Jurnal Global Ilmiah
Vol. 1, No. 1, Oktober 2023
ISSN: xxxx-xxxx

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Muthia Shandy

Filea Ananda [1], Agung Wahyu Handaru [2], Christian Wiradendi Wolor [3]
[1] Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
[2] Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
[3] Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
[*] Email untuk Korespondensi: fileaananda@gmail.com

Kata kunci:

Motivasi
Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan

Keywords:

Motivation
Work
Discipline
Employee
Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mengetahui deskripsi dari motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy. 2) Mengetahui pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy. 3) Mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy. Penelitian ini dilakukan kepada 56 karyawan PT Garuda Muthia Shandy. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Hasil yang didapat dari analisis regresi menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Model penelitian motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Garuda Muthia Shandy dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 14,482 > 3,17 dan nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05.

The aims of this research are:to find out the description of motivation, work discipline and performance of PT Garuda Muthia Shandy employees, to find out the effect of motivation on the performance of PT Garuda Muthia Shandy employees, to find out the effect of work discipline on the performance of PT Garuda Muthia Shandy employees. This research was conducted on 56 employees of PT Garuda Muthia Shandy. The data collection technique used a survey method through the distribution of questionnaires and processed using SPSS version 25 software. This study used descriptive analysis. The results obtained from the regression analysis show that there is a positive and significant influence between motivation and work discipline on employee performance. The research model of motivation and work discipline has a significant simultaneous effect on employee performance at PT Garuda Muthia Shandy employees with value of $F_{count} > F_{table}$ *or* 14,482 > 3,17 *and significance value obtained less than 0.05, value 0.000 <0.05.*

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY-SA .
This is an open access article under the CC BY-SA license.

PENDAHULUAN

Di negara besar seperti China, USA, dan Eropa perkembangan mengenai dunia *e-Sport* sudah sangat berkembang bahkan mulai dijadikan sebagai cabang olahraga baru. Melihat peluang dan perkembangan dunia e-Sport, banyak industri jasa dan media yang memberikan jasa untuk memfasilitasi dan meliput para *gamer* maupun lomba-lomba yang diadakan oleh para komunitas *gamer* dan juga memberikan pengetahuan mengenai dunia *e-Sport*.

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau yang biasa disebut karyawan merupakan aset penting supaya perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tercapainya tujuan perusahaan didukung oleh kinerja karyawan yang tinggi.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Garuda Muthia Shandy

No.	Nilai	Keterangan	2019		2020	
			Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
1.	90-100	Sangat Baik	10	18,86%	9	16,07%
2.	75-89	Baik	13	24,52%	13	23,21%
3.	60-74	Cukup	14	26,41%	12	21,42%
4.	45-59	Kurang Baik	11	20,75%	15	26,78%
5	30-44	Tidak Baik	5	9,4%	7	12,5%
Jumlah			**53**	**100%**	**56**	**100%**

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2020)

Pada Tabel 1.1, data penilaian kinerja karyawan yang disajikan pada tahun 2019 dan 2020 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan yang cukup menonjol. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy belum mencapai target perusahaan, dikarenakan karyawan yang berada pada kategori nilai 90-100 dan 75-89 semakin menurun, sedangkan karyawan yang berada pada kategori nilai 45-59 dan 30-44 semakin meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi karyawan yang rendah menciptakan adanya ketidakpuasan atas hasil pekerjaan seorang karyawan. Motivasi sendiri merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017). Dalam penelitian Hasibuan & Silvya (2019) terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Menurut Ekhsan (2019) faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengendalian diri dan pelaksanaan yang teratur kepada karyawan yang menunjukkan keseriusan tim kerja dalam organisasi (Razak, 2018). Penerapan disiplin kerja bagi karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan agar bersedia mengikuti berbagai standar atau aturan yang berlaku di suatu perusahaan. Namun saat ini masih banyak karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja dalam pekerjaannya

Pra riset dilakukan terhadap 25 karyawan dari beberapa divisi PT Garuda Muthia Shandy. Dengan gambaran umum responden terdiri dari 19 orang laki-laki dan 6 orang perempuan. 20 responden berusia 20-27 tahun, 3 responden berusia antara 28-35 tahun dan 2 responden berusia <20 tahun. Seluruh responden merupakan karyawan tetap PT Garuda Muthia Shandy. Berikut hasil dari kuesioner pra riset :

Tabel 1.2 Data Kuesioner Pra Riset

Kinerja Karyawan		**Ya**	**Tidak**
1.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	36%	64%
2.	Saya berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	44%	56%
3.	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun sedang tidak ada atasan yang mengawasi	28%	72%
Motivasi		**Ya**	**Tidak**
4.	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan Bersama	40%	66%
5.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan	32%	68%
6.	Saya memiliki semangat untuk melaksanakan pekerjaan baru yang diberikan oleh perusahaan	16%	84%
Disiplin Kerja		**Ya**	**Tidak**
7.	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	24%	76%
8.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di perusahaan	36%	64%
9.	Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan	12%	88%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Dilihat dari hasil kuesioner pra riset tersebut, variabel kinerja karyawan pada pernyataan pertama sebanyak 36% (9 karyawan) berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, 44% (11 karyawan) berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, dan sebanyak 28% (7 karyawan) selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun sedang tidak ada atasan yang mengawasi. Berdasarkan hasil kuisioner pra riset tersebut terlihat bahwa rendahnya kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy.

Pada variabel motivasi sebanyak 40% (10 karyawan) selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan bersama, 32% (8 karyawan) merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan, dan 16% (4 karyawan) bersemangat untuk melaksanakan pekerjaan baru yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil kuisioner tersebut dapat dilihat bahwa motivasi karyawan cukup rendah. Apabila karyawan tidak termotivasi dengan baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Sedangkan pada variabel disiplin kerja sebanyak 24% (6 karyawan) merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, 36% (9 karyawan) selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di perusahaan, dan 12% (3 karyawan) selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil kuisioner, dapat dilihat bahwa disiplin kerja yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah. Jika hal tersebut tidak ditingkatkan, maka akan berdampak buruk bagi perusahaan dan kinerja karyawan yang buruk.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan *explanatory research*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Garuda Muthia Shandy sebanyak 56 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu seluruh karyawan PT Garuda Muthia Shandy pada level Staff yang berjumlah 56 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Pria	39	69,64%
2.	Wanita	17	30,35%
	Total	**56**	**100%**

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2021)

Tabel 4.1 menunjukkan responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin Pria yang memiliki selisih jauh antara karyawan berjenis kelamin Pria dengan karyawan berjenis kelamin Wanita. Hal ini berhubungan dengan industri media gaming dan dunia *e-Sport* dimana Pria mendominasi dalam ladang *e-Sport* dan memiliki pengetahuan lebih luas dibandingkan dengan Wanita. Sedangkan untuk bagian administrasi didominasi oleh Wanita.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	< 20 tahun	4	7,15%
2.	20-27 tahun	45	80,35%
3.	28-35 tahun	4	7,15%
4.	> 35 tahun	3	5,35%
	Total	**56**	**100%**

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2021)

PT Garuda Muthia Shandy yang bergerak di industri jasa dan media gaming khususnya pada bidang e-Sport didominasi oleh kelompok umur muda yaitu 20 – 27 tahun dengan persentase 80,35% karena harapannya bahwa karyawan dengan kelompok umur muda cenderung memiliki energi dan semangat yang tinggi karena sesuai dengan pekerjaan yang menuntut untuk bekerja dengan gesit dan hadir di berbagai *event* setiap hari.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	<1 tahun	5	8,93%
2.	1 – 2 tahun	45	80,36%
3.	>2 tahun	6	10,71
	TOTAL	**56**	**100%**

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan mayoritas responden berasal dari karyawan dengan masa kerja 1 – 2 tahun, yang berarti karyawan tidak bertahan lama di perusahaan dikarenakan beberapa alasan, salah satunya yaitu gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
1.	Belum Menikah	51	91,07%
2.	Menikah	5	8,93%
	TOTAL	**56**	**100%**

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai karakteristik responden berdasarkan status perkawinan, dapat dilihat bahwa karyawan yang berstatus belum menikah mendominasi yaitu sebanyak 51 responden (91,07%). Hal ini dikarenakan pada industri jasa dan media *gaming* dibutuhkan karyawan muda yang belum menikah agar dapat lebih produktif. Tetapi karyawan yang belum menikah sering merasa mereka masih dalam proses untuk menentukan target dan karier yang akan dicapai, sehingga motivasi untuk berkontribusi lebih pada perusahaan masih sangat rendah. Karyawan yang belum menikah cenderung akan lebih mementingkan kepentingan pribadi dan sering menunda bahkan mengabaikan pekerjaannya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
1	**(Constant)**	2.409	4.224		.570	.571
	Motivasi	.307	.124	.287	2.468	.000
	Disiplin Kerja	.288	.076	.439	3.774	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.15, persamaan regresi linier berganda didapatkan dengan hasil berikut:

$$Y = 2{,}409 + 0{,}307X_1 + 0{,}288X_2$$

Dari model persamaan tersebut, nilai konstanta yang didapatkan yaitu 2,409 yang berarti angka tersebut menunjukkan jika variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja memiliki konstanta atau X=0, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 2,409. Koefisien regresi yang didapatkan pada variabel motivasi 0,307. Hal ini menunjukkan bahwa, jika pada variabel motivasi (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan memiliki peningkatan sebesar 0,307 dan variabel motivasi akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, koefisien regresi yang didapat pada variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,288. Hal tersebut menunjukkan jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,288 dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t

Pada tabel analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,468. Selanjutnya nilai t_{hitung} harus dibandingkan dengan nilai $t_{tabel.}$ Nilai t_{tabel} didapat dengan cara, $t_{tabel.}$= t (α/2 : n-k-1) dengan α = 5% : 2 = 2,5% (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 56-2-1 = 53, dimana n merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel bebas dalam penelitian. Perhitungan tersebut menghasilkan nilai tt_{abel} sebesar 2,006. Selanjutnya, dapat diketahui nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau 2,468 > 2,006. Berdasarkan hasil uji t, mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H1 diterima.

Selanjutnya, variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,774. Selanjutnya nilai t_{hitung} harus dibandingkan dengan nilai $t_{tabel.}$ Nilai t_{tabel} didapat dengan cara, $t_{tabel.}$= t (α/2 : n-k-1) dengan α = 5% : 2 = 2,5% (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 56-2-1 = 53, dimana n merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel bebas dalam penelitian. Perthitungan tersebut menghasilkan nilai tt_{abel} sebesar 2,006. Selanjutnya, dapat diketahui nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau 3,774 > 2,006 serta nilai signifikansi variabel disiplin kerja 0,000 < 0,005. Berdasarkan hasil uji t, mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H2 diterima.

Hasil Uji F

Tabel 4.6 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	**Regression**	555.694	2	277.847	14.482	.000[b]
	Residual	1016.859	53	19.186		
	Total	1572.554	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2021)

Tabel 4.6 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 14,482, kemudian nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel}. Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan cara F (k : n-k), dengan k adalah jumlah variabel bebas dalam penelitian dan derajat kebebasan (df) n-k atau 56-2 = 54, dengan n merupakan jumlah sampel penelitian. Berdasarkan perhitungan, didapat nilai F_{tabel} sebesar 3,17. Selanjutnya, pada tabel diketahui nilai F_{hitung} > F_{tabel} atau 14,482 > 3,17. Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.6 nilai signifikansi F adalah sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 (Sig. F < α) yang berarti variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, H3 diterima.

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594[a]	.353	.329	4.380

a. Predictors: (Constant), x.2.1, x

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2021)

Besarnya nilai R *square* adalah sebesar 0,353 yang artinya sebesar 35,3% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 64,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy. Hasil penelitian uji t pada variabel motivasi memiliki nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil uji regresi linear berganda, diketahui variabel motivasi memiliki nilai koefisien 0,307. Hal ini menunjukkan variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ghozali (2017) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin positif motivasi terhadap perusahaan maka otomatis karyawan akan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy. Hasil penelitian uji t pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil uji regresi linier berganda, diketahui variabel disiplin kerja memiliki koefisien 0, 288. Hal ini menunjukan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dididukung oleh penelitian sebelumnya yaitu dalam Suwanto (2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dicerminkan melalui besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Sebaliknya ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah, cenderung akan melakukan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya sebagai beban dan sering menunda untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3 menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy.. Hasil dari analisis regresi linear berganda membuktikan bahwa H_0 pada hipotesis ketiga ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut dibuktikan dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel}. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14,482, yang mana lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 3,17. ($F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 14,482 > 3,17). Selanjutnya, nilai signifikansi didapat lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan model penelitian motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy

KESIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy. Artinya, ketika motivasi yang dimiliki karyawan tinggi, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy. Artinya, ketika karyawan disiplin dalam bekerja di perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Sebaliknya jika disiplin kerja yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan rendah, maka kinerja yang dihasilkan juga rendah
3. Model penelitian motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy

Saran

1. Perusahaan dapat mengatasi permasalahan dengan cara memberikan perhatian dan kesempatan yang sama terhadap karyawannya untuk dapat menyalurkan ide atau gagasannya atau bersikap adil dan objektif terhadap semua karyawannya. Atasan dalam hal ini dapat menjalin komunikasi lebih baik dengan karyawannya seperti melalui konsultasi dan delegasi tugas secara detail. Perusahaan juga dapat memberikan solusi terkait permasalahan yang dialami karyawan, atasan harus lebih mengenali karyawannya dan memberikan motivasi bagi karyawan agar mereka termotivasi untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan
2. Perusahaan dapat mengatasi permasalahan dengan cara memberikan arahan terkait pekerjaan yang harus mereka lakukan di kantor dan memberikan teguran bagi karyawan yang sering tidak hadir dan tidak menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan juga harus selalu mengingatkan para karyawan untuk menjalankan SOP yang ada. Dalam hal ini atasan mempunyai peran penting untuk dapat memberikan contoh kepada karyawan dalam menjalankan SOP dengan baik dan benar. Hal tersebut akan membuat karyawan merasa terdorong untuk menjalankan peraturan sesuai dengan SOP yang berlaku.

Perusahaan memiliki peran dalam membangun *chemistry* antar karyawan. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai *character building* sehingga karyawan memahami cara bersikap sopan dan santun terhadap rekan kerjanya.

3. Perusahaan dapat mengatasi permasalahan dengan cara memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Apakah beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan atau belum. Dengan demikian, karyawan akan lebih menguasai tugas yang sesuai dengan bidangnya dan menyelesaikan seluruh tugas dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan pun baik. Atasan dapat memonitor hasil dari pekerjaan yang dikerjakan karyawan. Karyawan harus melaporkan setiap pekerjaan yang mereka kerjakan untuk dapat diperiksa oleh atasan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Perusahaan juga dapat membuat kegiatan menarik guna membangun solidaritas antar karyawan, contohnya dengan mengadakan kegiatan di luar kantor seperti *outbond* atau acara yang dibuat oleh kantor setiap bulan untuk menanamkan nilai kerja sama antar karyawan.
4. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian lain seperti menggabungkan metode kuantitatif dengan metode kualitatif, sehingga data yang diperoleh diharapkan dapat lebih memperlihatkan kenyataan yang sebenarnya.
5. Proses pengambilan data penelitian dapat dilakukan secara maksimal setelah pandemik Covid-19 berakhir.

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel baru atau tambahan seperti variabel moderasi untuk mendukung variabel yang telah ada.

REFERENSI

Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga

Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.

Budiwinarto, K., & Susilowati, S. (2021). Analisis Pengaruh Usia dan Status Perkawinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. *Surakarta Management Journal*, *3*(1), 1-10.

Cahyono, 2012, Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri, *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, Vol. 1, Nomor 1, Juni 2012.

Hadi Purnomo, C. A., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *48*(1), 28-35.

Didit, D. (2013). "Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi". *Surabaya: Pena Semesta*.

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.

Fadilla, W. S., & Syamsir, S. (2019). Pengaruh Umur Dan Status Perkawinan terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*, *1*(4), 98-109.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).

Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi Purnomo, C. A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

Hamdi, A. S., & Bahruddin, E. (2014). *Metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam pendidikan*. Yogyakarta: Deepublisher.

Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*.

Hasibuan, S.P. Malayu. (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Cetakan ke delapan belas. *Jakarta: PT Bumi Aksara*.

Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528-537.

Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, *1*(1).

Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *PT Remaja Rosdakarya*.

Mangkunegara, Anwar P. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : *PT. Refika Aditama*.

Mangkunegara. (2009). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Bandung : PT Refika Aditama*.

Meidian, F. A. (2012). Analisis Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RS X. *Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*.

Nurcahyo, A. (2011). Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpaan. *Jurnal Eksis*, 7(2), -1972-1982.

Nursasongko, G. S., & Nugraheni, R. (2012). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Rivai, V. 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: *PT Raja Grafindo Persada*.

Roviqo, S. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Saluy, A.B., Treshia, Y. (2018), Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen and Bisnis*, 2(1), 53-70.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM . - *Bandung : Refika Aditama*.

Siagian, S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia EDisi 1 Cetakan 19. *Jakarta: PT. Bima Aksara*.

Siswanto, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sitanggang, S. (2017). Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Pegawai Negeri Sipil Yang Sudah Menikah dan Yang Belum Menikah Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode). *Bandung: CV Alfabeta.*

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, *7*(1).

Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *3*(1), 16-23.

Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *4*(1).