PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WIDSYACA BRATA UTAMA DI PANGKALAN KERINCI

(The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At PT. Widsyaca Brata Utama In Pangkalan Kerinci)

SKRIPSI

Oleh :

WIDY ALIFFIA

2161201248

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	:	WIDY ALIFFIA
NIM	:	2161201248
FAKULTAS	:	EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	:	MANAJEMEN
JUDUL	:	PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WIDSYACA BRATA UTAMA DI PANGKALAN KERINCI

DISETUJUI

PEMBIMBING I

SOUVYA FITHRIE,SE.,MM

NIDN: 1011107901

PEMBIMBING II

Drs. SAFRUL RAJAB SE.,MM

NIDN: 1002076101

DEKAN

Dr. DINI ONASIS,SE.,SH.,MM.,MH.,Ak.,CA.,ACPA.

NIDN:1006067101

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI,SE.,M.Si

NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	:	WIDY ALIFFIA
NIM	:	2161201248
FAKULTAS	:	EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	:	MANAJEMEN
JUDUL	:	PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WIDSYACA BRATA UTAMA DI PANGKALAN KERINCI

KETUA

Dr. AZNURIYANDI, SE.,M.Si

NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WALDELMI,SE.,I.,M.Si

NIDN: 1008078602

ANGGOTA

SOUVYA FITHRIE, SE.,MM

NIDN: 1011107901

Drs. SAFRUL RAJAB, SE.,MM

NIDN: 1002076101

Dr. HARDI, S.E., M.M

NIDN: 1015058102

MASIRUN, S.E., M.Si

NIDN: 1002077101

ABSTRAK

Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Widsyaca Brata Utama Di Pangkalan Kerinci

Oleh:

Widy Aliffia
2161201248

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Widsyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci dengan jumlah populasi sebanyak 36 (data karyawan tahun 2024). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Pengolahan dan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26. Pengujian data yang digunakan untuk regresi linier berganda yaitu uji asumsi klasik dan hipotesis.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial variabel kedisiplinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan atau bersama-sama variabel secara variabel kedisiplinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R *Square* menunjukkan hasil sebesar 0,642 yang artinya 64,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja dan sebagainya.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Widsyaca Brata Utama in Pangkalan Kerinci

***By*:**

Widy Aliffia
2161201248

The purpose of this study is to determine whether discipline and work motivation affect employee performance. The research objects in this study were employees working at PT. Widsyaca Brata Utama in Pangkalan Kerinci with a population of 36 (employee data in 2024). The sampling technique in this study used a census technique, namely taking the entire population as a sample. Data processing and analysis used multiple linear regression analysis with data processing using the SPSS version 26 program. Data testing used for multiple linear regression was the classical assumption test and hypothesis test.

The results of this study prove that partially, the variables of discipline and work motivation have a significant influence on employee performance. Then, simultaneously or together, the variables of discipline and work motivation have a significant influence on employee performance. The R Square value shows a result of 0.642, which means that 64.2% of employee performance is influenced by discipline and work motivation. Meanwhile, the remaining 35.8% is influenced by other variables outside this study such as work discipline, leadership style, workload, and so on.

Keywords: Discipline, Work Motivation and Employee Performance.

PERNYATAAN

Dengan hal ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 15 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,

Widy Aliffia

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayatNya dan Tidak lupa pula shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad *Shallallahu 'alaihi Wasallam*, dengan mengucapkan "*Allahumma sholli'ala Muhammad wa'ala ali Muhammad"*.sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Widsyaca Brata Utama Di Pangkalan Kerinci"** ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini banyak sekali hambatan yang penulis alami, namun berkat bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak,

akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberi kesehatan, kesempatan, dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Junaidi, S.S.,M.Hum., Ph.D Selaku Rektor Universitas Lancang Kuning "UNILAK" Pekanbaru.

3. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning "UNILAK" Pekanbaru.
4. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E., M.Si Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Lancang Kuning "UNILAK" Pekanbaru.
5. Ibuk Souvya Fitrie, S.E.,M.M Sebagai Pembimbing 1 yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Safrul Rajab, M.M sebagai pembimbing 2 yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Para Dosen, Staff Karyawan dan Karyawati Universitas Lancang Kuning Pekanbaru yang telah memberikan ilmu pengetahuan teladan yang baik kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
8. Seluruh Staff dan pegawai PT. WIDSYACA BRATA UTAMA yang telah memberikan kesempatan dan dukungan kepada penulis untuk belajar dan mengembangkan diri di perusahaan ini.
9. Terkhusus untuk kedua orang tua saya, Bapak Mulian Dony, S.H., M.H dan Ibuk Dwi Astuti Ninilisa, Serta adik-adik (Syalu Mudia Fakhira dan Callista Mudia Nadhifa) yang telah memberikan segenap doa, dukungan dan motivasi kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Muhammad Juandri Tanjung yang telah menjadi abang, sahabat sekaligus kekasih yang tiada henti menjadi support system saya pada hari-hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi. Terimakasih telah

memberikan dukungan, semangat dan bantuan kepada saya. Terimakasih juga telah mendengarkan semua keluh kesah dan senantiasa sabar menghadapi moodyan saya sebagai penulis.

11. Untuk mimi saya yang bernama Elna Fitri Yanti. Terimakasih selalu mensupport dan menyemangati saya dalam hal apapun, menjadi pendengar yang baik dan selalu siap untuk membantu saya.
12. Serta semua pihak yang telah memberikan dukungan secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Sebagai manusia biasa penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dani lmu pengetahuan yang dimiliki oleh Penulis. Oleh karenanya atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun.

Pekanbaru, 15 Juli 2025

Penulis

Widy Aliffia

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK..... i

PERNYATAAN..... ii

KATA PENGANTAR..... iv

DAFTAR ISI..... vii

DAFTAR TABEL..... x

DAFTAR GAMBAR..... xi

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN..... 1

1.2. PERUMUSAN MASALAH..... 7

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN..... 7

1.3.1. Tujuan Penelitian..... 7

1.3.2. Manfaat Penelitian..... 7

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN..... 8

BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS..... 11

2.1. TELAAH PUSTAKA..... 11

2.1.1. Manajemen..... 11

2.1.1.1. Pengertian Manajemen..... 11

2.1.1.2. Fungsi Manajemen..... 12

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia..... 13

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... 13

2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... 14

2.1.3. Kinerja..... 17

2.1.3.1. Pengertian Kinerja..... 17

2.1.3.2. Manfaat Kinerja..... 19

2.1.3.3. Penilaian Kinerja..... 22

2.1.3.4. Proses Penilaian Kinerja..... 22

2.1.3.5. Tujuan dan Sasaran Penilaian Kinerja..... 24
2.1.3.6. Jenis Kinerja..... 25
2.1.3.7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... 26
2.1.3.8. Indikator Kinerja..... 26
2.1.4. Kedisiplinan..... 27
2.1.4.1. Pengertian Kedisiplinan..... 27
2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... 28
2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja..... 30
2.1.5. Motivasi Kerja..... 31
2.1.5.1. Pengertian Motivasi Kerja..... 31
2.1.5.2. Jenis-Jenis Motivasi..... 34
2.1.5.3. Tujuan dan Fungsi Motivasi..... 35
2.1.5.4. Elemen Penggerak Motivasi..... 36
2.1.5.5. Indikator Motivasi..... 38
2.1.6. Penelitian Terdahulu..... 39
2.2. KERANGKA PEMIKIRAN 40
2.2.1. Kedisiplinan (X1)..... 40
2.2.2. Motivasi Kerja (X2)..... 40
2.2.3. Kinerja Karyawan (Y)..... 41
2.3. HIPOTESIS..... 43
BAB III METODE PENELITIAN..... 44
3.1. OBYEK PENELITIAN..... 44
3.2. POPULASI DAN SAMPEL..... 44
3.2.1. Populasi..... 44
3.2.2. Sampel..... 44
3.3. TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL..... 44
3.4. JENIS DAN SUMBER DATA..... 45
3.4.1. Jenis Data..... 45
3.4.2. Sumber Data..... 46

3.5. TEKNIK PENGUMPULAN DATA..... 46
3.6. IDENTIFIKASI DAN OPERASIONALISASI VARIABEL..... 47
3.6.1. Identifikasi Variabel..... 47
3.6.2. Operasionalisasi Variabel..... 47
3.7. ANALISIS DATA..... 48
3.7.1. Analisis Deskripstif..... 49
3.7.2. Pengujian Instrumen Penelitian..... 50
3.7.3. Pengujian Asumsi Klasik..... 52
3.7.4. Analisis Regresi Linear Berganda..... 53
3.7.5. Pengujian Hipotesis..... 54
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PERUSAHAAN..... 56
4.1. SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN..... 56
4.2. VISI DAN MISI PERUSAHAAN..... 56
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 58
5.1. HASIL PENELITIAN..... 58
5.1.1. Deskripsi Identitas Responden..... 58
5.1.2. Deskripsi Variabel..... 59
5.1.3. Pengujian Instrumen..... 64
5.1.4. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Model)..... 68
5.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda..... 71
5.1.6. Pengujian Hipotesis..... 73
5.2. PEMBAHASAN..... 76
5.2.1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan..... 76
5.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... 77
5.2.3. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan..... 77
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... 79
6.1. KESIMPULAN..... 79
6.2. SARAN..... 80

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021-2024..... 2

Tabel 1.2 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan..... 5

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... 39

Tabel 3.1 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel..... 48

Tabel 3.2 Tafsiran Nilai Rata-Rata..... 50

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 58

Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia..... 59

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan..... 60

Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kedisiplinan..... 61

Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja..... 62

Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan63

Tabel 5.7 Statistik Deskriptif Data Penelitian..... 64

Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Data Instrument..... 66

Tabel 5.9 Hasil Uji Realibilitas Data Instrument..... 67

Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolonearitas..... 69

Tabel 5.11 Hasil Uji Autokorelasi..... 71

Tabel 5.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... 72

Tabel 5.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)..... 73

Tabel 5.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)..... 74

Tabel 5.15 Hasil Uji Determinasi (R^2)..... 75

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... 43
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Data P-Plot..... 68
Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melaksanakan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sukses tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan dapat diketahui karena perusahaan melakukan sistem penilaian kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada perusahaan sangatlah menuntut kinerja karyawan yang maksimal tanpa adanya unsur paksaan dari pihak-pihak lain. Harus disadari bahwa kinerja karyawan akan menentukan

kelangsungan hidup perusahaan secara langsung dan kelangsungan hidup karyawan secara tidak langsung.

Untuk lebih jelas dapat kita lihat bagaimana kinerja karyawan PT. Widsyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci yang dilihat dari pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Widsyaca Brata Utama, Pangkalan Kerinci Tahun 2021 s/d 2024

No	Faktor Penilaian	Tahun			
		2021	2022	2023	2024
1	Kehadiran	76.92%	77.69%	84.62%	86.15%
2	Kerja sama	70%	79%	82%	94%
3	Tanggung jawab	77%	76%	76%	92%
4	Keterampilan kerja	73%	79%	79%	89%
5	Kualitas kerja	73.33%	76%	82%	92%
6	Sikap	70%	74%	82%	89%
7	Efektivitas	73.33%	71%	79%	92%
8	Mematuhi peraturan perusahaan	73%	80%	87%	94%
Total rata-rata		**73%**	**77%**	**81%**	**91%**
Kategori		**Cukup**	**Cukup**	**Baik**	**Sangat Baik**

Sumber: PT. Widsyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci, 2025.

Dari tabel diatas, terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. Widsyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci dalam 4 tahun terakhir sudah baik,

dimana nilai rata-ratanya tiap tahun meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan sudah dikerjakan dengan baik, selesai tepat waktu dan sudah sesuai target dari perusahaan. Namun, perusahaan tetap harus menjaga dan terus meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan, seperti memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan, memfasilitasi karyawan dengan lengkap guna mendukung kerja karyawan, memberi upah yang sesuai dengan bidang atau beban pekerjaan dan sebagainya, sehingga karyawan lebih bersemangat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan melaksanakan tugas selanjutnya denga baik dan benar. Faktor disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kenyataannya, faktor kedisiplinan merupakan faktor utama dan

yang paling penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam kerja, juga cenderung mentaati aturan yang ada pada ligkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Dengan demikian karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin.

Disiplin kerja yang baik, karyawan akan memperoleh kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja karyawan tercermin dari ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen yang mengarah kepada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karena disiplin merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau memberi sanksi kepada yang melanggar aturan maka disiplin kerja karyawan sebaiknya dipupuk oleh perusahaan, guna memicu kinerja yang layak sesuai dengan aturan yang ada. Dengan demikian, disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Berikut ini adalah daftar kehadiran karyawan PT. Widsyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci tahun 2020 sampai tahun 2024:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT Widsyaca Brata Utama
Tahun 2020 s/d 2024

No	Tahun	Jumlah Pekerja	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Persentase (%)
1	2020	30	194	32	16	18	74.62%
2	2021	30	200	28	14	18	76.92%
3	2022	34	202	24	18	16	77.69%
4	2023	34	220	16	12	12	84.62%
5	2024	36	224	16	12	8	86.15%

Sumber: PT. Widsyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci, 2025.

PT. Widsyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa yaitu penyewaan material *scaffolding*. Setiap perusahaan ingin memperoleh profit atau pendapatan, sehingga karyawan dituntut untuk bisa memenuhi target. Demi memenuhi target tersebut, para karyawan diharapkan mampu melakukan semua pekerjaannya dengan disiplin dalam mengelola waktu kerjanya secara efektif dan efisien agar dapat memberikan target yang maksimal kepada perusahaan. Dari tabel diatas, terlihat bahwa persentase kehadiran karyawan tidak pernah mencapai 100% sehingga perlu ditingkatkan demi keberhasilan perusahaan.

Dalam hal kedisiplinan kerja karyawan PT. Widsyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci ini, karyawan sering terlambat masuk kerja. Walau sudah dilakukan pembinaan, teguran serta pemotongan gaji terhadap karyawan yang terlambat, selalu ada saja karyawan yang datang terlambat. Hal tersebut tampak ketika peneliti melakukan observasi, yaitu melakukan wawancara dengan Manager SDM dan memperlihatkan buku absen karyawan, dimana para karyawan secara umum terlambat 15 sampai 30 menit.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itulah jika karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih giat melakukan pekerjaannya dalam perusahaan yang pada akhirnya menaikkan tingkat kinerjanya sendiri. Dengan motivasi yang baik kepada karyawan akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan bersemangat, apalagi pimpinan perusahaan memberi motivasi sesuai dengan keadaan karyawan dengan mengaitkan dengan hal-hal yang terjadi secara nyata diluar perusahaan (lingkungan eksternal), terlebih yang terjadi di lingkungan dalam perusahaan (lingkungan internal).

Dalam hal motivasi kerja, para karyawan banyak yang tidak paham dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Padahal sudah jelas tertera apa tugas pokok setiap bagian-bagian karyawan. Hal tersebut terjadi karena motivasi kerja karyawan kurang. Oleh sebab itulah kinerja karyawan menurun, yang tidak terlepas dari disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan peneliti sebelumnya. Dimana dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Widsyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci".**

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka untuk mempermudah pembahasan, penulisan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaiman pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Widsyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci.
2. Bagaiman pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Widsyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci.
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Widsyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci.

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Widsyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Widsyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Widsyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan tentang analisis kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

2. **Bagi Peneliti**

   Menambah wawasan peneliti mengenai analisis kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Widsyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci.

3. **Bagi Perusahaan**

   Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan menyempurnakan hal-hal yang menjadi faktor penentu kinerja karyawan agar kinerja karyawan bisa menjadi lebih baik lagi, sehingga dapat menaikkan laba perusahaan.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi tulisan, maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi ke dalam 6 (enam) bab yang terdiri atas:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latarbelakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini dibahas mengenai teori-teori yang mendukung penulisan ini, meliputi pengertian pengertian kinerja karyawan, kedisiplinan dan motivasi kerja kemudian dilanjutkan dengan kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasionalisasi variabel serta analisis data.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PT. WIDSYACA BRATA UTAMA DI PANGKALAN KERINCI

Pada bab ini akan menguraikan tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat, visi dan misi perusahaan, dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisikan tentang hasil penelitian dengan menguraikan secara deskriptif dan analisis data, selanjutnya membahas dari hasil yang didapati.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab kesimpulan dan saran yang membahas mengenai kesimpulan terhadap analisis yang dapat diambil oleh penulis dan

saran yang diberikan penulis untuk perusahaan sebagai objek penelitian terkait kesimpulan hasil analisis.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Widyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci, dimana t hitung > t tabel (2,606 > 2,032) dan nilai signifikan < taraf signifikan 5% atau 0,05 (0,014 < 0,05).
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Widyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci, dimana t hitung > t tabel (3,192 > 2,032) dan nilai signifikan < taraf signifikan 5% atau 0,05 (0,000 < 0,05).
3. Kedisiplinan dan motivasi kerja kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Widyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci, dimana F hitung > F tabel (32,407 > 3,280) dan nilai signifikan < taraf signifikan 5% atau 0,05 (0,000 < 0,05). Kemudian, nilai *Adjusted R Square* (R^2) yaitu 0,642 atau 64,2%. Hal ini berarti kontribusi dari variabel kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 64,2%.

6.2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, maka saran dari peneliti yaitu:

1. Saran untuk PT. Widyaca Brata Utama di Pangkalan Kerinci, sebaiknya memperhatikan faktor yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya perusahaan harus memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggaran aturan perusahaan agar karyawan menjadi disiplin dalam bekerja. Kemudian, memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan cara pimpinan perusahaan memberikan semangat kepada bawahannya. Selain itu, perusahaan dapat memberikan motivasi dalam bentuk memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.
2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

   Sebaiknya peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen yang dapat mempengaruhi variabel dependen khususnya variabel kinerja karyawan. Selain, variabel dalam penelitian ini yaitu kedisiplinan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, masih banyak lagi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, upah dan masih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Afifuddin, 2014. ***Manajemen Personalia.*** Bandung: CV. Pustaka Setia

Afandi. 2018. ***Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).*** Yogyakarta: Nusa Media

Bintoro, 2017. ***Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan,*** Yogyakarta: Gava Media

Fahmi, Irham, 2015. ***Manajemen Kinerja,*** Bandung: Alfabeta

Hamali, Arif Yusuf, 2016. ***Pemahaman Sumber Daya Manusia***, Yogyakarta: CAPS

Hasibuan, H. M, 2019. ***Manajemen Sumberdaya Manusia.*** Jakarta: Bumi. Aksara

Nurmansyah, 2018. ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Pekanbaru: Unilak Press

Robbins, Stephen P, 2016. ***Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)***, Jakarta: Salemba Empat

Sutrisno, Edy, 2020. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** JakartaKencana Prenada Media. Group

Siswanto, B.S, 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta: Bumi Aksara

Siyoto, Sandu., Ali, Sodik, 2015. ***Dasar Metodologi Penelitian.***Yogyakarta: Literasi Media Publishing

Suparno, Eko Widodo, 2018. ***Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia***, Yogyakarta: Pustaka Belajar

Sugiyono, 2015. ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*** Bandung: ALFABETA

_____, 2020. ***Metode Penelitian Kualitatif.*** Bandung: Alfabeta

Wibowo, 2014. ***Manajemen Kinerja. Edisi Keempat.*** Jakarta: Rajawali Pers

Jurnal:

Desy Puspita dan Sri Widodo, 2020. ***Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta,*** Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, Volume 1 Nomor 1

Lutfi Ristiyani, Anton Subarno dan Tri Murwaningsih, 2024. ***Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus***, Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, Volume 8 Nomor 1

Jepry, Nanda Harry Mardika, 2020. ***Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress***, Jurnal EMBA, Volume 8 Nomor 1

Paparang, Areros dan Tatimu, 2021. ***Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia di Manado,*** *Productivity*, Vol. 2 No. 2