55
3.5.2	Definisi Operasional.....	56
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	61
3.6.1	Uji Validitas.....	61
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	62
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	62
3.7	Teknik Analisis Data.....	64
3.8	Uji Hipotesis.....	66
3.8.1	Uji Simultan (Uji F).....	66
3.8.2	Uji Parsial (t).....	67
3.9	Sistematika Penulisan.....	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		69
4.1	Gambar Umum Perusahaan.....	69
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	69
4.1.2	Visi dan Misi PT.Sukses Wijaya Adikarya.....	70
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Sukses Wijaya Adikarya.....	70
4.1.4	Pembagian Tugas.....	72

4.2 Pembahasan dan Interpretasi	76
4.2.1 Karakteristik Responden	76
4.3 Hasil Instrumen Penelitian	78
4.3.1 Uji Validitas.....	78
4.3.2 Uji Reliabilitas	81
4.4 Analisis Statistik	83
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	83
4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda	86
4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)	88
4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	89
4.5 Uji Hipotesis	90
4.5.1 Uji Secara Simultan (Uji f).....	90
4.5.2 Uji Secara Parsial (Uji T)	92
4.6 Pembahasan	94
BAB V PENUTUP	99
5.1 Kesimpulan.....	99
5.2 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan	4
Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan	39
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian.....	50
Tabel 3.2 Operasioanl Variabel.....	57
Tabel 3.3 Skala Likert	61
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	65
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 4.2 Responden Bedasarkan Usia	77
Tabel 4.3 Responden berdasarkan pendidikan	78
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₁).....	79
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kepribadian (X₂)	80
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₃).....	80
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	81
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	85
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda.....	87
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Korelasi (r)	88
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Korelasi (r)	90
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	91
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	48
Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. Sukses Wijaya Adikarya	71
Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	84
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	86

ABSTRAK

Tiara Margaretta Putri, Pengaruh Disiplin Kerja, Kepribadian, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Wijaya Adikarya (Dibawah Bimbingan Bapak Kartawinata, SE., M.P, dan ibu Dr.Yolanda Veybitha, SE.,M.Si)

PT.Sukses Wijaya Adikarya merupakan perusahaan properti yang cukup terkenal dikalangan properti di Palembang selain itu juga setiap nasabah yang mencari hunian berbagai macam tipe pun tersedia di PT. Sukses Wijaya Adikarya. Perumahan yang dibangun oleh PT. Sukses Wijaya Adikarya merupakan tempat yang strategis. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepribadian, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sukses Wijaya Adikarya. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja, kepribadian dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Sukses Wijaya Adikarya.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukka bahwa variabel disiplin kerja, kepribadian, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT.Sukses Wijaya Adikarya. Hasil uji parsial juga menunjukkan variabel disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, variabel kepribadian secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja secara persial mempengaruhi kinerja karyawan. PT.Sukses Wijaya Asikarya harus lebih memperhatikan kedisiplinan dan bagaimana membangun motivasi kaeyawan serta menghindari adanya faktor faktor yang menghambat kinerja karyawan tersebut.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepribadian dan Motivasi Kerja.

RIWAYAT HIDUP

Tiara Margaretta Putri, dilahirkan di Palembang pada tanggal 20 November 2001 dari Ayah Enal Gustjik dan Ibu Suryani, ia anak kedua dari dua bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Baptis Palembang. Sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Baptis Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2019 di SMA Methodist 4 Talang Kelapa. Ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia.

Secara umum, Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya, sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2017:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi staffing dalam proses manajemen. Kegiatan staffing diantaranya adalah menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat, menyelenggarakan *training and development*, melakukan evaluasi performa, dan memberikan kompensasi pada pekerja. Manajemen sumber daya manusia seringkali juga disebut sebagai *Human Resource Management (HRM)* dan Manajemen Personalia.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Selain itu kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh – sungguh sesuai kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental perilaku yang selalu mempunyaipandangan bahwa pekerjaan dilaksanakan saat ini harus berkualitas daripada pelaksanaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang akan melakukan peningkatan terhadap kemampuan sumber daya manusianya, karena kemampuan merupakan faktor utama guna meningkatkan kinerja para karyawan.

Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan, maka akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat terus bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis di era globalisasi ini. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan bagi pemilik perusahaan yang paling serius karena keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan serta

kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung dari kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut.

PT. Sukses Wijaya Adikarya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Real Estate*. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2019. Penelitian ini memfokuskan pada kinerja karyawan PT. Sukses Wijaya Adikarya yang berlokasi di Lorong Sebatok Jalan Residen Abdul Rozak No. 50, 8 Ilir, Kec.Iilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Kinerja karyawan PT. Sukses Wijaya Adikarya yang optimal sangatlah di harapkan oleh perusahaan tersebut. Dengan semakin banyaknya karyawan yang memiliki kinerja yang optimal, maka produktivitas sebuah perusahaan semakin meningkat. Serta pelayanan dan inovasi yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkatkan citra perusahaan serta mampu bersaing di dunia global. Setiap karyawan diminta untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Untuk mengetahui keberhasilan karyawan dalam melakukan tugas dapat diukur melalui kepuasan kosumen dan calon kosumen, berkurangnya jumlah keluhan baik dari kosumen maupun calon kosumen, serta tercapainya target perusahaan yang optimal.

Kinerja karyawan dapat dilihat melalui penyelesaian tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien serta melaksanakan peranan serta fungsinya dengan baik, dan itu semua berpengaruh secara positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan dalam mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu baik dalam absensi kerja maupun penyelesaian pekerjaan sehingga

kurang menaati peraturan, adanya pengaruh yang berasal dari lingkungan, adanya teman kerja yang juga menurun semangatnya dalam bekerja dan tidak adanya contoh yang harus seorang figur yang dapat dijadikan contoh dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Hal-hal tersebut merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Kinerja Karyawan adalah hasil yang didapat dari seorang karyawan dalam melakukan kegiatan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan menurut Nel Arianty (2015:156). Dalam mengukur kinerja karyawan sebagai bentuk untuk mengetahui pencapaian yang sudah dilakukan pada perusahaan selama ini. Kinerja karyawan PT.Sukses Wijaya Adikarya akan meningkat apabila sesuai dengan target perusahaan, dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil karyawan saat bekerja. Dalam melakukan kegiatan tersebut terdapat permasalahan yang terjadi yaitu penurunan kinerja karyawan PT.Sukses Wijaya Adikarya tahun 2022 yang jauh dari standar minimal yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan

PT.Sukses Wijaya Adikarya Tahun 2020 s.d 2022

Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kinerja Karyawan						
Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Tahun			Rata-Rata Penilaian	Keterangan
		2020	2021	2022		
Sasaran Kerja Karyawan	75	85	83	79	82	Sedang
Perilaku Kerja	75	85	82	80	82	Sedang
Prestasi Kerja	75	87	79	78	81	Sedang
Total		86	81	79	82	Sedang

Sumber : PT Sukses Wijaya Adikarya

Keterangan Kategori Penilaian :

< 75 = Rendah

75 s/d 90 = Sedang

> 90 = Tinggi

Pada 1.1 Terlihat bahwa ada pada periode tahun 2020 s.d 2022 kinerja karyawan pada PT. Sukses Wijaya Adikarya mengalami penurunan. Penilaian kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir secara umum mengalami penurunan pada sasaran kerja karyawan yang sangat signifikan. Apabila kinerja karyawan semakin turun akan berakibat pada perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak berjalan dengan baik. Hal ini perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target ditetapkan dapat sesuai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma 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 merupakan salah satu aspek paling sensitif didalam hubungan kerja.

Pada kenyataannya disiplin kerja ini sering diabaikan oleh beberapa karyawan hal ini sering terjadi dalam setiap perusahaan. Disiplin kerja adalah kunci untuk mencapai suatu produktivitas dan kinerja yang baik dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja juga merupakan suatu kebiasaan yang perlu dibangun dan dipertahankan secara konsisten. Dengan adanya disiplin anda dapat mencapai lebih

banyak hal dalam pekerjaan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien. Disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja dengan adanya pembagian kerja yang tuntas mulai dari karyawan paling bawah sampai karyawan paling atas, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan berharap akan bisa terwujud sosok pemimpin atau karyawan ideal seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Fenomena dari disiplin kerja ini ialah masih kurangnya ketepatan waktu dalam absensi saat datang kerja dan jumlah kehadiran kerja sehingga membuat tidak stabilan kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan hal ini dapat memperburuk citra perusahaan yang dibangun oleh PT Sukses Wijaya Adikarya.

Menurut Gordon Allort dalam Judge, (2013:96) kepribadian adalah “jumlah total dari cara-cara seseorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain”. Sedangkan menurut Siagian, (2004:105) kepribadian merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini karena kepribadian merupakan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Dengan karyawan memiliki kepribadian yang baik menjadikan karyawan untuk bersifat bijak terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Salah satu masalah yang terjadi di perusahaan PT. Sukses Wijaya Adikarya yaitu setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda dan tidak dapat di

samakan sehingga sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan dan motivasi setiap karyawan.

Kepribadian seorang karyawan dapat berpengaruh ketika mereka melakukan interaksi satu sama dengan rekan kerja lainnya, menangani tugas – tugas dan berkontribusi pada lingkungan kerja. Kepribadian karyawan juga dapat memiliki dampak signifikan terhadap kinerjanya ditempat kerja. Kepribadian juga memainkan peran penting untuk menjaga hubungan antar rekan kerja dan menjadi salah satu faktor untuk memperkuat citra perusahaan. Kepribadian seorang karyawan sangat perlu diketahui oleh setiap instansi perusahaan karna kepribadian sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan seorang karyawan.

Fenomena kepribadian yang di miliki oleh setiap karyawan perusahaan PT. Sukses Wijaya Adikarya adalah ketidaksamaan setiap sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan sehingga menimbulkan kurangnya kekompakan dalam membangun citra perusahaan.

Motivasi merupakan hasrat atau dorongan dalam perilaku manusia untuk mau melakukan suatu pekerjaan demi menuju pada pencapaian tujuam. Motivasi juga berkepentingan dalam pilihan yang diambil oleh seseorang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku seseorang dapat menjaga atau memelihara beberapa lama orang akan terus berusaha untuk terus mencapai tujuan.

Fenomena motivasi yang dimiliki karyawan PT Sukses Wijaya Adikarya adalah kurangnya acara-acara atau kegiatan-kegiatan dan bonus yang di adakan atau diberikan oleh perusahaan sehingga menimbulkan kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja.

Dari Fenomena yang terjadi dalam masalah disiplin kerja karyawan PT. Sukses Wijaya Adikarya, bahwa masih banyaknya karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dan berbagai alasan bahkan tidak memberi informasi atas keterlambatan maupun ketidakhadirannya dalam bekerja, hal ini di dipengaruhi dari kepribadian yang dimiliki setiap karyawan sehingga motivasi beberapa karyawan terpengaruh terhadap tidakdisiplinan yang dimiliki karyawan tersebut dari ketiga hal ini dapat memperlambat dan mempengaruhi turunnya kinerja karyawan yang dimiliki PT. Sukses Wijaya Adikarya.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa dalam bersikap disiplin sangatlah penting bagi karyawan PT. Sukses Wijaya Adikarya dalam bekerja guna memberikan pelayanan terbaik kepada perusahaan yang sudag bekerjasama secara langsung, Hal ini sangatlah berguna demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, Penulis ingin meneliti lebih lanjut dan menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Kepribadian, dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Wiaya Adikarya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja, kepribadian, dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapat gambaran yang jelas dan memberikan bukti mengenai pengaruh dari Disiplin, Kepribadian, dan Motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan membuktikan :

1. Pengaruh disiplin, kepribadian, motivasi kerja secara bersama–sama terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat–manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang didapat selama masa pendidikan kuliah ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama departemen HRD dalam pengelolaan serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan sumber daya manusia lebih baik

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi dokumen akademik serta dapat digunakan untuk mendambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu, M. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.A.A.P, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Agus, K., Khafid, M., & Pujiati, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Keluarga, Motivasi, dan Kepribadian terhadap Minat Wirausaha melalui SelfEfficacy. *Jurnal Economic Education*, 5.
- B.N, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ratna Dewi Tunggal Abadi Bekasi.
- Chakim, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi. *Universitas Semarang*, 2(7).
- F, L. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Masa Kerja Terhadap Tingkat Upah dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Perak di Desa Pulo Kecamatan tempeh Tempeh Lumajang.
- Ghonyah, Nunung dan Masurip. (2019). Peningkata Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika*, 118-129.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- M, H. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negara Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 1-8.

- M, H. (2016). *Organisasi dan Motivasi (Edisi Revi)*. PT. Bumi Aksara.
- M.S.P, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, & Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Prabu, A., & Mangkunegara. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ratri, Nur, & Palupiningdyah. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* .
- Rivai , & E.J, S. (t.thn.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.