

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KAYAWAN (STUDI KASUS STAFF KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA)

Amalia Febriana Lutfi
Universitas Negeri Surabaya
Email : Amelifebrianalutfi@gmail.com

Jun Surjanti
Universitas Negeri Surabaya
Email : Junsurjanti@unesa.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline and work motivation that occurred in PT. Dock and Shipping Surabaya especially for employees of production. This research is a causality research, with quantitative approach. This study used stratified random sampling technique and analyzed using Statistical Package For Social Science (SPSS) software. The population used only employees who are in the production of 109 employees, while the sample of 87 employees. The result of the analysis of this study shows the work discipline of tcount of 2,363 while the ttable is 1,988 with the significance value $0,020 < 0,05$ hence indicate the existence of positive significant influence to employee performance of production part. While from work motivation show titung equal to 0,694 while ttable equal to 1,988 with value signifikansi $0,042 < 0,05$ mean work motivation variable have positive effect to employee performance of production part.

Keywords : Work Dicipline, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha persaingan akan semakin ketat disegala bidang teknologi, informasi, ekonomi, sosial, dan budaya. Setiap lapisan pelaku industri berkompetisi untuk menciptakan metamorfosis perekonomian sehingga para pelaku ekonomi dipaksa untuk melakukan persaingan secara kompetitif. Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebagai penggerak dan pelaksana kegiatan organisasi supaya dapat berdampak pada efektifitas kinerja karyawan. Tuntutan globalisasi membuat perusahaan harus mengatur sumber daya manusia dengan baik dan maksimal. Sumber daya manusia yang baik dapat menentukan pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Pada kasus ini fungsi sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi alasan yang berharga untuk membentuk inovasi, dan sebagai faktor menjangkau misi organisasi.

Menurut Hasibuan (2010:244) pengertian sumber daya manusia adalah kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki masing-masing individu. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja ialah kuantitas atau

kualitas yang diperoleh dari seseorang yang telah melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja ialah dampak pekerjaan seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah diperoleh pada saat melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2008:22). Menurut Robbins (2015:157) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam waktu tertentu pada saat mengerjakan tugas dilihat dari berbagai alasan, seperti parameter penilaian pekerjaan, objek atau sasaran.

Pencapaian kinerja dapat diamati dan diukur dari hasil kerja individu atau kelompok karyawan yang memiliki standar keberhasilan sehingga dapat dijadikan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Apabila karyawan tersebut telah mampu mencapai visi dan misi perusahaan maka kinerja karyawan telah dinilai baik.

Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan penerapan disiplin kerja dan pemberian motivasi kerja. Disiplin kerja menurut Simamora (2004:610) pemberian peraturan atau tata

cara yang diberikan untuk memperbaiki dan pemberian hukuman kepada karyawan ketika melakukan suatu kesalahan. Disiplin menurut Hasibuan (2010:251) disiplin ialah suatu sikap menghormati dan menghargai seseorang terhadap suatu peraturan yang sedang berlaku, baik peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis serta siap untuk menaati tanpa menolak untuk menerima sanksi yang diberikan perusahaan apabila dirasa melakukan pelanggaran.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran yang tumbuh dari diri sendiri untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku, dan bagi karyawan yang tidak patuh pada peraturan harus siap menerima hukuman sesuai dengan perbuatan yang dilakukan. Pendekatan disiplin kerja diterapkan kepada semua karyawan. Hal itu dilakukan agar para karyawan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Raditya Priyo W, Taher Alhabsji, dan Mohammad Al Musadieg (2014) mengatakan bahwa disiplin kerja signifikan positif dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian dari Holil dan Sriyanto (2011) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan yang ingin berkembang, maka tidak hanya meningkatkan disiplin kerja namun juga harus lebih giat dalam pemberian motivasi kerja kepada karyawan. Supaya karyawan lebih merasa terdorong dalam melakukan pekerjaan. Menurut Ernest (2005:94) mengatakan bahwa motivasi kerja diartikan sebagai kondisi membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi juga mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Robbins (2015) mendeskripsikan motivasi merupakan bentuk sikap siap untuk mengeluarkan usaha yang tinggi demi tujuan organisasi, yang berpatok pada kemampuan untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Luthans (2006) mendefinisikan motivasi sebagai metode yang dilakukan dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku yang ditujukan untuk arah atau insentif.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh bagi karyawan yang dimulai dari kebutuhan fisiologi atau psikologis untuk mendorongnya dalam melakukan perilaku yang positif untuk membantu peningkatan hasil kerja di perusahaan.

Merujuk hasil penelitian yang dilakukan oleh Jamil Tholib (2015), Farida Khanam (2014), dan Kiruja EK, Elegwa Mukuru (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja signifikan dan berpengaruh positif pada peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dari penelitian Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wijayati Wardoyo, Priyono (2015) dan Muhammad Arifin (2015) mengatakan bahwa motivasi tidak signifikan dan tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan.

PT. Dok dan Perkapalan Surabaya tempat yang digunakan pada penelitian ini, merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang produksi kapal dan perbaikan kapal. Tujuan yang dimiliki perusahaan menurut global adalah untuk melakukan dan membantu kebijakan pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional melalui penyelenggaraan usaha galangan kapal di samping memberikan keuntungan atau manfaat bagi pemegang saham, konsumen, karyawan, perusahaan serta masyarakat.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya selama kurang lebih empat puluh hari, peneliti menemukan fenomena yang terjadi di perusahaan. PT. Dok dan Perkapalan Surabaya memberikan peraturan kepada seluruh karyawan bahwa pukul 07.15 sudah harus ada di lokasi kerja dan karyawan harus sudah mulai melaksanakan pekerjaan. Seluruh karyawan bekerja selama sembilan jam kerja mulai dari jam 07.15 sampai jam 15.45 baru diperkenankan untuk bersiap-siap pulang. Namun selama peneliti melakukan pengamatan di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya ketika pukul 07.15 ada karyawan yang belum melakukan tugasnya. Masih banyak karyawan yang dikantin, sarapan, dan sekedar bercengkerama. Pada PT. Dok dan Perkapalan Surabaya, setiap hari senin diwajibkan untuk mengadakan apel pagi perdepartemen. Namun pada penerapannya disetiap hari senin, yang melakukan apel pagi hanya dari departemen keuangan, dan sumber daya manusia. Apel dilakukan demi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian motivasi dan evaluasi kerja selama seminggu kemarin. Para manager tiap departemen memberikan motivasi kepada setiap karyawan supaya karyawan lebih merasa terdorong dalam melakukan tugasnya dan juga melakukan evaluasi kerja demi mengurangi adanya kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan. Dalam pengamatan peneliti, melihat adanya perbedaan antara bagian produksi dan bagian administrasi. Pada staff bagian administrasi setiap karyawan pada departemen tertentu selalu satu ruangan dengan manager, sedangkan pada staff karyawan pada bagian produksi setiap karyawan dan manager berbeda lokasi. Setiap manager bagian produksi memiliki ruangan berbeda dengan lokasi staff

bagian produksi, sehingga para karyawan bagian produksi merasa kurangnya pengawasan dari para manajernya.

Tepat pukul 15.45 karyawan dari semua bagian baru diperbolehkan untuk bersiap-siap untuk pulang. Pada bagian produksi baru boleh mematikan alat, membereskan alat yang digunakan lalu bersiap untuk pulang. Ketika bel berbunyi pukul 16.00 karyawan baru diperbolehkan meninggalkan perusahaan untuk pulang kerumah masing-masing. Namun masih banyak karyawan bagian produksi yang pada pukul 15.30 sudah mulai mematikan alat dan mulai merapikan. Bahkan mereka sudah bersiap dan berkemas untuk pulang. Sebagian dari mereka sudah ber duduk di depan gerbang untuk pulang kerumah masing-masing.

Adanya peraturan yang sudah ditetapkan dan usaha motivasi yang dilakukan oleh perusahaan maka diharapkan karyawan bisa lebih meningkatkan kinerja. Karyawan juga diharapkan bisa menaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. Supaya semakin kedepan perusahaan semakin unggul dalam pencapaian tujuan, dan karyawan dapat bangga dengan hasil kerja kerasnya.

Berdasarkan pengalaman dan pengamatan yang dilakukan peneliti selama kurang empat puluh hari di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya, peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus staff karyawan bagian produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya)”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Disiplin Kerja

Disiplin bermula dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata tersebut muncul kata *Disciplina* yang bermaksud pengajaran atau pelatihan. Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai sikap patuh atas peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk para karyawannya. Disiplin menurut Hasibuan (2010) ialah sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak siap menerima sanksi apabila dirasa melakukan kesalahan atau pelanggaran. Menurut Mondy (2008:162) disiplin adalah sikap karyawan pada saat pengendalian diri dan perilaku tertib untuk menunjukkan kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2010:825) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan seorang manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan ketika karyawan memiliki suatu perilaku yang kurang baik manager berhak mengubah

sikap tersebut, lalu diberikan contoh yang lain supaya karyawan dapat meniru hal yang positif.

Teori Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “Motif” yang sering diartikan sebagai dorongan. Dorongan tersebut merupakan gerakan psikologi dan jasmani untuk melakukan sesuatu, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan tingkah laku manusia untuk berbuat sesuai visi dan misi. Ketika karyawan sedang bekerja, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kepada bawahan perlu dilakukan supaya karyawan lebih semangat dalam menyelesaikan tugasnya menurut Hasibuan (2010:143). Robbins (2015:127) mengatakan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan pekerjaan dengan upaya yang tinggi demi tujuan-tujuan organisasi. Menurut Ernest (2005:94) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Teori Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia dalam organisasi berwenang untuk menganalisis serta membantu memperbaiki masalah yang sedang terjadi di perusahaan sehingga karyawan dapat memperbaikinya dengan tepat. Peranan suatu unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya bergantung dengan apa yang diharapkan seorang manajer, seperti fungsi manajemen manapun, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dievaluasi dan direayasa sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan (Robbins, 2015:200). Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan yang sudah menyelesaikan tugas yang telah diberikan lalu dinilai secara akurat (Mangkunegara, 2008:22).

Melihat dari teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya dan tujuan tujuan dari penelitian ini, sehingga berikut ini merupakan beberapa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:14), Metode kuantitatif merupakan suatu pendekatan secara ilmiah yang memandang sesuatu

sesuai kenyataan sehingga dapat dibedakan, dapat dicermati dan telah diukur, hubungan antar variabel bersifat sebab akibat data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan data statistik.

Penelitian ini dilakukan di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya yang beralamatkan di jalan Tanjung Perak Barat 433-435 Surabaya. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 109 karyawan, sedangkan jumlah sampel sebanyak 87 karyawan dari bagian produksi diambil dengan cara *stratified random sampling*.

Data yang diperoleh peneliti pada penelitian ini ada dua sumber yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari survey (wawancara) dan observasi, sedangkan sumber data sekunder dapat diperoleh melalui hasil angket. Hasil angket tersebut yang dapat menarik kesimpulan pada penelitian ini. Karena penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dilihat dari hasil statistik tersebut sehingga bisa menarik kesimpulan. Teknis analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

INSTRUMEN PENELITIAN

Tabel 1
Kisi-kisi angket penelitian

No	Variabel	Indikator
1.	Disiplin Kerja	Patuh pada peraturan perusahaan
		Membagi waktu secara efektif Bertanggung – jawab pada pekerjaan Absensi
2.	Motivasi kerja	Kebutuhan fisiologi
		Kebutuhan keamanan diri
		Kebutuhan sosial
		Kebutuhan harga diri atas pemberian penghargaan
3.	Kinerja karyawan	Kebutuhan tentang kemampuan diri sendiri
		Kualitas hasil kerja karyawan
		Hasil jumlah pekerjaan karyawan
		Tepat waktu dalam penyelesaian tanggung jawab
		Penggunaan sumber daya manusia secara efektif
		Sifat mandiri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu maka sebelumnya peneliti harus melakukan uji asumsi klasik. Lalu setelah itu berdasarkan uji normalitas yang telah

dilakukan, dapat diketahui bahwa data penelitian mempunyai distribusi normal karena data tersebut mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Hasil uji one sample *kolmogrov-smirnov test* sebuah penelitian yang berdistribusi normal dapat dilihat dari nilai hasil *asympt. Sig. (2-tailed)* yang bernilai sebesar 0,783. Dari nilai yang dijelaskan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier tersebut berdistribusi normal.

Hasil dari uji multikolinearitas dari penelitian ini dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ada hubungan sesama variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian ini dapat dimasukkan ke dalam model regresi linier berganda.

Tabel 2
Uji Multikolinieritas Coefficients

Variabel	VIF	Toleransi	Beta	t
Disiplin Kerja	1,84	0,544	0,322	2,363
Motivasi Kerja	1,84	0,544	0,94	0,694

Hasil uji Multikolinieritas berdasarkan tabel 2 di atas menyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada penelitian tersebut karena nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Disiplin kerja dan Motivasi kerja kurang dari 10,00 sedangkan nilai toleransi lebih dari 0,10.

Hasil analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,675 + 0,391 X_1 + 0,554X_2$$

Tabel 3
Hasil Estimasi Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,435	1,947	
Disiplin kerja	0,165	0,070	0,322
Motivasi Kerja	0,037	0,053	0,094

Berdasarkan hasil tabel tersebut, maka dapat dilihat bahwa hasil konstanta pada penelitian ini adalah 1,435. Hasil koefisien dari variabel disiplin kerja sebesar 0,165 yang bernilai positif, sedangkan pada variabel motivasi kerja menunjukkan 0,037 yang bernilai positif.

Dengan persamaan tersebut dapat diperoleh bahwa koefisien variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kedua kondisi variabel tersebut akan memberikan peluang terhadap kinerja karyawan bagian produksi yang ada di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya

Peraturan yang diterapkan kepada seluruh karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya bagian produksi dan administrasi adalah penetapan jam masuk kerja serta jam pulang kerja. Pada pukul 07.15 seluruh karyawan harus sudah berada di tempat kerjanya dan mulai melakukan pekerjaannya masing-masing. Namun pada karyawan produksi masih ada karyawan yang belum memulai mengerjakan pekerjaannya, sebagian masih ada yang di kantin saraoan, atau hanya sekedar duduk-duduk saja. Lalu ketika jam pulang kerja, pukul 15.45 karyawan baru diperoleh bersiap untuk pulang. Namun pada waktu pengamatan, banyak karyawan bagian produksi yang sudah bersiap untuk pulang bahkan sudah duduk di depan gerbang menunggu bel pulang kerja berbunyi.

Pemberian disiplin kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun karyawan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Supaya pekerjaan dapat selesai tepat waktu, dan juga supaya minimnya kecelakaan kerja karena karyawan sudah mampu menaati peraturan yang ada. Disiplin kerja dapat terlaksana dengan baik apabila tingkat kesadaran karyawan yang tinggi, untuk menaati peraturan yang diberikan.

Melalui hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dok dan Perkapalan Surabaya staff karyawan bagian produksi adalah berpengaruh. Hal ini dilihat dari hasil signifikansi dari disiplin kerja menunjukkan nilai 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan staff bagian produksi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya

PT. Dok dan Perkapalan Surabaya memiliki peraturan setiap hari senin pukul 07.15 dilaksanakan apel pagi yang dibagi menjadi setiap departemen. Namun pada penerapannya, ketika melakukan pengamatan di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya hanya ada dua departemen yaitu departemen keuangan dan departemen sumber daya manusia yang melakukan apel senin pagi. Padahal guna penerapan apel

senin pagi adalah untuk melakukan evaluasi kerja para karyawan selama satu minggu sebelumnya. Ketika ada karyawan yang melakukan pelanggaran atau kinerja yang kurang baik maka diberikan evaluasi kerja pada hari itu. Lalu apel senin pagi juga berguna untuk pemberian motivasi atau dorongan atau semangat kepada seluruh karyawan supaya lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Pemberian motivasi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya selain apel senin pagi adalah pemberian imbalan atau bonus kepada karyawan yang melakukan kinerja yang baik atau memberikan suatu ide yang bisa dilakukan di perusahaan. Lalu ketika karyawan melakukan kerja tambahan atau lembur maka perusahaan juga selalu memberi uang lembur atau uang tambahan kepada mereka. Sehingga mereka tidak merasa rugi, karena seluruh pekerjaan mereka selalu ada ganti ruginya berupa imbalan atau upah.

Melalui hasil uji regresi linier berganda maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Dok dan Perkapalan Surabaya adalah berpengaruh. Hal ini dilihat dari hasil signifikansi dari disiplin kerja menunjukkan nilai 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan staff bagian produksi PT Dok dan Perkapalan Surabaya.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya Staff Karyawan Bagian Produksi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

Melalui hasil uji F nilai signifikansi dari disiplin kerja dan motivasi kerja menunjukkan nilai sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Berdasarkan data responden dan hasil pengolahan data bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji *Adjusted R Square* merupakan koefisien determinasi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 65%. Dari nilai tersebut dapat dijelaskan oleh variabel independen bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah diperoleh dari penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan yaitu Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya.

Saran yang diberikan oleh peneliti untuk perusahaan adalah supaya perusahaan dapat semakin meningkatkan penerapan disiplin kerja supaya karyawan tidak melakukan pekerjaan semaunya dan seenaknya. Karena karyawan yang memiliki nilai disiplin kerja yang tinggi dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. Perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan mewajibkan seluruh karyawan untuk melakukan apel senin pagi karena hal itu merupakan salah satu hal yang penting untuk melakukan evaluasi kerja. Supaya karyawan bisa mengoreksi diri ketika melakukan kesalahan dan dapat mengganti atau melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Elqadri, Zaenal Mustafa., Dewi Tri Wijayati Wardoyo, Priyono. 2013. "The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets". Review of European Studies. Vol. 7 (12): hal. 59-66.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ibrahim, Mahsud., Veronica AduBrobby. 2015. "Impact of Motivation on Employee Performance the case of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana". International Journal of Economics, Commerce and Management. Vol. 3 (11): hal. 1218-1236.
- J. McCormick, Ernest. 2005. *Industrial Psychology*. New York. : Prentice Hall, Inc.
- Kuranchie-Mensah, Elizabeth Boye., Kwesi Amponsah-Tawiah. 2016. "Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana". Journal of Industrial Engineering and Management. Vol. 9 (2): hal. 255-309.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : PT. Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid satu. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Priyo W, Raditya., Taher Alhabsji, Mohammad Al Musadieq. 2014 "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya)". Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 11 (1): hal. 1-10.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fauzi Moh Basri. 2015. *Performance appraisal system yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen. P ;2015. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rozalia, Nur Avni., Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Pattindo Malang)". Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 26 (2): hal. 1-8.
- Shahzadi, Irum., Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, Farida Khanam. 2014. "Impact of Employee Motivation on Employee Performance". European Journal of Business and Management. Vol. 6 (23): hal. 159-166.
- Shaylendra, Kenda Laksana., Mochamad Djudi, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan)". Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 21 (1): hal. 1-7.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. cetakan ke-22. Bandung : ALFABETA.

Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.

Thalib, Jamil. 2015. “The Impact of Dicipline, Motivation
and Leadership in Makassar LantamalVi Office-
Indonesia”. *Academic Journal of Interdisciplinary
Studies*. Vol. 4 (2): hal. 117-128.