



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TEHNIK
BAYU MURNI**

SKRIPSI

Ferdian Piliango

1502025105

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TEHNIK
BAYU MURNI**

SKRIPSI

Ferdian Piliango

1502025105

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **"PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TEHNIK BAYU MURNI"** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau Ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, November 2021

Yang Menyatakan,



Ferdian Piliango

NIM 1502025105

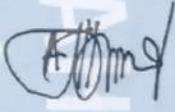
PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TEHNIK BAYU MURNI

NAMA : Ferdian Piliango
NIM : 1502025105

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK : 2022

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M	
Pembimbing II	Amilia Zainita, S.E., M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, MM.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TEHNIK BAYU MURNI

Disusun oleh:
Ferdian Piliango
1502025105

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Pada tanggal: 28 Juli 2022

Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Sunarta, MM.)

Sekretaris, merangkap anggota:



(Dr., Adityo Ari Wibowo, MM.)

Anggota :

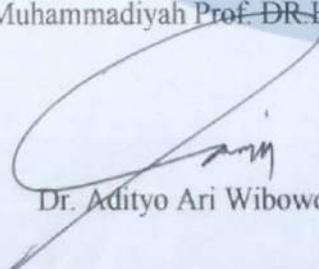


(Prof., Dr. H. Andi Sessu, M.Si.)

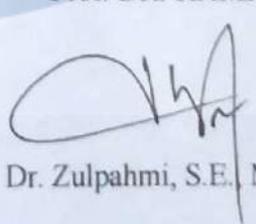
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.



Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ferdian Piliango
NIM : 1502025105
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVIASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TEHNIK BAYU MURNI”**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada tanggal: Desember 2021

Yang Menyatakan,


Ferdian Piliango

NIM 1502025105

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum,wr.wb

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat hidayah dan inayah-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, aamiin. Penulisan skripsi ini diajukan dengan judul yang penulis bertajuk "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TEHNIK BAYU MURNI".

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari beberapa pihak. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis, yang sudah mendukung anaknya sampai saat ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka .
3. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.Hamka.
4. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen yang selalu membantu dan memberikan masukan serta dukungan untuk menjadikan mahasiswa terbaik dan selalu bersedia meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada mahasiswa.
5. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan.
7. Teman, sahabat serta keluarga yang senantiasa selalu hadir untuk memberikan dukungan dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini kepada penulis.

Semoga Allah membalas semua kebaikan dan bantuan yang telah diberikan terhadap penulis dalam menyusun skripsi. Penulis menyadari bahwa hasil skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik yang dapat membangun saran dan masukan dari pembaca demi kesempurnaan laporan ini.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Jakarta, Desember 2021


Ferdian Piliango

1502025105

RINGKASAN

Ferdian Piliango (1502025105)

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TEHNIK BAYU MURNI

Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia, Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Teknik Bayu Murni.

PT. Teknik Bayu Murni merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa. Dalam masa pandemi PT. Teknik Bayu Murni melakukan Work from Home (WFH) untuk para karyawannya. Selama WFH terjadi penurunan kinerja karyawan terutama dalam hal absensi atau kehadiran.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja. Data primer dikumpulkan langsung dari kuisioner dan wawancara kepada pihak manajemen dan karyawan di PT. Teknik Bayu Murni dan data sekunder diperoleh dari hasil penilaian kinerja dari department HRD dan dilengkapi dengan sumber pustaka lainnya.

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan), serta uji t (parsial). Persamaan linier dari analisa linier berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 0.390, dan semua angka bernilai positif baik untuk disiplin dan motivasi, kemudian uji simultan menunjukkan nilai F-hitung sebesar 80,483 lebih besar dari F-tabel sebesar yaitu 3,09. Begitu pun hasil uji parsial untuk disiplin kerja(X1) nilai t-hitung (5,031) > t-tabel (1,98) dan untuk motivasi kerja maka t-hitung (3,139) > t-tabel (1,98). Dari hasil statistik yang didapatkan maka disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh dan bernilai positif terhadap kinerja, artinya jika disiplin dan motivasi kerja dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

ABSTRACT

Ferdian Piliango (1502025105)

EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TEHNIK BAYU MURNI

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economical and Business Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Keyword : Human Resources, Discipline, Motivation, Employee Performance

This study aims to determine how the influence of discipline and work motivation on employee performance at PT. Tehnik Bayu Murni.

PT. Tehnik Bayu Murni is one of the companies engaged in the service sector. During the pandemic PT. Tehnik Bayu Murni does Work from Home (WFH) for its employees. During WFH there is a decrease in employee performance, especially in terms of absenteeism or attendance.

Performance measurement is done by using the variables of work discipline and work motivation. Primary data were collected directly from questionnaires and interviews with management and employees at PT. Tehnik Bayu Murni and secondary data are obtained from the results of performance appraisals from the HRD department and are complemented by other library sources.

The method used in this study uses multiple linear regression analysis, F-test (simultaneous), and t-test (partial). The linear equation from multiple linear analysis shows a constant value of 0.390, and all numbers are positive for both discipline and motivation, then the simultaneous test shows the F-count value of 80.483 which is greater than the F-table of 3.09. Likewise, the results of the partial test for work discipline (X1) value t-count (5,031) > t-table (1,98) and for work motivation, t-count (3,139) > t-table (1,98). From the statistical results obtained, work discipline and work motivation have a positive effect on performance, meaning that if discipline and work motivation can be improved, employee performance will increase.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS	i
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
RINGKASAN	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Batasan Masalah.....	7
1.2.3 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Telaah Pustaka.....	15
2.2.1 Disiplin Kerja.....	15
2.2.2 Motivasi Kerja.....	18
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	20

2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	22
2.3.1	<i>Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.....</i>	22
2.3.2	<i>Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....</i>	22
2.4	Rumusan Hipotesis.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Metode Penelitian.....	25
3.2	Operasionalisasi Variabel.....	26
3.3	Populasi dan Sampel.....	28
3.3.1	Populasi.....	28
3.3.2	Sampel.....	29
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian.....</i>	32
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data.....</i>	32
3.5	Analisis Data dan Teknik Analisis.....	33
3.5.1	<i>Analisis Data.....</i>	33
3.5.1.1	<i>Analisis Kuantitatif.....</i>	34
3.5.1.2	<i>Analisis Kualitatif.....</i>	34
3.5.2	<i>Teknik Analisis.....</i>	35
3.5.2.1	<i>Uji Regresi Linier Berganda.....</i>	35
3.5.2.2	<i>Uji Hipotesis.....</i>	35
3.5.2.2.1	<i>Uji Simultan (Uji f).....</i>	36
3.5.2.2.2	<i>Uji Parsial (Uji t).....</i>	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian.....</i>	38
4.1.2	<i>Sejarah Singkat Perusahaan.....</i>	38

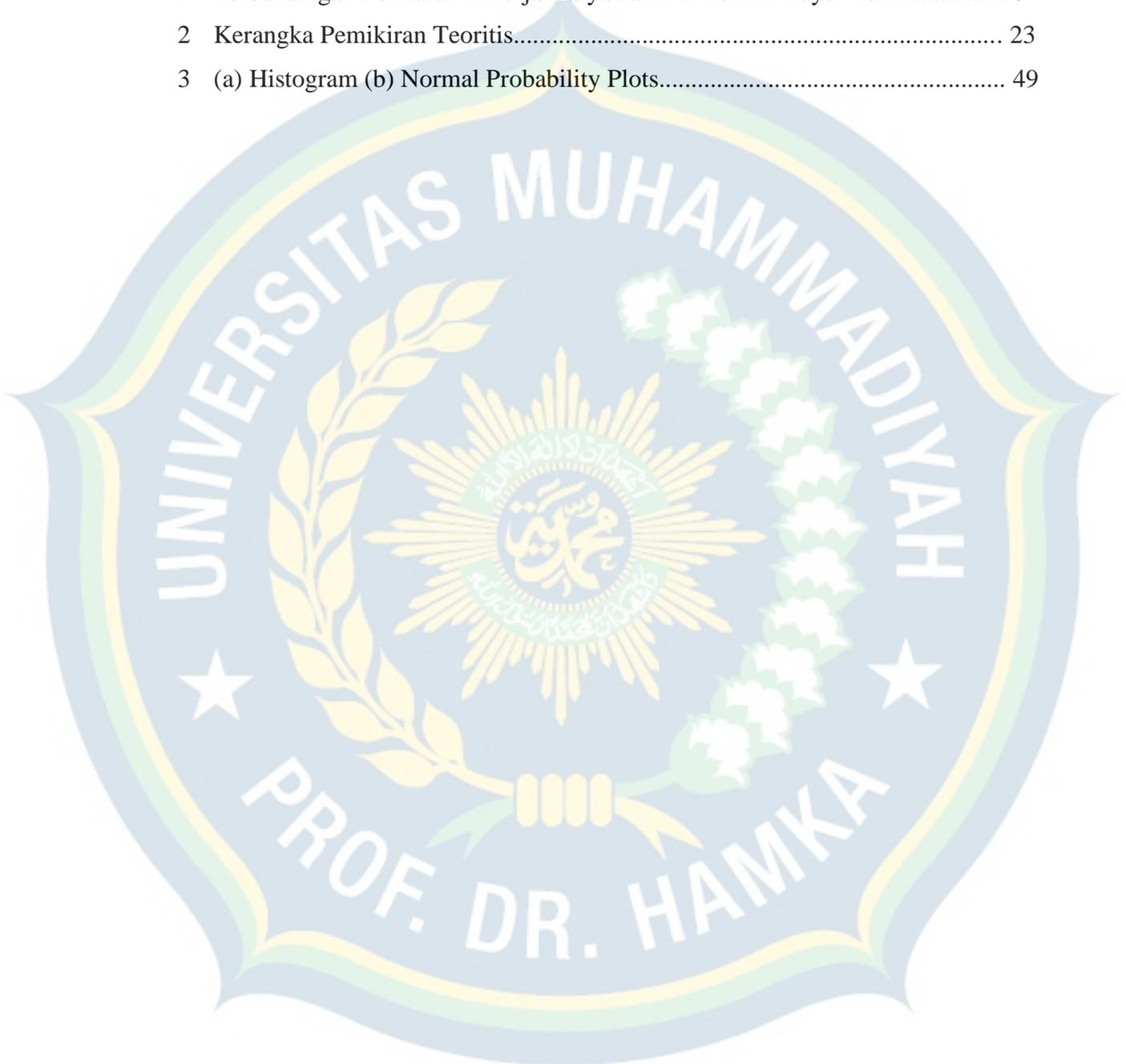
4.1.3	<i>Visi dan Misi</i>	38
4.2	Hasil Pengolahan Dan Data Pembahasan.....	39
4.2.1	<i>Identitas Responden</i>	39
4.2.2	<i>Analisis per Variabel</i>	44
4.2.3	<i>Analisis Uji Asumsi Klasik</i>	49
4.2.4	<i>Analisis Regresi Liner Berganda</i>	50
4.2.5	<i>Uji F (Simultan)</i>	51
4.2.6	<i>Uji t (Parsial)</i>	51
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan.....	54
5.2	Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA		56

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1	Permasalahan Kinerja PT. Teknik Bayu Murni.....	5
2	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	11
3	Operasional Variabel.....	24
4	Data Karyawan Tetap PT Teknik Bayu Murni.....	25
5	Proportionate Stratified Random Sampling pada PT. Teknik bayu Murni.....	28
6	Skor Nilai Skala Likert.....	31
7	Usia Responden.....	36
8	Jenis Kelamin Responden.....	37
9	Pendidikan Terakhir.....	38
10	Tanggapan responden tentang sanksi hukuman terhadap karyawan PT. Teknik Bayu Murni sangat penting dalam disiplin kerja.....	39
11	Tanggapan responden tentang kepatuhan aturan perusahaan terhadap karyawan PT. Teknik Bayu Murni sangat penting dalam disiplin kerja.....	39
12	Tanggapan responden tentang tanggung jawab atas pekerjaan karyawan PT. Teknik Bayu Murni sangat penting dalam disiplin kerja.....	40
13	Tanggapan responden tentang kebutuhan sosial karyawan PT. Teknik Bayu Murni sangat berpengaruh dalam motivasi kerja.....	41
14	Tanggapan responden tentang penghargaan pada karyawan PT. Teknik Bayu Murni sangat berpengaruh dalam motivasi kerja.....	42
15	Tanggapan responden tentang aktualisasi diri pada karyawan PT. Teknik Bayu Murni sangat berpengaruh dalam motivasi kerja.....	42
16	Tanggapan responden karyawan PT. Teknik Bayu Murni harus memiliki kuantitas kerja yang maksimal dalam bekerja.....	43
17	Tanggapan responden karyawan PT. Teknik Bayu Murni harus memiliki kualitas kerja yang maksimal dalam bekerja.....	44
18	Tanggapan responden karyawan PT. Teknik Bayu Murni harus dapat melakukan proses kerja dengan tepat waktu dan sesuai standar.....	45
19	Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
20	Hasil Uji F (Simultan).....	46
21	Hasil Uji t (Parsial).....	47

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1	Perbandingan Penilaian Kinerja Karyawan PT. Teknik Bayu Murni.....	6
2	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	23
3	(a) Histogram (b) Normal Probability Plots.....	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang penting baik secara individu maupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan penggerak yang utama atas keberhasilan dari berbagai kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju atau mundurnya perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber manusianya. Maka, setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik (Pitaloka, 2016).

Manajemen kinerja adalah hal yang harus dibangun secara berkelanjutan dan menyeluruh. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kinerja karyawan di suatu perusahaan agar dapat mewujudkan tujuan dari organisasi. Manfaat penerapan dari sumber daya manusia yang efektif bagi suatu organisasi adalah untuk dapat mempertahankan kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan dimasa yang akan datang. Maka, kekuatan perusahaan bisa dikatakan dapat ditentukan oleh orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut, baik pada tingkat manajerial maupun operasional. Sebuah organisasi tidak hanya menginginkan memiliki SDM yang kompeten, namun juga yang terpenting adalah mereka mau bekerja dengan giat dan memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

Disiplin merupakan fungsi keenam dari sebuah manajemen sumber daya manusia (MSDM), kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting, hal itu karena tanpa adanya disiplin yang baik dari para karyawan maka akan sulit bagi perusahaan mencapai tujuan perusahaan yang optimal (Hasibuan, 2013). Jika seorang karyawan memiliki disiplin yang tinggi hal tersebut mencerminkan karyawan itu memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Perkinson (2005) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dengan adanya penerapan disiplin karyawan yang tinggi maka perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang tinggi juga, karena dengan disiplin yang tinggi seorang karyawan mampu meningkatkan efektivitas kerja.

Motivasi kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, hal itu karena motivasi merupakan dorongan atau stimulus yang menciptakan kegairahan kerja seorang karyawan agar mau bekerja sama, bekerja yang efektif dan mampu berintegrasi dengan segala sumber daya untuk mencapai keberhasilan, pentingnya dari motivasi ini adalah merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia atau karyawan, supaya mau untuk bekerja keras dan antusias dalam mendapatkan hasil yang terbaik. Sebuah perusahaan yang tidak memperhatikan disiplin dan motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbaikan terhadap perhatian terhadap disiplin dan motivasi kerja tersebut sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja dari seorang karyawan. Keberhasilan untuk memperbaiki kinerja yang kurang sangat tergantung pada sumber daya manusia yang bersangkutan, karena sebagai organisasi perlu memiliki karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan disiplin yang tinggi.

Dalam penerapan motivasi kerja pada bagian atau departemen yang berbeda butuh memiliki motivasi kerja yang tinggi, begitu juga dibutuhkan pada level atau golongan pada berbagai karyawan dalam perusahaan itu sendiri. Hal tersebut bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja. Pada proses pengembangan SDM berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui menciptakan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan karyawan pada golongan operasional namun juga jajaran manajemen yang ikut terlibat didalamnya.

Motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan-karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari berbagai aspek pada pekerjaan, budaya pada organisasi dan juga pola kepemimpinan yang ada. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja yang berkualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan adalah sebuah prestasi atau keberhasilan yang dapat dicapai oleh individu ataupun suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya pada periode tertentu, selain itu kinerja dapat diartikan sebagai suatu keberhasilan yang didapatkan dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat atau organisasi, kinerja tidak akan terwujud jika mendukung karyawan untuk berkembang. Kinerja merupakan sesuatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan dengan sungguh-sungguh.

Karyawan merupakan aset paling utama bagi organisasi ataupun perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan di dalam organisasi. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan serta mengembangkan bisnisnya dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Untuk memperoleh atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta melakukan penilaian untuk pegawainya agar terus dapat menerapkan disiplin yang tinggi dalam bekerja (Wahyudi, 2019)

PT. Teknik Bayu Murni merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa. Pelayanan terhadap pelanggan merupakan hal utama di PT. Teknik Bayu Murni, konsep yang dilakukan di PT. Teknik Bayu Murni di tujukan pada pelayanan jasa khususnya jasa kontraktor Mekanikal, Elektrikal dan Air Conditioning. Dalam masa pandemi Covid-19 banyak perusahaan yang melakukan *Work from Home* (WFH) untuk para karyawannya, termasuk dalam hal ini adalah karyawan PT. Teknik Bayu Murni. Dalam menjalankan roda bisnis perusahaan, aktivitas pekerjaan harus tetap berlangsung walaupun dengan kondisi yang terbatas. PT. Teknik Bayu Murni melakukan rotasi dalam menjalankan WFH untuk para karyawannya. Adanya WFH dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut hasil pengamatan selama dua bulan terakhir terjadi penurunan kinerja karyawan. Di antaranya adanya karyawan yang tidak mengikuti jadwal WFH yang sudah ditentukan, serta beberapa karyawan sering terlambat ketika mendapat jadwal *Work from Office* (WFO). Hal ini sangat terkait dengan disiplin serta motivasi kerja. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui proses disiplin dan motivasi kerja tersebut sehingga yang diharapkan bisa meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Tabel 1
Permasalahan Kinerja PT. Tehnik Bayu Murni

Permasalahan	Detail	Data Oktober - Desember 2021
COVID-19	Banyak karyawan yang harus isolasi mandiri karena terkena Covid-19 sehingga menyebabkan pekerjaan tertunda	Total terdapat 19 orang selama 3 bulan yang sempat mengalami isolasi mandiri
Work From Home (WFH)	Mengikuti regulasi pemerintah untuk rekomendasi WFH	50% (72 orang) bergantian setiap minggu
Kinerja Karyawan	Penilaian akhir tahun karyawan yang turun dari rata-rata tahun sebelumnya 2020	Nilai rata-rata seluruh karyawan turun 4.2% dibandingkan tahun 2020

Sumber: Diolah Penulis (2022)



Gambar 1
Perbandingan Penilaian Kinerja Karyawan PT. Teknik Bayu Murni
Tahun 2020 dan Tahun 2021

Dari data hasil penilaian kinerja karyawan tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 4,2% dari rata-rata 86,57 menjadi 82,93. Hal tersebut membuat manajemen ingin mengidentifikasi hal-hal yang bisa meningkatkan kembali kinerja karyawan PT. Teknik Bayu Murni.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012), Arianto (2013), Sidanti (2015), dan Sajangbati (2013) mengemukakan bahwa disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja. Salah satu hal terpenting efek dari disiplin adalah dengan terlaksananya segala macam kegiatan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang sudah disepakati. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin merupakan upaya untuk mengendalikan perilaku dan cara kerja karyawan agar mencapai tujuan. Hasil penelitian Riyadi (2011), Harlie (2012), Potu (2013), dan Murti dan Srimulyani (2013) mengemukakan bahwa motivasi baik secara individu maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengamatan yang sudah

dilakukan oleh penulis terhadap permasalahan tersebut. Maka, penulis memutuskan mengambil judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Teknik Bayu Murni”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada, sebagai berikut:

1. Pandemi yang berdampak secara langsung pada berbagai sector industri khususnya pada PT. Teknik Bayu Murni
2. Kinerja karyawan yang menurun akibat adanya *Work From Home* (WFH).
3. Kegiatan perusahaan harus tetap dilaksanakan secara maksimal dengan kondisi aktivitas yang terbatas.

1.2.2 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah hanya pada variabel bebas (independen) variabel yang mempengaruhi yaitu Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2), serta variabel terikat (dependen) variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja Karyawan (Y). Objek analisis dari penelitian ini adalah PT. Teknik Bayu Murni yang bertempat di Pasar Rebo, Jakarta Timur dan penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2021.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Teknik Bayu Murni

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Teknik Bayu Murni
3. Apakah disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Teknik Bayu Murni

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menggambarkan dan mengetahui mengenai:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Teknik Bayu Murni
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Teknik Bayu Murni
3. Mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Teknik Bayu Murni

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat seperti berikut ini:

1. Bagi Akademik

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Mahasiswa

Diharapkan mampu meningkatkan kemampuan penulis didalam menganalisis faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu industri dan menambah pengetahuan bagi mahasiswa untuk mengimplementasikan ilmu–ilmu pembelajaran yang diterima ke dalam dunia kerja, terkhususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi para pimpinan perusahaan dalam hal menerapkan kebijakan terkait disiplin dan motivasi para karyawan pada lingkungan perusahaan, yang nantinya akan mempengaruhi kualitas dari kinerja karyawan tersebut, serta tentunya akan berdampak pada kemajuan PT. Tehnik Bayu Murni.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Cooper, D.R. dan Schindler. (2017). *Business Research Methods*. New York: McGraw – Hill.
- Dewi, P. A. U., Arnawa, G., & Kurniawan, I. M. G. A. (2018). Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Perseroan Terbatas Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja. *Widya Amerta*, 5(2).
- Fatimah. (2012). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Sumatra Selatan: CV Raban Cahaya*.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Hasibuan, M. S. (2011). Manajemen Dasar Pertimbangan dan Masalah. *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M. S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Mangkunegara, A.A.P, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. (2013). Analisis Data Penelitian dengan Statistik. *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Moehiono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Payaman J. Simanjuntak. (2011). Manajemen Evaluasi Kinerja. *Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*.
- Perkinson, L. (2005). *Discipline In The Extremes, Potentially Damaging To Behavioral Safety Processes*. *Professional Safety: Academic Research Library*, 50(4), 31-35.

- Pitaloka, Ikhwana. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang. *Palembang: Universitas Muhammadiyah*.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. *Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Samsudin, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia
- Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pt. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, YKPN, Yogyakarta, 1(4).
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sidanti, H. (2015). pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Siregar, Syofian. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS. *Jakarta: Kencana*.
- Sutrisno, Edy. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat. *Jakarta: Prenada Media Group*.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Teguh, Wahyu. (2013). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Sukabumi: PT. Manomi Grament*.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.