

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang menjalankan kegiatan bisnis baik berupa barang maupun jasa, yang dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Adanya era globalisasi dan teknologi yang semakin maju, perusahaan lebih dituntut dapat menghadapi persaingan-persaingan pasar baik pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri.¹ Maka setiap perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan kualitas kinerjanya agar dapat unggul dalam persaingan global. Persaingan tersebut muncul adanya perkembangan teknologi yang semakin pesat, yang akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah masalah yang paling utama dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Zaenal, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Karyawan sebagai pekerja harus menempuh hasil pencapaiannya dengan maksimal.² Karena faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dengan adanya karyawan yang mampu atau mempunyai kecakapan serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga mendapat hasil yang memuaskan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri

¹ Adi, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid – 19 Studi Kasus PT Telekomunikasi Seluler (GRAPARI) Kota Makassar). *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(02) 2022, hal. 43-47.

² Veithzal Rivai Zaenal, *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 406

maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja masing-masing pegawai, sehingga akan bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³ Kinerja merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan karyawan dalam suatu organisasi yang timbul karena berbagai faktor, untuk mewujudkan tujuan tertentu. Wexley dan Yukl mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja.⁴

Menurut Hasibuan dalam teorinya, bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.⁵ Motivasi kerja yang tinggi tentunya bisa membuat karyawan senang dan tanpa tekanan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku

³ Asmara dan Novianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka, 2020), hal 230.

⁴ Wexley dan Yulk, *Perilaku Organisasi dan Psikologi dan Psikologi Personal*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2000), hal. 97

⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2019), hal. 218

seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.⁶

Bila seorang karyawan termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara dalam teorinya bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.⁷ Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang karyawan juga harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan memberi gambaran bahwa dengan adanya motivasi kerja tinggi yang dimiliki karyawan, maka hal tersebut dapat memberikan kontribusi yang besar yaitu seperti prestasi, kebutuhan akan kuasa dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut.⁸ Motivasi kerja yang tinggi tentunya bisa membuat karyawan senang dan tanpa tekanan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.⁹

Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa

⁶ Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara Surabaya, 2019), hal. 10-12

⁷ Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Malang: Tunggul Mandiri Publishing, 2010), hal. 15

⁸ Diana Silaswara, dkk., *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (CV. Pustaka Kreasi Mandiri, Banten 2021), hal. 152

⁹ Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 10-12

dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja secara optimal. Seperti dikemukakan oleh Singodimendjo bahwa semakin baik disiplin kerja seseorang pegawai maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai.¹⁰ Disiplin dapat berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut. Dengan pemaksaan pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.¹¹ Pada awalnya mungkin disiplin dapat dilakukan karena pemaksaan, namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dari dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan.

Maka disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik termasuk kinerjanya dalam bekerja.¹² Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan

Peraturan suatu perusahaan diperlukan untuk memberikan arahan dan konseling kepada karyawan dalam membangun ketertiban di tempat kerja. Moral dan efektivitas perusahaan akan meningkat dengan tatanan yang tepat.

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 94

¹¹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (STAIN Jember Press 2013), hal. 129

¹² *Ibid.*, hal. 130

Upaya karyawan akan meningkat untuk mendukung kinerja semaksimal mungkin. Jika karyawan suatu perusahaan tidak menjalankan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjunjung tinggi peraturan yang berlaku, dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut akan sulit mencapai tujuannya. Karyawan yang mengikuti peraturan perusahaan dan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menciptakan suasana perusahaan yang kondusif sehingga akan berdampak baik bagi aktifitas perusahaan. Maka dari itu, suatu perusahaan memiliki harapan agar para karyawannya dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung, Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung merupakan anak perusahaan milik PT Gangsar Grup yang berdiri sejak 2006 yang beralamat di Jl. Mayor Sujadi No. 12, Kudus, Plosokandang, Kec. Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66221. Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung melayani masyarakat dalam pembelian Bahan Bakar Minyak (BBM) Bersubsidi berjenis solar, pertamax, dan pertalite.

Visi dari Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung yaitu Menjadi perusahaan yang handal dalam pekerjaan dan prima dalam pelayanan dan menjadikan SPBU yang berkualitas. Dan misi membuka lapangan pekerjaan yang baru, memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam mengisi BBM, memberikan

kenyamanan pelayanan kepada konsumen dalam membeli BBM dengan slogan *Pasti Prima*.¹³ Melalui hal tersebut, perusahaan dapat mewujudkannya melalui kinerja dari para karyawannya, yaitu melalui motivasi dan disiplin kerja agar kinerja karyawannya tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dan kinerja karyawan yang baik.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung menerapkan manajemen perusahaan sebagai upaya proses audit. Dari proses audit ini akan dihasilkan nilai yang dimana nilai tersebut digunakan perusahaan untuk mengetahui perkembangan dari kinerja para karyawannya. Berdasarkan hasil audit dihasilkan nilai:

Tabel 1.1

Nilai Kinerja Karyawan Perusahaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung

No	Bulan	Nilai
1	Juni	96, 21
2	Juli	98,67
3	Agustus	98, 67
4	September	93, 33

Sumber: *Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung, 2023*

Dari data tersebut dapat diketahui nilai hasil audit dari laporan audit di setiap bulannya. Terdapat perubahan nilai hasil audit disetiap bulannya, perubahan nilai ini dipengaruhi oleh pelanggaran- pelanggaran maupun kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan Stasiun Pengisian Bahan

¹³ Dokumentasi Peneliti di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung pada 17 Januari 2023

Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung. Dimulai pada bulan Juni yaitu memperoleh hasil audit sebesar 96, 21 dan dinyatakan lulus, pada bulan Juli dan Agustus diperoleh hasil sebesar 98, 67 dan dinyatakan lulus, dan pada bulan September mendapat nilai sebesar 93,33 dan dinyatakan lulus. Melalui hasil audit tersebut hasil nilai terendah berada pada 93,33 yang terjadi di bulan September.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung tidak hanya menjaga sumber daya manusianya saja, tetapi juga terus meningkatkan manajemennya untuk hasil kinerja yang sempurna sesuai visi dan misi. Maka sebagai upaya meningkatkan kinerja harus dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang mempunyai motivasi kerja tinggi dan disiplin dalam menyelesaikan tugasnya. Karena semakin tinggi motivasi dan kedisiplinan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti bahwa masih adanya karyawan yang datang terlambat ke kantor di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung, serta adanya beberapa karyawan yang meninggalkan kantor sebelum jam istirahat. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan belum maksimal. Artinya masih ada beberapa karyawan tidak peduli dengan pekerjaannya yang diberikan oleh pimpinannya dengan segera mungkin. Motivasi karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung dalam bekerja kebanyakan adalah

perolehan gaji yang meningkat, bukan kinerja yang meningkat. Maka motivasi kerja dan disiplin kerja tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung.

Penelitian oleh Barsah, menunjukkan korelasi berganda yang kuat artinya motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan kuat.¹⁴ Penelitian oleh Imas Masriah, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Haifa Khairunnisa, ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan.¹⁶ Penelitian oleh Luthfi Maadjid Abdullah, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja.¹⁷

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian memfokuskan penelitian mengenai motivasi kerja sebagai stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan, disiplin kerja sebagai kesadaran dalam menaati peraturan, dan kinerja sebagai asil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung. Maka peneliti mengangkat judul

¹⁴ Akmar Barsah, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja ..., hal. 1

¹⁵ Imas Masriah, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4, No. 3, April 2022, hal. 1

¹⁶ Haifa Khairunnisa, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan, *JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, Vol. 6, No. 1, Maret 2023, hal. 44 - 58

¹⁷ Luthfi Maadjid Abdullah, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Rengat, *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo* Volume IX Nomor 3, 2022, hal. 1

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung”.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah digunakan untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti, sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang dikehendaki. Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya karyawan yang datang terlambat ke kantor, serta adanya beberapa karyawan yang meninggalkan kantor sebelum jam istirahat.
2. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan belum maksimal. Artinya masih ada beberapa karyawan tidak peduli dengan pekerjaannya yang diberikan oleh pimpinannya dengan segera mungkin.
3. Motif karyawan bekerja kebanyakan adalah perolehan gaji yang meningkat, bukan kinerja yang meningkat.
4. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas maka dapat penulis rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang

Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan perumusan dan tujuan masalah yang telah diketahui, maka manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para akademisi khususnya mahasiswa yang sedang mendalami dunia ekonomi syariah tentang motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi yang dapat digunakan oleh pembisnis untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung.

b. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta menambah wawasan, pengetahuan dan menambah referensi terutama bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah.

c. Bagi Peneliti lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti dalam bidang ekonomi syariah khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung.

F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung dan variabel yang diteliti adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

G. Penegasan Istilah

Berikut uraian perihal beberapa definisi yang terdapat dalam judul penelitian ini guna menghindari terjadinya kesalahan dalam menafsirkan maksud dari penelitian ini, maka peneliti memberikan definisi sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.¹⁸

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kesadaran yang perlu dimiliki setiap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Peraturan ini dibuat tidak lain agar setiap kegiatan yang dilakukan di perusahaan dapat memberikan hasil yang produktif.¹⁹

c. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil atau prestasi yang dapat dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya juga harus memiliki kemampuan, dan juga motivasi untuk mendorong meningkatkan kinerjanya serta kinerja karyawan harus dapat diukur dengan bukti yang kongkrit dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tuntutan dari perusahaan.²⁰

¹⁸ K.R Siti dan Ely Suhayati, *Auditing, Konser Dasar dan Pedoman Penerbitan Akuntan Publik*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hal 56

¹⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 129

²⁰Alex S Ntisemito, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi Kelima*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), hal. 67

2. Definisi Operasional

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku dalam bekerja. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator *physiological needs, safety and security needs, social and belongingness, esteem needs*, dan aktualisasi diri.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku. Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator efisiensi waktu, terus bekerja, mematuhi peraturan, dan laporan harian.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Variabel kinerja dalam penelitian ini menggunakan indikator *timeline*, kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam tulisan ini, maka dibuat sistematika penelitian yang memuat 6 (enam) bab, yaitu:

BAB 1: Pendahuluan

Pendahuluan menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup dan batasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Berisi tentang kajian teori yang dapat digunakan sebagai bahan analisa dalam membahas objek penelitian. Pada bab ini berisi kajian teoritis, kinerja karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja, hubungan antar variabel, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Berisi segala hal tentang bagaimana penelitian dilakukan memuat tentang metode penelitian. Pada bab ini berisi pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, dan sampel penelitian, sumber data, variabel, dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, dan teknis analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum obyek penelitian, deskripsi responden, dan analisis data.

BAB V : Pembahasan

Bab ini berisikan pembahasan dari hasil peneliti yang telah dilakukan. Pada bab ini berisi pembahasan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung

BAB VI : Penutup

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan berdasarkan analisis data dari hasil temuan di lapangan.