

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia faktor utama untuk kemajuan industri, ilmu pengetahuan, dan pengembangan. Maka dari itu, diperlukan sumber daya manusia yang professional, mempunyai antusias dan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan kedudukan dan kewajibannya, baik untuk kepentingan pribadi atau target perusahaan, di era modern dengan kemajuan teknologi yang begitu pesat.<sup>1</sup>

Dengan pengelolaan atau pengembangan SDM yang efektif, seorang karyawan dapat dengan mudah menghadapi dan menyelesaikan berbagai tuntutan tugas, sekarang maupun yang akan datang. Seleksi intensif sering direkomendasikan sebagai pelengkap praktik-praktik SDM yang menuntut tingkat keterampilan, keterlibatan, koordinasi, dan adaptasi yang lebih tinggi dari para karyawan.<sup>2</sup> Setiap karyawan tentu memiliki motivasi yang berbeda dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi tersebut dapat menjadi pendorong utama bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.<sup>3</sup> Motivasi telah dijelaskan di dalam Q.S *Al-Isrâ/17:19* yang berbunyi,

وَمَنْ مَّشْكُورًا سَعِيَّهُمْ كَانَ فَأَوْلِيكَ مُؤْمِنٌ وَهُوَ سَعِيهَا لَهَا وَسَعَى الْآخِرَةَ أَرَادَ

---

<sup>1</sup>Samsul Bahri And Aco Dahrul Saharuddin, "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Aparat Kodim 1201 Majene," *Jurnal Ilmu Pemerintahan & Ilmu Komunikasi* 3, No. 2 (2018): 60.

<sup>2</sup> Clint Chadwick, "Examining Non-Linear Relationships between Human Resource Practices and Manufacturing Performance," *Industrial and Labor Relations Review* 60, no. 4 (2007): 499–521.

<sup>3</sup>Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, No. 2 (2019): 952–962.

Artinya: "Dan siapa yang menghendaki (pahala) akhirat dan berusaha untuk (mendapatkannya) dengan sungguh-sungguh, sedangkan ia adalah seorang yang beriman, maka orang-orang itulah usahanya dikabulkan." (Q.S Al-Isrâ/17:19).

Muhammad Quraish Shihab telah menjelaskan tentang motivasi dalam tafsir Al-Misbah:

Pada ayat ini berisi penjelasan mengenai orang yang hanya mengejar kenikmatan duniawi akan merasa puas dan mungkin bosan setelah semua yang diinginkannya tercapai, karena fokusnya terbatas pada pencapaian materi dan kesenangan sementara. Sebaliknya, orang yang mengejar kehidupan akhirat tidak akan pernah berhenti berusaha dan terus meningkatkan upayanya. Ini karena pandangannya tidak terbatas pada kehidupan dunia ini saja, melainkan terarah pada kehidupan setelah mati, yang memberikan motivasi terus-menerus untuk berbuat baik dan berusaha lebih keras dalam berbagai aspek kehidupannya.<sup>4</sup>

Dalam buku "Teori Manajemen Sumber Daya Manusia" karya Muhammad Busro, Robbins menyatakan bahwa motivasi kerja mencakup tiga komponen: usaha (*effort*), target perusahaan (*organizational goals*), dan keperluan (*needs*). Faktor "usaha" digunakan untuk menentukan seberapa giat suatu aktivitas dilakukan. Keperluan ialah kondisi internal yang membuat hasil tertentu tampak menarik, dan upaya yang diarahkan harus konsisten dengan tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Untuk mencapai hasil terbaik, disiplin kerja karyawan harus ditingkatkan dan ditegakkan melalui motivasi kerja. Motivasi ialah bagian yang membuat individu agar melaksanakan hal tertentu, sehingga sering dianggap menjadi penggerak perilaku individu. Menurut Herzberg, ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, yaitu faktor motivasi dan faktor *hygiene*.

---

<sup>4</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 15 (Jakarta: Lentera Hati, 2012). 29-30.

<sup>5</sup>Busro, *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2023): 50.

Faktor motivasi adalah elemen-elemen yang dapat memberikan dorongan kepada individu dalam menjalankan pekerjaannya. Sementara itu, faktor *hygiene* adalah elemen-elemen yang sangat penting dan harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum individu dapat dimotivasi, sehingga menciptakan situasi yang menyenangkan dan memberikan kepuasan bagi setiap individu yang bekerja.<sup>6</sup>

Menurut Moekijat, terdapat hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja dan disiplin. Jika individu merasa senang dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki disiplin yang baik. Sebaliknya, jika moral atau semangat kerja mereka rendah, mereka mungkin akan menyesuaikan diri dengan kebiasaan buruk dan bahkan mungkin bersikap tidak sopan terhadap atasan. Biasanya, mereka akan mengikuti perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang puas.<sup>7</sup>

Salah satu komponen yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kedisiplinan. Kurangnya disiplin kerja dapat menghambat pertumbuhan organisasi. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan tahu bagaimana menyelesaikan semua tugas dengan baik. Instruksi juga membantu orang-orang belajar dan mematuhi peraturan, yang menciptakan ketertiban dalam organisasi. Karyawan harus mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Peraturan ini termasuk mematuhi jam kerja, aturan perusahaan, dan perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka, serta menghormati hukum dan

---

58. <sup>6</sup>Busro, *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2023)

<sup>7</sup>Moekijat, *Manajemen Kepegawaian* (Bandung: Mandar Maju, 1989). 139.

aturan lainnya. Jika disiplin kerja tidak terjaga dengan baik, kemajuan organisasi akan terhambat.<sup>8</sup>

Kedisiplinan yang baik membuat organisasi sulit mencapai hasil terbaik. Disiplin yang tinggi menunjukkan bahwa mereka sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan. Disiplin kerja yang tinggi membantu karyawan mencapai hasil maksimal. Ini termasuk mematuhi waktu, peraturan organisasi, dan tata tertib perusahaan.<sup>9</sup>

PT. Pelindo Daya Sejahtera adalah anak perusahaan PT Pelindo III (Persero) yang fokus pada penyediaan dan manajemen tenaga alih daya untuk PT Pelindo III (Persero), PT Terminal Teluk Lamong, BJTI, dan Pelindo Marine Services. Tujuan PT Pelindo Daya Sejahtera adalah untuk memastikan bahwa karyawan alih daya PT Pelindo III (Persero) dilindungi dan diuntungkan. PT Pelindo Daya Sejahtera berkonsentrasi pada penyediaan layanan kepada sektor kepelabuhanan dan pelayaran. Ruang lingkup dan jenis layanan terus berkembang ke perusahaan atau lembaga bisnis lainnya. Untuk meningkatkan kinerja SDM, PT Pelindo Daya Sejahtera aktif mengikuti pelatihan. PT Pelindo Daya Sejahtera mengalami pertumbuhan yang cepat, yang diakui oleh para profesional. Karena citra perusahaan tersebut, karyawan harus berkembang dan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai target produksi. Namun, fakta bahwa banyak karyawan masih melanggar peraturan Perusahaan seperti terlambat dan tidak menggunakan alat pelindung diri dengan baik dan benar. Padahal peraturan perusahaan adalah

---

<sup>8</sup>Chusminah And R Ati Haryati, "Impresi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Economic Resource* 2, No. 2 (2020): 163–171.

<sup>9</sup>Hasibuan S.P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000). 194.

upaya dari perusahaan untuk meminimalisir tingkat ketidakdisiplinan dan kecelakaan kerja bagi karyawan, karna perusahaan tau bahwa *profit* mereka tergantung dari produktivitas karyawan.<sup>10</sup>

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 22 Agustus 2023 pada jam 07.15 WITA, peneliti menemukan fakta bahwa oknum dari karyawan *cleaning service* tidak menggunakan masker dan *chin strap* dengan benar pada saat di lapangan dan berdasarkan wawancara tidak terstruktur kepada karyawan dari divisi *Pass Gate*, dan Deputy Manager Operasi dan HSSE peneliti mendapatkan data sebagai berikut:

*Pass Gate:*

*Kadang buhan kami melepas helm pada saat jaga karna terlalu panas dan menurut buhan kami buat apa memakai helm karnakan kami jaganya di dalam pos bukan yang langsung turun kelapangan.*<sup>11</sup>

Deputy Manager Operasi dan HSSE:

Tindakan tidak disiplin pada karyawan disini contohnya tidak menggunakan APD dengan benar misalnya melepas masker pada saat bekerja atau chin strap, dan yang paling sering itu masalah keterlambatan kerja, itusih yang paling sering terjadi, dan kami juga sudah menindak lanjuti oknum-oknum karyawan yang sering terlambat bekerja.<sup>12</sup>

Didasarkan pada hasil wawancara dan temuan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa masih adanya oknum karyawan yang melakukan tindakan tidak disiplin misalnya terlambat dan tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, ini menandakan bahwa terdapat oknum karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah.

---

<sup>10</sup>Dokumen Perusahaan PT. Pelindo Daya Sejahtera. Laporan Tahunan *Annual Report*. (2022).

<sup>11</sup>R, Karyawan *Pass Gate*, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 20 Agustus 2023

<sup>12</sup>R, Karyawan (Deputy Manager), Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 20 Agustus 2023

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, terdapat masalah disiplin kerja yang belum optimal, ini menimbulkan pertanyaan mengenai peran motivasi kerja dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Sara Hennessy menunjukkan hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat adalah positif dan cukup tinggi, dengan nilai korelasi 0,516, hal serupa juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Samsul Bahri dan Aco Dahrul Saharudin menunjukkan nilai koefisien 72.083 dengan signifikansi 0.409, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel berada pada interval sedang dan berbanding lurus atau searah.<sup>13</sup>

Berdasarkan dengan fenomena yang telah dipaparkan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja pada Karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan gambaran yang telah dipaparkan, maka peneliti menetapkan tiga rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Seberapa besar tingkat motivasi kerja pada karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin?

---

<sup>13</sup>Bahri And Saharuddin, “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Aparat Kodim 1201 Majene,” *MITZAL, Jurnal Ilmu Pemerintahan & Ilmu Komunikasi* 3, No 2 (2018). 62-63.

2. Seberapa besar tingkat disiplin kerja pada karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin?
3. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berikut tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pada karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin.

### **D. Signifikansi Penelitian**

Pada akhirnya, diharapkan bahwa penelitian ini akan bermanfaat untuk beberapa hal berikut:

1. Kontribusi Teoritis
  - a. Penelitian ini berkontribusi untuk menambah wawasan mengenai hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin dalam bidang keilmuan psikologi industri dan organisasi.

- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai pijakan dan referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja.
2. Kontribusi Praktis:
    - a. Diharapkan penelitian ini dapat berfungsi sebagai proses pembelajaran yang menambah pengetahuan peneliti sehingga mereka dapat memahami teori-teori yang dipelajari dengan membandingkannya dengan situasi dunia nyata.
    - b. Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu bagi perusahaan terkait untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja pada karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin.

## **E. Definisi Operasional**

Untuk memperjelas serta menghindari kesalahan dan keraguan terkait tema penelitian, maka dari itu peneliti memberikan penjelasan serta penegasan untuk beberapa istilah yang termasuk dalam lingkup pembahasan yang berkaitan dengan penelitian, yaitu:

### **1. Motivasi Kerja**

Maslow menggambarkan motivasi sebagai kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau mencapai tujuan yang diinginkannya. Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka. Motivasi kerja juga dapat

membantu mereka berpikir lebih positif dan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik.<sup>14</sup> Menurut Maslow, motivasi kerja terdiri dari lima kebutuhan: kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan untuk dihormati, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri.<sup>15</sup> Dalam penelitian ini motivasi kerja ialah perangsang atau keinginan yang mendorong seseorang melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat, dedikasi, dan ketekunan.

## **2. Disiplin Kerja**

Kedisiplinan, menurut Hasibuan, diartikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk menaati seluruh norma sosial yang berlaku dan peraturan perusahaan. Hasibuan menjelaskan, sikap, norma, dan tanggung jawab adalah indikator disiplin kerja.<sup>16</sup> Dalam penelitian ini disiplin kerja ialah perilaku yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **F. Penelitian Terdahulu**

Sebelum melakukan penelitian ini, penulis menemukan beberapa penelitian yang relevan, yaitu:

1. Penelitian kuantitatif berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pada Era Pandemi Covid 19" dilakukan oleh

---

<sup>14</sup>Abraham H. Maslow, *Motivasi Dan Kepribadian 1, Cetakan Ke 1* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1994). 43.

<sup>15</sup>Busro, *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2023): 58.

<sup>16</sup>Hasibuan S.P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003). 193.

Layinatus Sufiya. Metode analisis data regresi linier digunakan dalam penelitian ini. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan bekerja, namun kompensasi tidak berpengaruh terhadap keinginan bekerja, menurut penelitian terhadap 74 orang ini. Perusahaan sudah mampu melengkapi keperluan karyawan selama pandemi COVID-19, mulai dari gaji hingga prasarana. Karyawan juga merasa senang karena karyawan PKWT yang berusia satu tahun tidak kehilangan pekerjaan mereka di Kusuma Agrowisata selama pandemi COVID-19.<sup>17</sup> Adapun perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti, uji analisis data yang dilakukan dan jumlah sampel yang diambil.

2. Penelitian Samsul Bahri dan Aco Dahrul Saharudin berjudul "Hubungan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Aparat Kodim 1401 Majene" menggunakan analisis data kuantitatif. Penelitian ini mengambil sampel dari 15 individu, dan metode pengambilan sampel *convenience* digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja karyawan. Variabel yang paling dominan terhadap perangkat disiplin kerja adalah motivasi kerja, dengan nilai 0,482 atau 45,3%, sementara variabel disiplin kerja mempunyai nilai yang lebih rendah.<sup>18</sup> Persamaan pada penelitian saya terdapat di variabel. Adapun

---

<sup>17</sup>Layinatus Sufiya, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel Dan Agrowisata)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 9, No. 2 (2021). 34-35.

<sup>18</sup>Bahri And Saharuddin, "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Aparat Kodim 1201 Majene," *MITZAL, Jurnal Ilmu Pemerintahan & Ilmu Komunikasi* 3, No 2 (2018). 62-63.

perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini terdapat di subjek penelitian dan tempat penelitian.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Alief Jawara Cakti dengan judul "Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada Pegawai E-Warung Kota Mojokerto", dan penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 60 orang, dengan subjek uji sebanyak 30 orang dan subjek pengumpulan data sebanyak 30 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel acak digunakan. Terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja dengan variabel motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi penelitian sebesar 0,045 (Sig 0,05). Dengan koefisien korelasi 0,234, temuan-temuan ini menunjukkan bahwa hubungan selanjutnya antara faktor motivasi kerja dan disiplin kerja berada di kategori lemah.<sup>19</sup> Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja inilah yang menjadi persamaan penelitian saya. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan peneliti karena jumlah sampel dan lokasi penelitiannya.
4. Studi Sigit Priyo Sembodo berjudul "Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto". Metodologi penelitian ini adalah kuantitatif. Kuesioner tertutup digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini untuk memastikan ada atau tidaknya hubungan antar variabel. Kemudian, data diproses menggunakan uji korelasi *product moment* dan korelasi

---

<sup>19</sup>Alief Jawara Cakti And Meita Santi Budiani, "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai E-Warung Kota Mojokerto," *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 9, No. 8 (2022): 1–10.

ganda taraf signifikan 5%. Hasil uji menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan antara inspirasi kerja dengan pelaksanaan yang representatif dengan koefisien hubungan sebesar 0,792, (2) terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan pelaksanaan kerja dengan koefisien hubungan sebesar 0,981, dan (3) terdapat hubungan merupakan hubungan antara disiplin kerja dengan inspirasi kerja dan perwakilan pelaksanaan dengan koefisien hubungan sebesar 0,981. Berdasarkan analisis data di atas, cenderung disimpulkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja dan pelaksanaan yang *representative* dengan hasil 0,981.<sup>20</sup> Persamaan pada penelitian saya terletak pada variabel motivasi kerja dan Disiplin kerja. Adapun perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini terletak pada subjek penelitian, tempat penelitian dan variabel kinerja karyawan.

5. Penelitian "Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia" oleh Rika Selfiana dan Kesi Widjajanti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang melibatkan observasi, dokumentasi, dan teknik wawancara mendalam. Untuk memastikan bahwa data penelitian adalah valid, peneliti menggunakan metode triangulasi data. Studi menunjukkan bahwa PT. Sango Ceramics Indonesia memanfaatkan peran motivasi dengan baik. Mengembangkan kebiasaan yang baik bagi karyawan, memperoleh tunjangan jabatan, mendapatkan layanan yang baik, membuat

---

<sup>20</sup>Sigit Priyo Sembodo, "Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto," *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, No. 1 (2020): 65–74.

produk yang lebih baik, dan mencapai target adalah semua bagian dari pekerjaan ini.<sup>21</sup> Adapun perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini terletak pada jenis penelitian, tempat penelitian dan teknik pengumpulan data.

### **G. Hipotesis Penelitian**

Untuk mengetahui ada tidaknya korelasi dari motivasi kerja dengan disiplin keaja pada karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (Ha). Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin.
2. Hipotesis Nol (Ho). Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin.

### **H. Sistematika Penulisan**

Supaya lebih mempermudah pengerjaan dalam penyusunan penelitian, oleh karena itu peneliti membuat sistematika penelitian sebagai berikut:

1. BAB 1, termasuk latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, serta definisi operasional dan penelitian sebelumnya yang sebanding.
2. BAB 2, kajian teoritik tentang variabel penelitian ini, motivasi kerja dan disiplin kerja, serta kerangka pikir.

---

<sup>21</sup>Rika Selfiana And Kesi Widjajanti, "Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sango Ceramics Indonesia," *Solusi* 21, No. 3 (2023): 642.

3. BAB 3, jenis dan metodologi penelitian, lokasi, subjek, objek penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan dan analisis data adalah semua aspek dari metodologi penelitian.
4. BAB 4, termasuk dalam hasil penelitian adalah gambaran tentang lokasi penelitian, hasil uji instrumen, dan hasil analisis data dan pembahasan.
5. BAB 5, terdapat penutup yang terdiri dari simpulan dan rekomendasi berdasarkan pembahasan yang di analisis oleh peneliti.