



## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI VOLUNTEER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOBAL ARROW CABANG SEMARANG

**Andrianto**

Universitas 17 Agustus 1945 Semarang  
Korespondensi penulis: [andrianto@gmail.com](mailto:andrianto@gmail.com)

**Honorata Ratnawati**

Universitas 17 Agustus 1945 Semarang  
Email: [honorataratnawati@gmail.com](mailto:honorataratnawati@gmail.com)

**Abstract.** *This study discusses the effect of work discipline and voluntary motivation at PT. Global Arrow Semarang which aims to determine the effect of work discipline and volunteer motivation on employee performance. The population in this study were employees of PT. Global Arrow Semarang, as many as 214 people. The sample in this study were all employees of PT. Global Arrow Semarang. The type of data used in this research is quantitative data. Data was collected by means of questionnaires, interviews and direct observation in the field. The sampling method will be analyzed using Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, Normality Test, Classical Assumption Test, Goodnes of Fit Test (Model Test) and Hypothesis Testing. The findings in this study are, first, work discipline has a positive effect on employee performance at PT. Global Arrow, both volunteer motivations have a positive effect on employee performance at PT. Global Arrow. Keywords: Computer Numeric Control (CNC), Fabrication Materials, Architectural Works.*

**Keywords:** *Work Discipline, Motivation, Employees.*

**Abstrak.** Penelitian ini membahas pengaruh disiplin kerja dan motivasi volunteer pada PT. Global Arrow Semarang yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi volunteer terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Global Arrow Semarang, sebanyak 214 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Global Arrow Semarang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan observasi langsung di lapangan. Metode pengambilan sampel akan dianalisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Goodnes of Fit (Uji Model) dan Uji Hipotesis. Adapun temuan dalam penelitian ini adalah, pertama, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Global Arrow, kedua motivasi volunteer berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Global Arrow. Kata kunci: Computer Numeric Control (CNC), Material Fabrikasi, Karya Arsitektur

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi, Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Kompetisi dunia kerja yang kencang di kala ini menuntut tipe industri produk serta pelayanan bersaing buat tingkatkan kemampuan usahanya lewat pengurusan badan yang efisien serta berdaya guna. Pengurusan badan yang efisien serta berdaya guna itu berujung kenaikan sumber energi orang serta penekanan bayaran industri. Salah satu usaha yang dicoba merupakan dengan memperkerjakan daya kegiatan ahli dalam aspek profesinya supaya bisa berikan partisipasi maksimum yang sesuai dengan tujuan yang mau dicapai oleh industri bisnis. (Yanoto, Hutin Sutera dan Sutanto, Eddy M ; 2013).

Efisiensi keamanan membutuhkan perusahaan untuk menyewa security service dari banyak orang handal terlatih dengan cara spesial untuk melindungi keamanan cocok dengan keinginan. Kelebihan jasa ini adalah flexibel, handal, profesional dan mempunyai pelayanan prima dan terbaik. Kondisi ini menyebabkan perusahaan-perusahaan besar ingin menggunakan jasa ini karena mendapat jaminan dari penyedia jasa tersebut. (Yanoto, Hutin Sutera dan Sutanto, Eddy M ; 2013). Salah satu jasa keamanan ini adalah PT. Global Arrow yang merupakan perusahaan bergerak di Bidang Usaha Jasa Pengamanan (BUJP). Perusahaan tersebut berdedikasi untuk mengembangkan dan menerapkan program pengamanan khusus untuk setiap pelanggan yang dilaksanakan secara efisien. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengamanan, PT. Global Arrow tidak luput dari berbagai perilaku karyawan yang kurang baik. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya disiplin karyawan, kehilangan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi terganggu sehingga berdampak terhadap reputasi perusahaan.

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan PT. Global Arrow harus terus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2009) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sementara menurut Rivai & Basri dalam Kaswan (2012), "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Menurut Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja atau sebuah proses manajemen suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan merupakan indikator keberhasilan atau gagalnya suatu perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi terhadap perusahaan. Usaha perusahaan untuk mencapai suatu kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor. "Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan", Wirawan (2009). Dengan demikian kinerja pegawai juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal yang di dalamnya terdapat disiplin kerja.



Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada di perusahaan tempat ia bekerja. Memiliki karyawan yang disiplin tentu saja akan memberikan dampak yang signifikan pada perusahaan. Menurut Rivai (2004), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan yang bertujuan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai yang tinggi akan mampu menciptakan efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan. Menurut Dessler (2009), disiplin kerja merupakan suatu aturan yang dibuat perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mendorong setiap karyawan berperilaku hati-hati dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahan. Sedangkan menurut Moenir (2006), menjelaskan bahwa isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan serta mutu yang telah dibakukan. Aturan kerja ini dicakup dalam satu istilah disiplin kerja. Betapapun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap menjadi andalan utama.

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik dari segi ketepatan waktu maupun target yang sudah ditentukan. Dalam artian, apabila disiplin kerja itu dapat dicapai, pasti akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Dengan hal tersebut pekerjaan akan menjadi lancar dan penyelesaian tugas bisa berhasil sehingga efektivitas perusahaan atau organisasi dapat terwujud. Apabila disiplin kerja itu tidak dapat tercapai tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menjadi buruk. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan akan mengalami kendala dan keterlambatan, sehingga hasilnya kurang maksimal dan produktivitasnya kurangnya efektif.

Sebagaimana dijelaskan menurut beberapa teori, bahwa disiplin kerja individu dalam organisasi akan menumbuhkan suatu kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan yang berlaku sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan untuk menjadi suatu kinerja yang baik. Menurut Wexley dan Yukl (2000) Teori Kinerja untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan disiplin, pegawai akan berusaha untuk dapat melakukan pekerjaan secara maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik pula. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik, dengan disiplin karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.

Selain disiplin kerja, kinerja karyawan ini juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti, motivasi volunteer. Salah satu upaya perusahaan atau organisasi untuk mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan motivasi volunteer dari setiap karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk dapat menciptakan hasil kerja yang optimal. Motivasi volunteer ini merupakan sebuah dorongan yang timbul dari dalam diri setiap individu untuk melakukan sesuatu secara sukarela atau untuk melakukan sesuatu yang lebih. Motivasi volunteer ini muncul karena adanya sebuah kesadaran atau rangsangan berupa kebutuhan baik material maupun nonmaterial yang harus mereka penuhi untuk mencapai suatu kepuasan.

Teori yang diungkapkan oleh Frederick Winslow Taylor yang dinamakan teori motivasi klasik, memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah

yang diberikan, baik uang maupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikannya. Kondisi ini pastinya mempengaruhi pencapaian kerja pegawai secara optimal.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa betapa pentingnya peranan faktor disiplin kerja, dan motivasi volunteer dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja di PT. Global Arrow ini sebenarnya secara keseluruhan sudah cukup baik, namun dalam beberapa hal masih ada yang harus dibenahi dan perlu ditingkatkan, diantaranya masih adanya pegawai yang kurang maksimal dalam melaksanakan patroli keliling (*guard tour*). Pernyataan tersebut diungkapkan oleh pengawas pengamanan yang menilai bahwa, patroli keliling yang dilakukan oleh satpam kurang disiplin, karena masih terdapat beberapa jam patroli yang terlewat.

Hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja yang kurang baik ditunjukkan dengan adanya karyawan yang melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pada jam-jam kerja khususnya malam hari Satpam yang seharusnya bekerja menyelesaikan tugas patroli terdapat kecenderungan dipakai untuk mengobrol dengan teman sekerjanya atau bermain HP. Selain itu hasil laporan dan wawancara yang dilakukan dengan melihat langsung keadaan di perusahaan terdapat 2 karyawan yang tidak hadir dan 4 orang karyawan yang datang terlambat. Hal serupa juga dikemukakan pengawas pengamanan bahwa masih sering dijumpai karyawan yang datang tidak tepat waktu dan melakukan istirahat lebih lama. Permasalahan kedisiplinan karyawan pada jam kerja yang kurang baik ini disebabkan karena sistem absensi yang masih manual dan kurangnya pengawasan yang maksimal.

Apabila pegawai tidak hadir dan datang terlambat, maka akan mengakibatkan beberapa pos penjagaan tidak diisi atau terlambat diisi yang mengakibatkan terganggunya kegiatan patroli keliling. Masih rendahnya motivasi volunteer kerja pegawai ini terlihat dari rendahnya semangat pegawai dalam memberikan pelayanan dengan dorongan sukarela kepada perusahaan secara maksimal dan menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu. Salah satu cara untuk memberikan motivasi kerja para pegawai yaitu dengan pujian ataupun apresiasi dari pimpinan apabila terdapat pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan baik, namun berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pimpinan dan pengawas pengamanan jarang memberikan pujian kepada karyawannya.

Dengan latar belakang di atas peneliti ingin mengetahui seberapa besar hubungan antara disiplin kerja dan motivasi volunteer setiap karyawan terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan di Semarang. Untuk itu peneliti memutuskan penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan yang bergerak dibidang usaha jasa pengamanan yaitu PT. Global Arrow Semarang. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Volunteer terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Arrow Semarang.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen berasal dari bahasa Inggris “*management*” yang mempunyai arti “mengatur atau mengelola”. Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur atau mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut berdasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan suatu organisasi.

### **2.1.2. Disiplin Kerja**

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin yaitu “disipel” yang berarti “pengikut”. Seiring perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya “kepatuhan” atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada di perusahaan tempat ia bekerja. Memiliki karyawan yang disiplin tentu saja akan memberikan dampak yang signifikan pada perusahaan. Menurut Rivai (2004), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan yang bertujuan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menurut Dessler (2009), merupakan suatu aturan yang dibuat perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mendorong setiap karyawan berperilaku hati-hati dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahan.

#### 2.1.3. Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) dalam organisasi, tingkat usaha (level of effort) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence). Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

#### 2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai hasilnya maka akan diketahui bahwa seseorang karyawan tersebut masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Setiap perusahaan menginginkan agar perusahaannya untuk terus dapat bersaing dan survive. Hal ini pastinya di dorong oleh peningkatan terhadap kinerja seluruh karyawan, baik peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sesuai dengan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2014) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi *Volunter* terhadap Kinerja Pegawai di PT. Global Arrow cabang Semarang, maka populasi yang akan diambil adalah seluruh pegawai dengan jumlah 214 orang.

Menurut Sugiono (2012), sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Global Arrow Semarang. Sementara itu metode yang akan digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

maka:

$$n = \frac{214}{1 + 214(0,1)^2} = \frac{214}{1 + 214(0,01)} = \frac{214}{1 + 2,14} = \frac{214}{3,14}$$

n= 69

Berdasarkan pada perhitungan di atas, maka diperoleh sampel sejumlah 69 responden.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik acak dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pelaksanaan sampel dalam penelitian ini adalah dengan Simple Random Sampling. Proses untuk mendapatkan responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III-2

Proses Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Penyebaran kuesioner	69
Kuesioner kembali	69
Kuesioner dinyatakan kembali	-
Kuesioner layak diolah	69

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2021

Pada penelitian ini jumlah kuesioner yang disebar sejumlah 69 kuesioner yang ditentukan dari hasil penentuan sampel. Hasil penyebaran kuesioner tersebut menunjukkan bahwa dari sejumlah 69 kuesioner yang disebar semua kuesioner dapat kembali dan diisi dengan lengkap sehingga jumlah sampel penelitian dapat terpenuhi. Dari seluruh responden yang telah melakukan pengisian kuesioner maka langkah selanjutnya adalah mendiskripsikan menurut umur, pendapatan perbulan, masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian terhadap upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Global Arrow Semarang dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

##### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t disiplin kerja = 7,745 dengan sig. 0,000. Dengan nilai sig. Lebih kecil (<)  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini bisa diartikan bahwa dengan adanya peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Global Arrow akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan angka yang signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tingginya kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka semakin berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Global Arrow Semarang. Hal ini sejalan dengan penelitian Sutrisno, Azis Fathoni dan Maria Magdalena Minarsih (Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang:2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil kuesioner penelitian tentang disiplin kerja yang didapatkan, item yang mempunyai nilai rata-rata terkecil adalah item pertanyaan ketiga yaitu pertanyaan saya selalu hadir tepat waktu. Sehingga bahwa dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum menaati peraturan khususnya dalam hal kedisiplinan waktu selama bekerja di PT. Global Arrow Semarang.



Perusahaan harus bisa membuat karyawan menegakkan peraturan, utamanya terkait dalam kedisiplinan dalam waktu kehadiran. Hal tersebut dapat dilakukan dengan pemberian sanksi mulai dari teguran lisan sampai dengan penerbitan surat peringatan, sehingga pos yang seharusnya masih dijaga tidak menjadi kosong ketika ada pergantian petugas yang mengakibatkan potensi kerawanan menjadi meningkat.

Sedangkan item yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi adalah pertanyaan ke 1 yaitu saya melakukan pekerjaan secara efektif. Dengan kondisi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa para karyawan mempunyai komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal tersebut dilakukan atas dasar tanggungjawab yang tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hermansyah (2012) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Motivasi *Volunteer* Terhadap kinerja Karyawan**

Pada uji hipotesis di atas membuktikan bahwa motivasi *volunteer* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji – t motivasi *volunteer* sebesar 7,626 dengan sig.  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hasil penelitian pada PT. Global Arrow Semarang menunjukkan bahwa setiap karyawan memberikan penilaian yang cukup terhadap motivasi *volunteer* dengan nilai rata – rata 3,31.

Dari hasil kuesioner didapatkan, item yang mempunyai nilai rata-rata terkecil yaitu sebesar 3,10 adalah pada pertanyaan ke 6 yaitu saya ingin untuk menciptakan masyarakat yang lebih baik. Nilai rata-rata terkecil juga didapat dari pertanyaan ke delapan yaitu saya mempunyai kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation). Sedangkan item yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,52 adalah pertanyaan ke 1 yaitu mengenai saya ingin melakukan sesuatu secara lebih.

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan motivasi *volunteer* karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Global Arrow Semarang. Motivasi *volunteer* ini mengajarkan bagaimana seorang karyawan secara sukarela mendorong semangat kerjanya agar mereka mau lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan segala ketrampilan dan kemampuan serta hati nurani yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Matti Ullah Butt, Yu Hou, Kamran Ahmed Soomro dan Daniela Acquadro Maran (Model Motivasi Relawan ABCE:2017)

## **5. KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi *volunteer* terhadap kinerja karyawan PT. Global Arrow Semarang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 69 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, demikian pula sebaliknya, jika karyawan kurang memiliki disiplin dalam bekerja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
2. Motivasi *volunteer* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi *volunteer* akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran yang dapat penulis berikan adalah:

1. Disiplin kerja yang merupakan variabel terbesar yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Global Arrow. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh indikator paling kecil adalah kepatuhan pada kehadiran karyawan. Hal ini harus menjadi perhatian dari PT. Global Arrow Semarang untuk dapat memberikan ketegasan dalam memberikan sanksi yang adil terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran. Selain itu perusahaan harus memberikan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi dan tidak melanggar peraturan.
2. Motivasi *volunteer* merupakan variabel terkecil yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Global Arrow, sehingga untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perlu adanya peningkatan motivasi untuk semua karyawan. Dalam indikator tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh indikator paling kecil adalah keinginan karyawan untuk menciptakan masyarakat yang lebih baik dan mempunyai kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Hal ini harus menjadi perhatian PT. Global Arrow untuk lebih meningkatkan motivasi dengan memberikan semangat bekerja kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan untuk memberikan semangat bekerja secara mengoptimalkan kinerja karyawan lebih baik. Selain itu dapat juga dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan kegiatan di luar pekerjaan yang menjadi minat para karyawan sehingga para karyawan tertarik untuk berpartisipasi aktif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Adi, Prasetyo, 2008. "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah BMT Kaffah Yogyakarta", Surakarta, Skripsi FE STAIN
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Artana, I Wayan Arta. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Maya Ubud Resort & SPA). *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*.
- Baharuddin Latief. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*. Volume 1.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Baskoro, Sigit Wahyu, dan Susanty, Aries. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@TI Undip*, Vol VII, No 2, Mei 2012
- Dalal, R.S., Brummel, B.J., Baysinger, M., & Le Breton, J.M. (2012). There Lative Importance of Employee Engagement, Other Job Attitudes, and Trait Affectas Predictors of Job Performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42 (D1), E295–E325.



- Dessler, Gary. 2009. Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks
- Fitrah, Moch Rizki. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember. Jember: Universitas Jember.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. Khairul. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2.
- Hamzah B. Uno. 2012. Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harahap, Sofyan Syarif. 2004. Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutin Sutera Yanoto dan Eddy M. Sutanto. 2013. Rencana Kebijakan Outsourcing Tenaga Keamanan Universitas X Surabaya. Universitas Kristen Petra, AGORA Vol. 1, No. 1.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Jakarta. STIE YKPN
- Mas'ud, Fuad. 2004. "Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Miftahun dan Sugiyanto. 2010. Pengaruh Dukungan Social dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja. Jurnal Psikologi volume 37, No. 1
- Moenir. 2006. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara
- Moenir, H.A.S. 2004. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Bumi Aksara, Jakarta
- Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 5. STIESIA
- Nurastuti, W. 2007. Metodologi Penelitian. Yogyakarta : Penerbit Ardana Media
- Pinder. 2014. Work motivation: Theory, Issues And Applications. Illinois : Scoff, Foresmen and Company
- Rahmawati, Kartika Tri. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota. Skripsi: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Rivai Zainal, Veithzal.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, V. d. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Rivai, V. d. (2005). Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

- Robbins, P. Stephen. 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. 2011. SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset. Penerbit Salemba empat, Jakarta
- Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua. Penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Bilson, “Panduan Riset Prilaku Konsumen”, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 2014.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja. Jakarta : Kencana
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Susiarto dan Ahmadi, Slamet. 2007. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Operator di SPBU 34-12701 Jakarta Selatan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 4.
- Tatang, Uep dan Sambas Ali Muhidin. 2011. Desain Penelitian Kualitatif. Bandung: Karya Andika Utama.
- Wexley, K.N., and Yukl, L.A. 2000. Organizational Behavior and Personnel Psychology. Boston: Richad D. Irwin, Inc.
- Wibowo. 2014 . Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.