

perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Menurut Malthis (2006:78) kinerja karyawan sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Menurut Wibowo (2007:87) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi ekstrinsik, kemampuan dan disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2009:17) motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja yang tinggi akan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong karyawan untuk mencapai target yang maksimal dengan harapan lebih besar dari perusahaan.

PT Gelatik Supra Medan yang beralamat di Jalan Danau Marsabut Nomor 6 Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agency atau outsorsing. Dimana PT Gelatik Supra Medan menyediakan dan menyalurkan Tenaga kerja untuk di disalurkan ke perusahaan-perusahaan yang menerima tenaga kerja dengan cara melakukan hubungan kontrak kerja kepada PT Gelatik Supra Medan. Berdasarkan hasil observasi awal penulis dengan beberapa karyawan PT Gelatik Supra Medan menyatakan permasalahan yang dihadapi PT Gelatik Supra Medan dari sudut pandang kinerjanya yaitu kurangnya kerapihan dan ketelitian menata produk, suka menunggu konsumen daripada mendatangi konsumen terlebih

dahulu, tidak bisa bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan, pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu dan kurangnya inisiatif dalam bekerja dan tidak mampu menyelesaikan masalah di pekerjaan. Permasalahan dilihat dari Motivasi Ekstrinsik yaitu Peralatan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak terbagi dengan rata, gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan pekerjaannya sehingga karyawan sering mengeluh, hubungan dan komunikasi antara karyawan dan atasan kurang baik sehingga perhatian dan motivasi yang didapat dari atasan sangat kurang dan perusahaan tempat karyawan bekerja jauh dari tempat tinggal sehingga waktu tidak maksimal. Permasalahan dilihat dari disiplin kerja yaitu seringnya terlambat masuk kerja, istirahat dan pulang kerja tidak tepat waktu, kurangnya kerapuhan berpakaian dan seragam yang dipakai tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, sulit berhubungan baik dengan pihak perusahaan dan berhenti bekerja tanpa ijin atau berkomunikasi kepada atasan terlebih dahulu.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gelatik Supra Medan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas yang menjadi masalah adalah :

1. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah

1. Untuk mengetahui apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Bagi penulis, menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan PT Gelatik Supra Medan, sebagai menambah masukan untuk memperbaiki kinerja karyawan melalui motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja.
3. Bagi pihak lain, sebagai tambahan referensi informasi mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.