

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMATERA JAYA LIPPO**

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Program Studi Manajemen



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

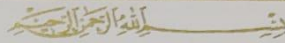
Nama : M REZA PAHLEVI HARAHAHAP
NPM : 2205160333
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2026



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Paslon Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 17 April 2026, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan sebagainya

MEMUTUSKAN

Nama : M. REZA PAHLEVI HARAHAP
 NPM : 220516033
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Tugas Akhir : PENGARUH INSPIRASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA JAYA LIPPO

Keputusan : (A) Lulus Validasi dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I : 
 (Asst. Prof. Dr. LILA WISMA A, S.T., M.M.)
 Penguji II : 
 (ARIF PRATAMA MARPAUNG, S.E., M.M.)
 Penanggung Jawab : 
 (WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua : 
 (Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.)
 Sekretaris : 
 (Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : M REZA PAHLEVI HARAHAP
N.P.M : 2205160333
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SUMATERA JAYA LIPPO

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

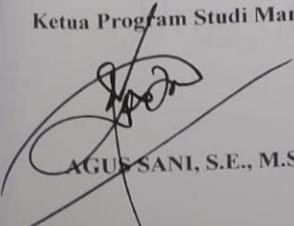
Medan, April 2026

Pembimbing Tugas Akhir




WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



DEKAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : M REZA PAHLEVI HARAHAP
NPM : 2205160333
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Jaya Lippo

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FOKUSKAN JUDUL DENGAN VARIABEL.	03 26 03	[Signature]
Bab 2	TEORI - TEORI DITAMBAH.	03 26 03	[Signature]
Bab 3	HUBUNGAN ANTARA VARIABEL DI JELASKAN	03 26 03	[Signature]
Bab 4	HASIL PENELITIAN.	14 26 03	[Signature]
Bab 5	KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN.	14 26 03	[Signature]
Daftar Pustaka	MEXIDEL AY.	14 26 03	[Signature]
Disetujui di Meja Konsultasi	IKUT SIDANG ^{KCC} MEJA HIJAU.	30 26 03	[Signature]

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

[Signature]
Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, April 2026
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

[Signature]
Willy Yusnandar, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : M. Reza Pahlevi Harahap
N.P.M : 2205160333
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Sumatera Jaya Lippo

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari Tugas Akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2026

Saya yang menyatakan



M. Reza Pahlevi Harahap

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMATERA JAYA LIPPO

M REZA PAHLEVI HARAHAP

2205160333

Email: pahlevi1916@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumatera Jaya Lippo. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 40 karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,050 dan signifikansi 0,000. Sementara itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,859 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 12,417, yang lebih besar dari F tabel 2,72 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SUMATERA JAYA LIPPO

M REZA PAHLEVI HARAHAP

2205160333

Email: pahlevi1916@gmail.com

This study aims to analyze the influence of discipline and work motivation on employee performance at PT Sumatera Jaya Lippo. The research question addressed in this study is the extent to which work discipline and work motivation contribute to improving employee performance at the company. The research method used was a quantitative survey approach, where data were collected through questionnaires distributed to 40 employees. Data analysis was performed using multiple linear regression to determine the partial and simultaneous effects. The results showed that work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t -value of 5.050 and a significance level of 0.000. Meanwhile, work motivation also had a positive and significant effect on employee performance with a calculated t -value of 4.859 and a significance level of 0.000. Simultaneously, work discipline and work motivation significantly influence employee performance, with a calculated F -value of 12.417, which is greater than the F -table value of 2.72 and a significance level of 0.000. Thus, this study demonstrates that both variables are crucial for improving employee performance.

Keywords: Work Discipline, Motivation, and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji atas kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan dan kesempatan sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Serta tidak lupa pula shalawat beriringkan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muammad SAW dan para sahabatnya.

Adapun Judul Tugas akhir Ini Adalah “**Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Jaya Lippo.**” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama penulisan tugas akhir penelitian ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, semangat, saran, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada Kedua Orang tua Penulis, yang selalu mendoakan, memberikan semangat dan dukungan baik berupa moril maupun materil dan juga buat semua pengorbanan yang telah diberikan, motivasi utama penulis untuk terus berprestasi dan berusaha menjadi yang terbaik. Dan tidak lupa juga, saya panjatkan ucapan terimakasih kepada:

1. Kepada orang tua saya (Chairullah Harahap dan Syaraini Issaray M) orang yang selalu memberikan doa, dukungan, dan perhatian serta pengorbanan yang tak terhingga untuk keberhasilan penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Dr. Radiman S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung S.E, M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak. Muhammad Shareza Hafiz S.E, M.Acc selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
Bapak Agus Sani, S.E, M.Sc selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Arif Pratama Marpaung S.E, M.M selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Willy Yusnandar SE.M.Si selaku Dosen Pembimbing Tugas akhir Tugas akhir yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan serta bantuan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir tugas akhir ini hingga selesai.
8. Ibu Raihanah Daulay, SE. M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan serta bantuan dan arahan selama proses perkuliahan.
9. Seluruh Dosen-dosen dan Staff FEB yang membantu serta memberikan arahan kepada penulis.

10. Seluruh teman-teman seperjuangan yang bersama-sama memberikan dukungan.

11. Diri Sendiri yang telah banyak berjuang hingga tak kenal waktu dan tempat untuk penyusunan tugas akhir ini. Sehingga menjadi versi terbaiknya bagi diri sendiri.

Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, dengan hati yang tulus dan Ikhlas penulis mengharapkan serta menerima kritikan dan saran yang bersifat membangun untuk menyempurnakan tugas akhir ini agar bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, April 2026
Penulis,

M Reza Pahlevi Harahap
NPM.2205160333

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masakah.....	8
1.3 Batasan Permasalahan	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Jenis Kinerja.....	12
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2.1.2 Disiplin Kerja	18
2.1.2.1 Pengertian Pengaruh Disiplin.....	18
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	19

2.1.2.3 Indikator-indikator Disiplin	20
2.1.3 Motivasi	21
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	21
2.1.3.2 Manfaat Motivasi.....	23
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja	26
2.1.3.4 Indikator Motivasi	27
2.2 Kerangka Konsep	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Defenisi Operasional Variabel	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.4 Populasi dan Sampel.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Instrumen Validitas dan Reliabilitas Data.....	37
3.7 Teknik Analisis Data.....	41
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.2 Pembahasan	65
BAB 5 PENUTUP	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran	70
5.3 Keterbatasan Penelitian	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Hasil Kuesioner Observasi Penelitian Pada PT Sumatera Jaya Lippo	5
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2 Rencana Waktu Penelitian.....	35
Tabel 3.3 Skala Likert	37
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)	38
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X2)	39
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y).....	39
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.....	40
Tabel 3.8 Pedoman Koefisien Determinasi.....	47
Tabel. 4.1 Skala Likert	48
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Disiplin Kerja (X1)	50
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (X2).....	52
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y).....	54
Tabel 4.8 Uji Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel 4.10 Multikolinearitas	61
Tabel 4.9 Multikolinearitas	61
Tabel 4.10 Uji t.....	62
Tabel 4.11 Uji F.....	64
Tabel 4.12 Uji Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2-1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	29
Gambar 2-2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	31
Gambar 2.3 Kerangka/ Konseptual Penelitian.....	32
Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)	59
Gambar 4.2 Normalitas (Histogram).....	60
Gambar. 4.3. Multikolinearitas	61
Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja.....	63
Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	64
Gambar 4.6 Gambar Uji F.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal yang berasal dari lingkungan kerja maupun dari individu karyawan itu sendiri.

Dari keseluruhan aspek penilaian tersebut diibaratkan bahwa semua pegawai memiliki tingkat kemampuan dan latar belakang yang sesuai dengan tuntutan kerja sebagaimana diatur dalam Tupoksi (Tugas pokok dan fungsi) dari instansi yang bersangkutan. Berkaitan dengan hal ini, Terry G W (2006: 68) mengemukakan bahwa untuk memperoleh kinerja yang baik diperlukan disiplin kerja yang harus dijalankan oleh masing-masing individu pegawai. Disiplin dalam kehidupan sehari-hari, biasanya menunjuk pada ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap suatu aturan. Menurut Soengeng Prijodarminto (1992:57) bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja,

Siswanto (1989:79) mengemukakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sangsi-sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Jerry Wyckoff dan Barbara C Unel (1990:124) mendefinisikan disiplin sebagai suatu proses yang bekerja dan mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri. Ditegaskan pula bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

PT Sumatera Jaya Lippo merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang kontraktor yang melaksanakan berbagai proyek pembangunan seperti pembangunan gedung, konstruksi bangunan, serta pekerjaan infrastruktur lainnya. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan baik yang bekerja di lapangan maupun yang bekerja di bagian administrasi.

Dalam pelaksanaan pekerjaan proyek konstruksi, karyawan dituntut untuk memiliki tingkat disiplin yang tinggi serta motivasi kerja yang baik agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun dalam praktiknya masih terdapat beberapa kendala seperti keterlambatan masuk kerja, kurangnya semangat kerja, serta tingkat tanggung jawab yang berbeda-beda di antara karyawan. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak pada keberhasilan penyelesaian proyek perusahaan.

Berdasarkan tinjauan awal dan fenomena yang teramati di lingkungan kerja PT Lippo Sumatera, ditemukan adanya indikasi gap antara target kinerja yang ditetapkan perusahaan dengan realisasi yang dicapai di beberapa unit kerja. Kesenjangan ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor internal yang belum sepenuhnya terkelola secara efektif. Dalam studi ini, dua faktor krusial yang diduga memiliki kontribusi signifikan terhadap fluktuasi kinerja adalah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.

Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap semua aturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam organisasi. Kedisiplinan adalah prasyarat untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan bertanggung jawab. Fenomena yang ditemukan [adanya tingkat keterlambatan yang bervariasi pada jam masuk kantor dan kurangnya ketepatan waktu dalam pengembalian laporan mingguan] dapat berimplikasi langsung pada terhambatnya alur kerja dan penurunan kualitas output.

Di sisi lain, Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang memunculkan kemauan untuk bekerja keras dan antusias demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan tingkat effort yang lebih tinggi, dedikasi, dan loyalitas. Observasi awal menunjukkan [adanya kejenuhan yang terlihat dari penurunan partisipasi dalam rapat inisiatif serta kurangnya semangat dalam menghadapi target penjualan yang baru], yang jika tidak ditangani dapat mengurangi inovasi dan produktivitas individu.

Meskipun disiplin dan motivasi merupakan konsep yang telah banyak diteliti, konteks, budaya, dan kebijakan spesifik PT Lippo Sumatera membutuhkan kajian empiris yang mendalam untuk memastikan bagaimana kedua variabel

tersebut berinteraksi dan memengaruhi kinerja di lingkungan perusahaan ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara mendalam pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan di PT Sumatera Jaya Lippo.

Namun berbagai tantangan dari internal maupun eksternal secara perlahan dapat menghambat peningkatan produktivitas kinerja pada perusahaan. Gejala internal pada perusahaan biasanya timbul ketika kepemimpinan menjadi tidak lagi efektif seperti komunikasi yang buruk, kurangnya keterampilan karyawan serta kurang keterlibatan karyawan mendorong sulitnya mencapai kinerja yang diinginkan Suhanta dkk (2022). Sehingga dalam kasus seperti ini penting bagi perusahaan untuk melaksanakan program-program pengembangan kemampuan karyawan yang berguna untuk meningkatkan produktivitasnya saat bekerja.

Penulis melakukan observasi secara tertuju pada sebuah perusahaan industri yang bergerak di bidang konstruksi yaitu pada PT Sumatera Jaya Lippo yang berada di Kota Medan Dan Memiliki 40 Orang Karyawan Tetap. Di dalam perusahaan ini terdapat 32 orang karyawan yang bekerja secara penuh waktu Untuk Di Jadikan Sebagai Hasil Observasi Penelitian. Penulis beranggapan bahwa dengan jam kerja yang padat, terus-menerus serta banyaknya tugas yang harus diselesaikan membuat produktivitas perusahaan meningkat. Namun perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan yang dimiliki karyawannya, seperti halnya penggunaan waktu bekerja yang tinggi dan tugas-tugas yang dikerjakan tidak sejalan dengan tujuan perusahaan menurunkan kinerja mereka secara perlahan.

Table 1.1

Hasil Kuesioner Observasi Penelitian Pada PT Sumatera Jaya Lippo

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
Variabel Kinerja karyawan			
1.	Saya mampu bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif saat menghadapi kendala teknis di lapangan.	25	7
2.	Saya selalu mematuhi sop perusahaan dalam setiap tugas yang saya kerjakan.	19	13
3.	Saya selalu menyelesaikan target volume pekerjaan saya sesuai jadwal (deadline) yg ditentukan.	27	5
Variabel Disiplin			
1.	Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan.	26	7
2.	Saya bertanggung jawab atas setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	27	5
3.	Saya menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan prosedur dan standar yang ditentukan.	17	15
Variabel Motivasi			
1.	Fasilitas fisik ditempat kerja (ruangan ac, peralatan) mendukung kenyamanan saya.	30	2
2.	Atasan memberikan apresiasi atau pujian ketika saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.	18	14
3.	Gaji dan tunjangan yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja saya.	29	3

Sumber: Peneliti Sendiri (2026)

Berdasarkan hasil kuesioner observasi penelitian pada PT Sumatera Jaya Lippo yang meliputi variabel kinerja karyawan, disiplin, dan motivasi, dapat diketahui bahwa secara umum mayoritas responden memberikan jawaban setuju terhadap setiap pernyataan yang diajukan.

Pada variabel kinerja karyawan, sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif saat menghadapi kendala teknis di lapangan, yaitu sebanyak 25 orang Ya, sedangkan 7 orang menyatakan Tidak . Selain itu, sebanyak 19 responden menyatakan Ya bahwa mereka selalu mematuhi SOP perusahaan dalam setiap tugas yang dikerjakan, sementara 13 responden menyatakan Tidak. Kemudian pada pernyataan mengenai penyelesaian target pekerjaan sesuai jadwal, mayoritas responden yaitu 27 orang menyatakan Ya dan hanya 5 orang yang Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tergolong cukup baik.

Pada variabel disiplin, sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, yaitu sebanyak 26 responden, sedangkan 7 responden menyatakan Tidak. Pada pernyataan mengenai tanggung jawab atas tugas yang diberikan, 27 responden menyatakan Ya dan 5 responden Tidak. Namun pada pernyataan mengenai penyelesaian tugas sesuai prosedur dan standar yang ditentukan, hanya 17 responden yang Ya dan 15 responden Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat

sebagian karyawan yang belum sepenuhnya konsisten dalam menjalankan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku.

Pada variabel motivasi, sebagian besar responden menyatakan bahwa fasilitas fisik di tempat kerja mendukung kenyamanan mereka, dengan 30 responden Ya dan 2 responden Tidak. Selanjutnya, pada pernyataan mengenai pemberian apresiasi atau pujian dari atasan, 18 responden menyatakan Ya dan 14 responden Tidak, yang menunjukkan bahwa pemberian apresiasi dari atasan masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, pada pernyataan mengenai kesesuaian gaji dan tunjangan dengan beban kerja, 29 responden menyatakan Ya dan hanya 3 responden Tidak, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kompensasi yang diterima sudah sesuai.

Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa kinerja, disiplin, dan motivasi karyawan di PT Sumatera Jaya Lippo tergolong cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, seperti konsistensi dalam mengikuti prosedur kerja serta peningkatan apresiasi dari atasan terhadap karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya lippo.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya kinerja karyawan yang ditandai dengan masih terdapat sejumlah karyawan yang tidak sepenuhnya mematuhi SOP dan prosedur yang ada.
2. Kurangnya disiplin kerja ditandai dengan karyawan tidak menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan prosedur dan standar yang ditentukan.
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan ditandai dengan kekurangan dalam pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan.

1.3 Batasan Permasalahan

Dalam penelitian ini, batasan masalah akan difokuskan pada dua variabel utama, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Sumatera Jaya Lippo.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumatera Jaya Lippo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumatera Jaya Lippo?

3. Apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sumatera Jaya Lippo?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumatera Jaya Lippo.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Sumatera Jaya Lippo.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Sumatera Jaya Lippo.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara **teoretis** maupun **praktis**, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

- a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang meneliti topik sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. **Bagi Perusahaan (PTSumateraJayaLippo):**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun strategi dan kebijakan dalam meningkatkan disiplin dan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

b. Bagi Karyawan:

Memberikan pemahaman dan kesadaran tentang pentingnya disiplin dan motivasi kerja untuk meningkatkan kualitas kerja dan profesionalisme individu.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Sebagai sumber referensi dan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan atau sektor lain.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai Robbiyani et al. (2022). Menurut Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020) kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian tugas yang membentuk pekerjaan karyawan.

Wirawan (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2005) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesesungguhan serta waktu. Prawirosentono (1999) menjelaskan bahwa dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*). Kinerja karyawan yang baik dan tinggi sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan laba perusahaan itu sendiri. Namun dalam pelaksanaannya kinerja karyawan itu banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam pra riset peneliti pada Perusahaan Daerah Air Minum

Kota Bengkulu ditemukan dua faktor pokok yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut diduga adalah faktor disiplin dan motivasi kerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menarik untuk diteliti karena pengaruh disiplin dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menghasilkan hasil yang optimal. Pengaruh motivasi dari atasan maupun dari perusahaan itu sangat penting guna untuk mensejahterakan karyawan dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri itu sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja.

2.1.1.2 Jenis Kinerja

Menurut Prawirosentono, (2012) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada 3 jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1) Kinerja administratif (*administrative performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

2) Kinerja operasi (*operation performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misi perusahaan.

3) Kinerja strategi (*strategic performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

Menurut Wibowo, (2014), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mahmudi, (2015) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu,
- 2) Faktor kepemimpinan,

- 3) Faktor tim, faktor sistem,
- 4) Faktor kontekstual (situasional).

Sedangkan menurut M. Hasibuan, (2014) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Pendapat lain disampaikan Wirawan, (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Tika, (2017) sebagai berikut:

1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa di capai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektifitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalannya perkerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam

perusahaan sangat penting karena merupakan wewenang yang harus dipatuhi, disiplin merupakan hal penting untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah perusahaan penting sebagai bukti bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Affandi, (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku .

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Wibowo, (2014) terdapat tujuh indikator kinerja:

1) Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengaruh Disiplin

Menurut Hasibuan, (2006) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat menentukan baik atau tidak kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Pendedayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan

pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh serangkaian faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor ini berperan sebagai penentu apakah karyawan akan mematuhi aturan secara sukarela atau terpaksa. Gomes (2022), dalam konteks manajemen SDM kontemporer, menggarisbawahi beberapa faktor kunci:

1. Tujuan dan Kemampuan Pimpinan: Kejelasan dan konsistensi kepemimpinan sangat vital. Atasan yang tegas, adil, dan mampu menjadi teladan (role model) akan menciptakan lingkungan yang menghargai kedisiplinan.
2. Kejelasan Aturan dan Sanksi: Peraturan harus dikomunikasikan secara jelas dan terperinci. Ketidakjelasan aturan dapat menimbulkan interpretasi ganda, sementara inkonsistensi dalam penerapan sanksi (misalnya, tebang pilih) akan merusak keadilan dan semangat disiplin kolektif.
3. Balas Jasa (Reward): Pemberian imbalan (gaji, tunjangan, pengakuan) yang memadai dan adil berfungsi sebagai faktor pendorong disiplin. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih patuh dan bertanggung jawab.
4. Keterikatan (Sense of Belonging): Perasaan memiliki organisasi yang kuat (komitmen organisasi) mendorong karyawan untuk memelihara citra dan kinerja perusahaan melalui kedisiplinan yang tinggi.
5. Pengawasan (Supervision): Adanya kontrol dan pengawasan yang efektif, namun tidak terlalu ketat, memastikan bahwa penyimpangan dapat dideteksi dan dikoreksi sejak dini.

2.1.2.3 Indikator-indikator Disiplin

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora, (2013) adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan pada peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.serta bersedia menjalankan perintah yang di tetapkan oleh perusahaan.
2. Efektif dalam bekerja. Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.
3. Tindakan korektif Tindakan Korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi

standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (*disciplinary action*). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan.

4. Kehadiran tepat waktu. Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu, karena setiap individu memiliki perasaan atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak Yuliasari dan Nurhayati, (2024). Kesuksesan dalam mencapai target perusahaan tidak terhindar dari manajemen yang berdaya guna dan berhasil terhadap sumber daya manusia Gautama & Edalmen, (2020).

Motivasi kerja adalah perihal sangat penting dalam upaya meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berusaha dengan semaksimal mungkin agar pekerjaannya dapat berjalan dengan apa yang di inginkan Idrus et al. (2021). Kinerja merupakan performa yang mampu diraih oleh individu atau sekumpulan orang pada suatu perusahaan yang sesuai dengan kewajiban individu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara resmi, taat hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Hal ini ditunjang oleh penelitian dari Gony et al. (2021), yang mengatakan bahwa meningkatnya motivasi karyawan dapat memberikan pengaruh kinerja baik bagi perusahaan sedangkan menurunnya motivasi karyawan memberikan pengaruh kinerja rendah bagi perusahaan. Ningsih et al. (2022), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memacu semangat kerja mereka sehingga akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Motivasi karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan karena menjadi pendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan dengan maksimal. Motivasi ini sangat penting bagi karyawan untuk merangsang semangat karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuan bekerjanya berdasarkan bidang atau job description yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja dengan tingkat tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik dan unggul, karena itu, motivasi menjadi komponen yang penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hal ini berbeda dengan karyawan. Karyawan sementara adalah pekerja yang dipekerjakan untuk jangka waktu terbatas atau pekerja

kontrak. Setiap karyawan memiliki tingkat motivasi yang berbeda, tergantung pada tingkat pendidikan dan kondisi ekonomi, sehingga sangat penting untuk diketahui motivasi dari masing masing jenis karyawan. Motivasi yang kuat akan memungkinkan karyawan dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dengan hasil kinerja yang baik. Motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang, yang dapat berkembang sendiri atau dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, baik materi maupun non-materi, yang dapat memengaruhi kinerjanya secara positif atau negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi.

Motivasi dapat membantu suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya karena motivasi tersebut mendorong kinerja yang sangat baik, yang pada gilirannya membantu keberhasilan organisasi. Namun penurunan kinerja akan membuat organisasi semakin sulit mencapai tujuannya. Maka dari itu, penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas yang terbentuk dari hasil motivasi kerja juga menjadi hal yang semakin penting. Hal ini agar mereka dapat mengikuti perubahan dan kemajuan internal serta mencapai hasil dan keuntungan positif yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja karyawan harus diketahui oleh pimpinan perusahaan, sehingga diperlukan studi penelitian guna menyadari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sementara.

2.1.3.2 Manfaat Motivasi

Manfaat manusia secara singkat disatu pihak pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua

potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Motivasi kerja dapat memberi energy yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan keinginan bersama, Menurut Siswanto, (2013).

Motivasi menurut Sunyoto, (2014) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Menurut Munandar, (2013) menjelaskan tentang manfaat motivasi kerja adalah:

1. Meningkatkan kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui

bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

3. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hasil interaksi kompleks antara karakteristik individu dan lingkungan kerja. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini krusial bagi PT Lippo Sumatera dalam merancang intervensi yang efektif. Merujuk pada kajian Robbins dan Judge (2020) yang mengintegrasikan berbagai teori motivasi, faktor-faktor determinan meliputi:

1. **Kebutuhan Individu:** Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda (misalnya, kebutuhan akan prestasi, afiliasi, atau kekuasaan – Teori Kebutuhan McClelland). Karyawan akan termotivasi jika pekerjaan yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pribadinya.
2. **Keadilan dan Kesetaraan (Equity):** Karyawan membandingkan input (usaha, pengalaman) yang mereka berikan dengan output (gaji, pengakuan) yang mereka terima, serta membandingkannya dengan rekan kerja. Persepsi ketidakadilan dapat menurunkan motivasi secara drastis.
3. **Tujuan yang Spesifik dan Menantang (Goal Setting):** Tujuan yang jelas, terukur, dan menantang (namun tetap dapat dicapai) akan memfokuskan upaya dan meningkatkan ketekunan karyawan, seperti yang dijelaskan dalam Teori Goal Setting Locke dan Latham.
4. **Desain Pekerjaan (Job Design):** Pekerjaan yang dirancang dengan baik, memberikan variasi keterampilan, otonomi, feedback, dan makna tugas (task significance), cenderung menghasilkan motivasi intrinsik yang lebih tinggi.
5. **Hubungan Kerja (Work Relationship):** Kualitas interaksi dengan rekan kerja dan atasan yang suportif dan positif dapat meningkatkan iklim kerja yang kondusif, sehingga mendorong semangat kerja dan motivasi sosial.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan Mangkunegara, (2013) adalah:

1. Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2. Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Yaitu memiliki ambisi yang baik.

4. Orientasi tugas/sasaran

Yaitu didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya.

5. Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

6. Ketekunan

Yaitu didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli

Yaitu mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

8. Pemanfaatan waktu

Yaitu waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Uno, (2012) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2) Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

3) Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4) Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.2 Kerangka Konsep

Dalam pelaksanaan penelitian ini, kerangka konsep dibuat untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi dan menjadi penilaian lebih sistematis. Berdasarkan judul penelitian, maka Batasan-batasan konsep yang dipakai dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

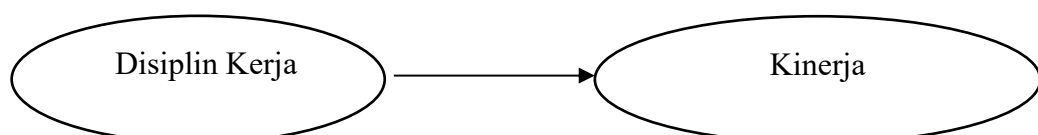
Setiap penelitian memerlukan kejelasan titik tolak atau landasan berfikir dalam memecahkan atau menyoroti masalahnya. Untuk itu, perlu disusun sebuah kerangka teori yang memuat pikiran yang menggambarkan dari sudut mana penelitian akan disoroti Rusiadi, (2014).

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya Sutrisno, (2012).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanjung, (2015), Jufrizen, (2018); Jufrizen, (2016); Kamal, (2015), Arif et al. (2019), Arda, (2017), Arianty, (2016), Nasution & Lesmana, (2018); Prayogi et al. (2019); Harahap & Tirtayasa, (2020); Faustyna & Jumani, (2015); Arianty, (2016); Farisi et al., (2020); Azhar et al. (2020); dan Siswadi, (2016), Bahri, (2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.



Gambar 2-1

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

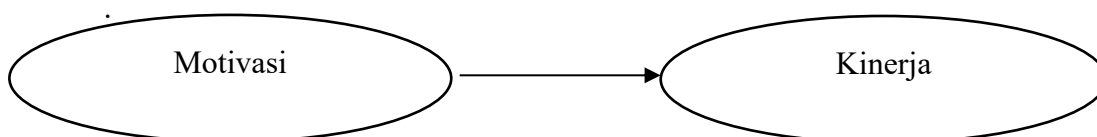
2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasi karena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu Lesmana, (2019), Jufrizen, (2017), Hasibuan & Silvy, (2019); Jufrizen & Pulungan, (2017), Fransiska & Tupti, (2020), Jufrizen et al. (2020); Tanjung, (2018), Marjaya & Pasaribu, (2019), Rizal & Radiman, (2019);(Jufrizen, (2017); Andayani & Tirtayasa,

(2019); Ainanur & Tirtayasa, (2018); Gultom, (2014); Harahap & Tirtayasa, (2020); Hidayat et al., (2020); Farisi et al. (2020);(Rosmaini & Tanjung, (2019) dan Manihuruk & Tirtayasa, (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.



Gambar 2-2
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja

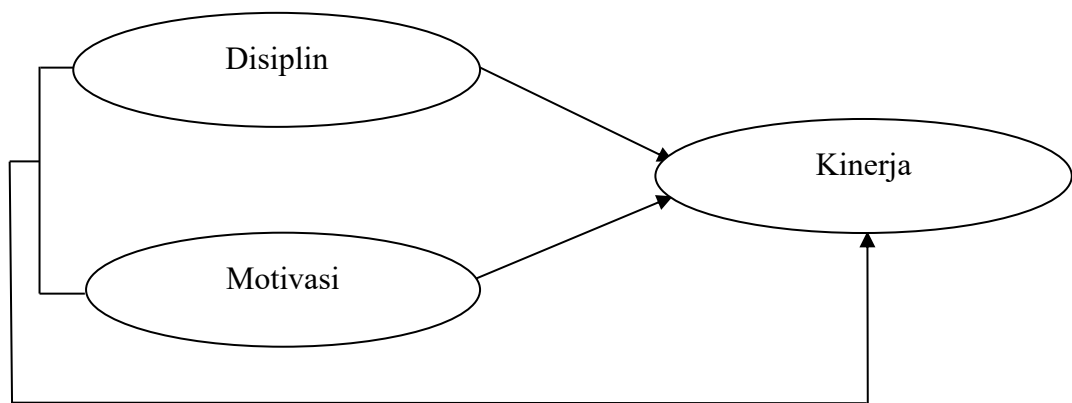
Menurut Siagian, (2013) Disiplin dalam arti yang positif yang dikemukakan beberapa ahli berikut ini. Dengan kaitanya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi yang berlaku.

Menurut Amirullah, (2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari

sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian Nasution & Lesmana, (2018) bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Supervisi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di PT. Citra Robin Sarana Medan. Berdasarkan telaah pustaka yang telah dilakukan diatas, maka model pemikiran teoritis yang dikembangkan pada penelitian ini terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.3 Kerangka/ Konseptual Penelitian

2.3 Hipotesis

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumatera Jaya Lippo
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumatera Jaya Lippo.
3. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sumatera Jaya Lippo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu suatu cara yang digunakan dengan uji statistik. Rancangan penelitian bersifat eksploratif yang menjelaskan hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lain. Menurut Sugiyono, (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya Sugiyono, (2017). Adapun definisi dari variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja menunjukkan	1. Kehadiran 2. Ketaatan terhadap peraturan kerja 3. Ketaatan terhadap standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan 5. Etika kerja

		sikap tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Hasibuan (2017)	Hasibuan (2017)
2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan individu tersebut berusaha untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Motivasi kerja dapat meningkatkan semangat kerja sehingga karyawan mampu bekerja secara maksimal. Mangkunegara (2017)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri Maslow dalam Mangkunegara (2017)
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Jufrizen, (2021)	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan 5. Produktivitas 6. Keselamatan. Heryenzus & Laia (2018)

Sumber: Peneliti Sendiri (2026)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumatera Jaya Lippo yang beralamat di Jalan Suasa Tengah Pasar IV Nomor 66, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Desember 2025 sampai dengan Maret 2025. Berikut ini merupakan rincian kegiatan penelitian:

Tabel 3.2
Rencana Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2025-2026															
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Observasi Awal	■															
2.	Pengajuan Judul		■														
3.	Penulisan Proposal			■	■	■	■	■	■								
4.	Bimbingan dan Revisi Proposal			■	■	■	■	■	■								
5.	Seminar Proposal						■										
6.	Pengumpulan dan Pengolahan Data							■	■	■	■	■	■				
7.	Penyusunan Tugas Akhir								■	■	■	■	■	■	■	■	■
8.	Bimbingan Tugas Akhir								■	■	■	■	■	■	■	■	■
9.	Sidang Meja Hijau															■	

Sumber: Peneliti Sendiri (2026)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek maupun subjek penelitian yang mempunyai kriteria dan karakteristik khusus untuk dianalisis guna menghasilkan sebuah kesimpulan umum Sugiyono, (2019). Dalam penelitian, umumnya wilayah generalisasi mencakup semua elemen yang memiliki kualitas tertentu sesuai ketetapan peneliti, dimana hasil studi terhadap wilayah generalisasi akan digunakan untuk menarik kesimpulan penelitian. Populasi yang dimiliki dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo yang berjumlah 41 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan representasi atau bagian dari populasi yang dipilih untuk dianalisis. Pengambilan sampel bertujuan agar hasil penelitian yang diperoleh dapat

digeneralisasikan sehingga mencerminkan kondisi keseluruhan populasi tersebut. Menurut Sugiyono, (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian. Lebih lanjut Sugiyono, (2019) mengungkapkan apabila populasi yang dimiliki kurang dari (100), maka untuk pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau *total sampling*. Demikian untuk penelitian ini, dengan populasi sebanyak 41 orang memungkinkan peneliti untuk memilih teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampel penelitian berjumlah 41 orang karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta informasi yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu alat yang digunakan untuk mendapatkan informasi secara *verbal*. Proses tanya jawab dilakukan dengan sejumlah pegawai pada PT. Sumatera Jaya Lippo untuk mengidentifikasi masalah serta mengumpulkan informasi yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini dan untuk memahami kondisi lokasi penelitian.

2. Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data sekunder yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data jumlah pegawai yang ada diperusahaan. Dokumen-dokumen ini

sangat penting untuk menyempurnakan dan mendukung pembahasan di dalam penelitian ini melalui proses pembelajaran yang mendalam.

3. Daftar pertanyaan (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. Sumatera Jaya Lippo.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/presepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Skala Pengukuran pada penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* adalah suatu skala *psikometrik* yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Ada dua bentuk pertanyaan yang menggunakan *Likert* yaitu pertanyaan positif untuk mengukur minat positif, dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur minat negatif Dryon taluke, et al. (2019).

3.6 Instrumen Validitas dan Reliabilitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengukur sejauh mana butir pertanyaan mampu mendefinisikan suatu variabel secara akurat. Validitas mencerminkan

tingkat akurasi antara data lapangan pada objek penelitian dengan data yang dipaparkan oleh peneliti. Melalui uji validitas, peneliti dapat mengevaluasi ketepatan setiap butir instrumen dalam mengukur variabel tertentu. Menurut Sugiyono, (2019) sebuah instrumen riset dianggap valid jika data yang diperoleh benar-benar merepresentasikan kondisi nyata dari objek yang diteliti.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi (*correlation product moment*) pada uji pearson untuk melihat valid atau tidaknya nilai probabilitas korelasi pengujian pada kuesioner yang mana ketentuannya adalah:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka item dinyatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka item dinyatakan tidak valid.

Hasil pengujian validitas menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 27.

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₁)

No. Butir	r hitung	r table	Status
1.	0,721	0,308	Valid
2.	0,749	0,308	Valid
3.	0,571	0,308	Valid
4.	0,665	0,308	Valid
5.	0,599	0,308	Valid
6.	0,476	0,308	Valid
7.	0,711	0,308	Valid
8.	0,655	0,308	Valid
9.	0,679	0,308	Valid
10.	0,525	0,308	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel disiplin kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X2)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,569	0,308	Valid
2.	0,363	0,308	Valid
3.	0,462	0,308	Valid
4.	0,660	0,308	Valid
5.	0,481	0,308	Valid
6.	0,678	0,308	Valid
7.	0,519	0,308	Valid
8.	0,620	0,308	Valid
9.	0,650	0,308	Valid
10.	0,356	0,308	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel motivasi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,552	0,308	Valid
2.	0,537	0,308	Valid
3.	0,515	0,308	Valid
4.	0,436	0,308	Valid
5.	0,584	0,308	Valid
6.	0,586	0,308	Valid
7.	0,481	0,308	Valid
8.	0,413	0,308	Valid
9.	0,511	0,308	Valid
10.	0,604	0,308	Valid
11.	0,511	0,308	Valid
12.	0,604	0,308	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

3.6.2 Uji Realiabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Kuncoro, 2013). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

(Kuncoro, 2013)

Keterangan:

R_i : Reliabilitas instrumen

σ_1^2 : Varians Total

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Displin Kerja (X ₁)	0,691	Reliabel
Kinerja (X ₂)	0,734	Reliabel
Kinerja (Y)	0,736	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian (seperti kuesioner) dapat memberikan hasil yang konsisten, stabil, dan dapat dipercaya meskipun digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda atau oleh peneliti yang berbeda Sugiyono, (2019).

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik *cronbach alpha* dengan pengukuran variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Berikut ini ketentuan kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,60$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji distribusi nilai residual suatu model regresi bersifat normal atau tidak normal. Dalam mendeteksi normalitas model regresi dapat menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Pada metode analisis grafik, cara untuk mendeteksi normalitas data yaitu dengan melakukan uji histogram dan normal P-Plot. Sedangkan dalam metode uji statistik dapat menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov yang sering digunakan untuk sampel besar (> 50) atau Shapiro-Wilk lebih akurat dan disarankan untuk sampel kecil (< 50).

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan dua metode yaitu analisis grafik menggunakan uji histogram dan normal P-Plot serta uji statistik menggunakan uji Shapiro-Wilk. Pengujian ini dilakukan karena jumlah sampel yang dimiliki tergolong kecil yaitu 33 sampel.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat (linear) antar variabel independen dalam sebuah model regresi linear berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang terlalu tinggi antar variabel independennya. Jika variabel X saling berhubungan terlalu kuat, maka akan sulit bagi model untuk menentukan variabel mana yang sebenarnya mempengaruhi variabel Y.

Cara mendeteksi multikolinearitas dengan metode paling umum dan akurat adalah melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Dalam pengujian dengan metode ini, kriteria pengambilan keputusannya yaitu

1. Jika nilai $VIF < 10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah salah satu uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual (*error*) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedastisitas (variens residualnya tetap atau konstan). Jika model regresi adalah heteroskedastisitas maka koefisien tidak efisien atau secara sederhana akan menyebabkan hasil uji t dan uji

F tidak akurat.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser.

Dasar pengambilan keputusan pada uji Glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (artinya, variabel independen tidak mempengaruhi besaran *error* secara sistematis).
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas (artinya, model regresi tidak konsisten variansnya).

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis hubungan secara linear yang disebabkan oleh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penggunaannya, analisis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel X terhadap variabel Y apakah masing-masing variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif terhadap variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel X terhadap variabel Y mengalami kenaikan atau penurunan.

Pada penelitian ini, metode regresi linear berganda digunakan untuk mencari hubungan antara variabel yaitu Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT. Sumatera Jaya Lippo. Berikut merupakan rumus regresi linear berganda yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Disiplin

X₂ = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Besaran koefisien masing-masing variabel e = Standar *error*

3.7.3 Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis dalam uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Secara sederhana, uji t membantu dalam pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu variabel X yang mempengaruhi variabel Y. Dalam penelitian ini hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₀ = Program pelatihan dan pengembangan karier secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pada perusahaan PT. Andalas Global Utama.

H_a = Program pelatihan dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pada perusahaan PT. Andalas Global Utama. Selanjutnya untuk memutuskan hipotesis yang dapat disimpulkan, maka ditentukan terlebih dahulu nilai t tabel dalam penelitian ini. Berikut cara

menentukan nilai t tabel:

$$df = n - k - 1$$

Keterangan:

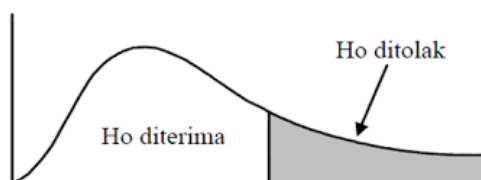
df = *degree of freedom* (derajat kebebasan)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

1 = konstanta

Setelah menentukan t tabel dengan cara seperti di atas, maka selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan kriteria sebagai berikut:



Kriteria pengambilan keputusan:

- 1.) Jika t hitung $>$ t tabel berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat).
- 2.) Jika t hitung $<$ t tabel berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (bahwa variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

b. Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis dalam uji F dilakukan untuk mencari bagaimana hubungan variabel bebas secara serentak mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini artinya uji F merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan X_1 dan X_2 secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y .

Pada dasarnya uji-F menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen. Uji-F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Hipotesis awal dirumuskan sebagai berikut:

H_0 = Program pelatihan dan pengembangan karier secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pada perusahaan PT. Andalas

Global Utama.

Ha = Program pelatihan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pada perusahaan PT. Andalas Global Utama. Selanjutnya untuk memutuskan hipotesis yang dapat disimpulkan, maka ditentukan terlebih dahulu nilai F tabel dalam penelitian ini. Berikut cara menentukan nilai F tabel:

$$df = n - k - 1$$

Keterangan:

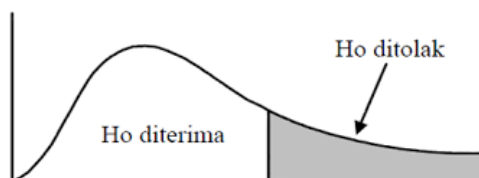
df = *degree of freedom* (derajat

kebebasan) n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

1 = konstanta

Setelah menentukan F tabel dengan cara seperti di atas, maka selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan kriteria



sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat).
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (bahwa variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Rumus yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi.

r^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

Tingkat hubungan yang kuat dari koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien sebagai berikut:

Tabel 3.8
Pedoman Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2) dan 12 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 41 orang responden yaitu Karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Disiplin Kerja dan variable Motivasi maupun variabel Kinerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo.

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	17	41.5%
2	Perempuan	24	58.5%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 24 orang pegawai perempuan (41,5%) dan 17 orang pegawai laki-laki (41,5) dari total keseluruhan 41 orang pegawai.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	7	17.1%
2	25-40 tahun	21	51.2%
3	>40 tahun	13	31.7%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang berusia > 25 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar (17,1%), 21 orang pegawai yang berusia 25-40 tahun atau sebesar (51,2%), dan 13 orang pegawai yang berusia >40 tahun atau sebesar (31,7%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	3	7,3%
2	Sarjana	38	92,7%
Jumlah		41	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 3 orang pegawai berpendidikan SLTA atau sebesar (19,1%), 38 orang pegawai berpendidikan Sarjana atau sebesar (92,7%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti :

a. Variabel Disiplin Kerja

Tabel. 4.5

Skor Angket untuk Disiplin Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	24.4	19	46.3	11	26.8	1	2.4	0	0	41	100%
2	5	12.2	26	63.4	9	22.0	1	2.4	0	0	41	100%
3	7	17.1	20	48.8	13	31.7	1	2.4	0	0	41	100%
4	9	22.0	23	56.1	8	19.5	1	2.4	0	0	41	100%
5	7	17.1	23	56.1	11	26.8	0	0	0	0	41	100%
6	10	24.4	22	53.7	9	22.0	0	0	0	0	41	100%
7	12	29.3	24	58.5	5	12.2	0	0	0	0	41	100%
8	21	51.2	20	48.8	0	0	0	0	0	0	41	100%
9	15	36.6	25	61.0	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
10	20	48.8	19	46.3	2	4.9	0	0	0	0	41	100%

Sumber: Data Penelitian (2026)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya hadir tepat waktu di tempat kerja setiap hari, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 46,3%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 63.4%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya mematuhi semua peraturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 48.8%.

- 4) Jawaban responden tentang Saya memahami dan mengikuti semua kebijakan perusahaan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 56.1%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 56.1%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa bangga dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 53.7%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya selalu waspada terhadap tugas dan tanggung jawab saya di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 53,7%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya proaktif dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 48.8%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk bekerja dengan integritas dan kejujuran, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 61%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya menghormati rekan kerja dan berusaha untuk bekerja sama secara efektif, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 48.8%.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa responden menunjukkan tingkat disiplin kerja yang cukup baik. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan yang mencerminkan kehadiran tepat waktu,

rendahnya tingkat absensi, kepatuhan terhadap peraturan, serta komitmen untuk memenuhi standar kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, penting bagi manajemen perusahaan untuk terus mendorong dan memfasilitasi lingkungan kerja yang mendukung disiplin kerja. Program pelatihan dan pengembangan yang difokuskan pada peningkatan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan dan prosedur yang ada untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dan efektif dalam mendukung disiplin kerja di tempat kerja.

b. Variabel Motivasi Kerja

Tabel. 4.6
Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	9.8	37	90.2	0	0	0	0	0	0	41	100%
2	8	19.5	32	78.0	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
3	6	14.6	35	85.4	0	0	0	0	0	0	41	100%
4	38	92.7	3	7.3	0	0	0	0	0	0	41	100%
5	34	82.9	7	17.1	0	0	0	0	0	0	41	100%
6	36	87.8	5	12.2	0	0	0	0	0	0	41	100%
7	35	85.4	5	12.2	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
8	4	9.8	37	90.2	0	0	0	0	0	0	41	100%
9	14	34.1	15	36.6	8	19.5	4	9.8	0	0	41	100%
10	18	43.9	11	26.8	8	19.5	4	9.8	0	0	41	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 90.2%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kesehatan dan kesejahteraan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 78%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa aman dalam pekerjaan saya dan tidak khawatir tentang kehilangan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 85,4%.
- 4) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan perlindungan yang memadai untuk kesehatan dan keselamatan saya di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 92.7%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 82,9%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa diakui dan dihargai oleh tim saya dalam pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 87,8%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya merasa prestasi kerja saya dihargai oleh atasan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 85,5%.

- 8) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa ada peluang untuk mendapatkan penghargaan atau promosi berdasarkan kinerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 90,2%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya merasa pekerjaan saya memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan potensi saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 36.6%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional saya melalui pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 43,9%.

Dari analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Faktor-faktor seperti kepuasan gaji, kenyamanan fasilitas, keamanan pekerjaan, perlindungan kesehatan, dan hubungan antar rekan kerja berkontribusi signifikan terhadap motivasi kerja. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek ini untuk memastikan karyawan tetap termotivasi dan produktif.

c. Variabel Kinerja

Tabel. 4.7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	48.8	20	48.8	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
2	16	39.0	25	61.0	0	0	0	0	0	0	41	100%
3	22	53.7	18	43.9	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
4	21	51.2	20	48.8	0	0	0	0	0	0	41	100%
5	17	41.5	24	58.5	0	0	0	0	0	0	41	100%
6	20	48.8	20	48.8	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
7	16	39.0	25	61.0	0	0	0	0	0	0	41	100%
8	25	61.0	18	43.9	1	2.4	0	0	0	0	41	100%
9	22	53.7	18	43.9	1	2.4	0	0	0	0	41	100%

10	21	51.2	20	48.8	0	0	0	0	0	0	41	100%
11	21	51.2	20	48.8	0	0	0	0	0	0	41	100%
12	22	53.7	18	43.9	1	2.4	0	0	0	0	41	100%

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Kegiatan yang dilakukan dalam organisasi ini mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 48.8%.
- 2) Jawaban responden tentang Tim di organisasi ini mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana yang telah disusun, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 61.0%.
- 3) Jawaban responden tentang Sumber daya yang digunakan dalam organisasi ini dikelola dengan baik dan tidak terbuang sia-sia, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 53.7%.
- 4) Jawaban responden tentang Proses kerja di organisasi ini berjalan dengan lancar dan tidak mengalami banyak hambatan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 51.2%.
- 5) Jawaban responden tentang Produk atau layanan yang dihasilkan oleh organisasi ini memenuhi standar kualitas yang diharapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 58,5%.
- 6) Jawaban responden tentang Proses pengendalian mutu di organisasi ini berjalan dengan efektif, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 48,8%.
- 7) Jawaban responden tentang Penjadwalan kegiatan di organisasi ini dilakukan dengan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 61%.

- 8) Jawaban responden tentang Informasi yang diberikan kepada karyawan selalu akurat dan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 61 %.
- 9) Jawaban responden tentang Karyawan di organisasi ini mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dalam waktu yang ditentukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 53,7%.
- 10) Jawaban responden tentang Tingkat output kerja di organisasi ini sesuai dengan harapan manajemen, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 51.2%.
- 11) Jawaban responden tentang Lingkungan kerja di organisasi ini aman dan mendukung keselamatan karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 51.2%.
- 12) Jawaban responden tentang Prosedur keselamatan yang diterapkan di organisasi ini selalu dipatuhi oleh semua karyawan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 53,7%.

Dari analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa responden secara umum memberikan tanggapan positif terhadap variabel kinerja yang diukur dalam angket. Kegiatan yang dilakukan dalam organisasi, kemampuan tim, pengelolaan sumber daya, kelancaran proses kerja, dan kualitas produk menunjukkan hasil yang menggembirakan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah menerapkan praktik manajemen yang baik dan efektivitas dalam operasionalnya.

4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	30.376	12.959	
	Disiplin Kerja	.742	.667	.413
	Motivasi Kerja	.511	.445	.331

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian (2026)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 didapat hasil :

$$a = 30,376$$

$$b_1 = 0,742$$

$$b_2 = 0,511$$

$$b_3 = 0,254$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 30,376 + 0,742X_1 + 0,511X_2$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 30,376$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Disiplin Kerja (X_1), dan Motivasi (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak

mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 30,376.

- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,742$ menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo sebesar 74,2%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 74,2% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel di atas.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,511$ menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo sebesar 51,1%. Kontribusi yang diberikan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 51,1%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 , dan X_2) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel X_1 (Disiplin Kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel.

4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

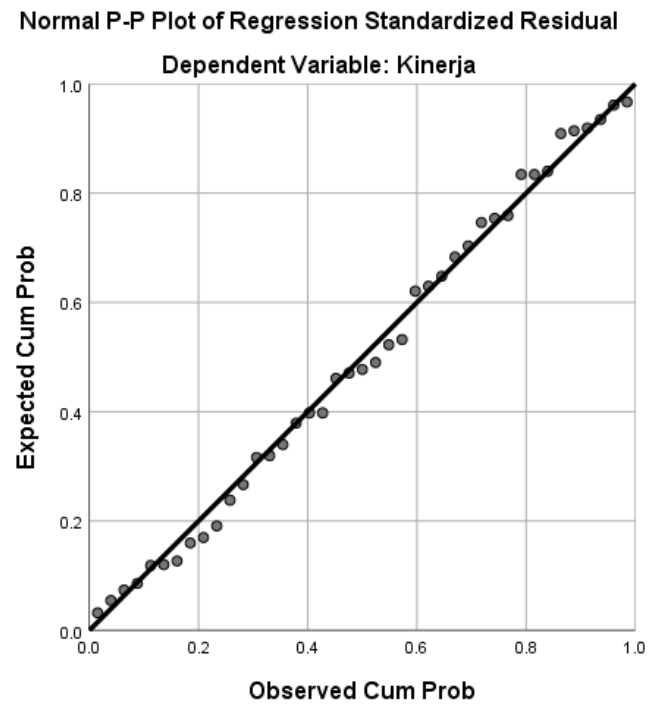
Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Normalitas

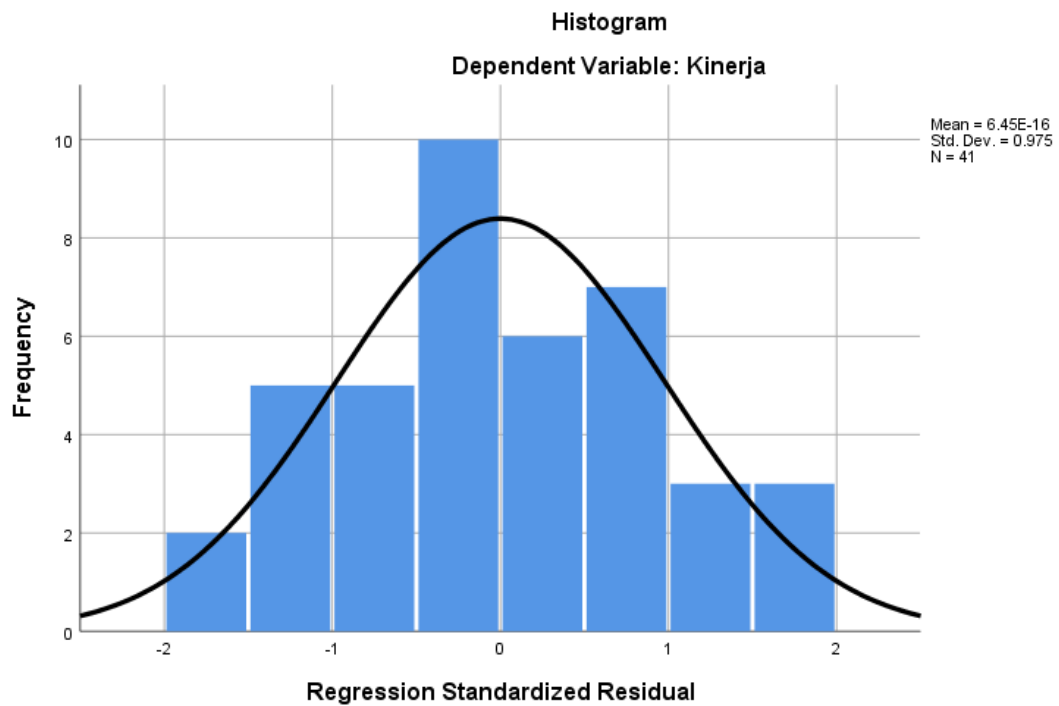
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki

distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.9 Multikolinearitas

Coefficients^a

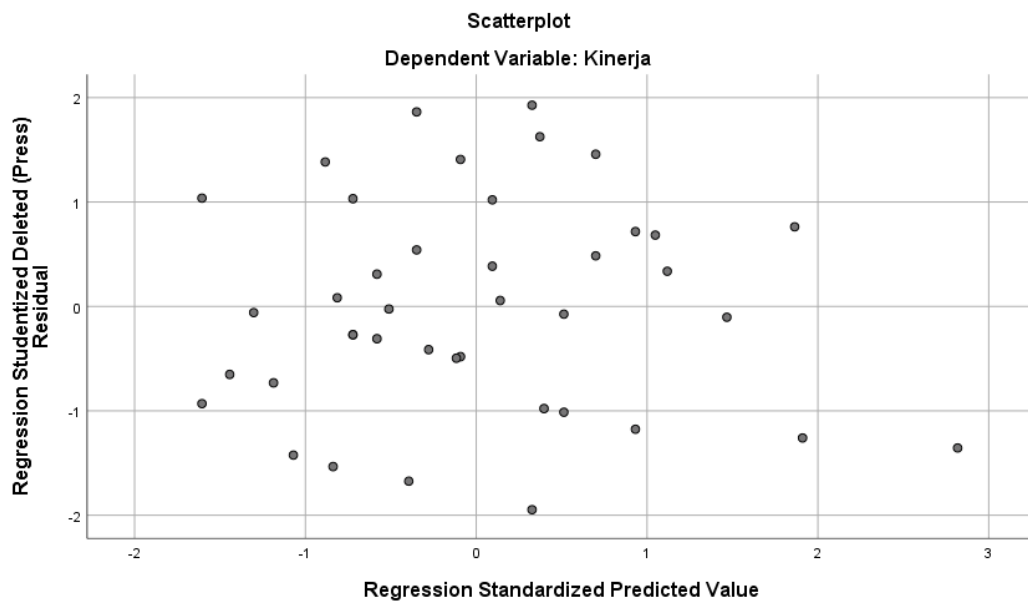
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.999	1.001
	Motivasi Kerja	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar. 4.3. Multikolinearitas

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = p \neq 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

**Tabel 4.10 Uji t
Coefficients^a**

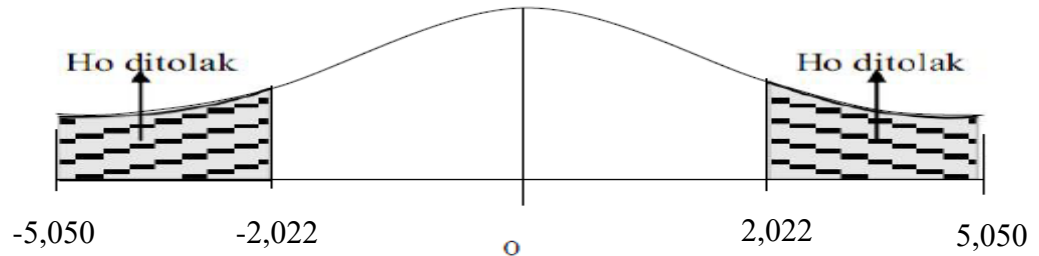
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.376	12.959		2.344	.024
	Disiplin Kerja	.742	.667	.413	5.050	.000
	Motivasi Kerja	.511	.445	.331	4.859	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Diolah (2026)

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 5,050 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethaui bahwa $t_{tabel} 2,022$. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian

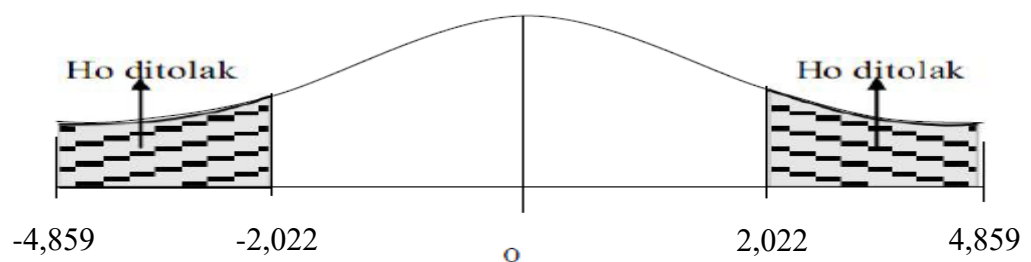
ini H_a diterima dan H_0 tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 4,859 dengan probabilitas sig $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dikethaui bahwa $t_{\text{tabel}} 2,022$. Maka dalam penelitian ini $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0

diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11. Uji F

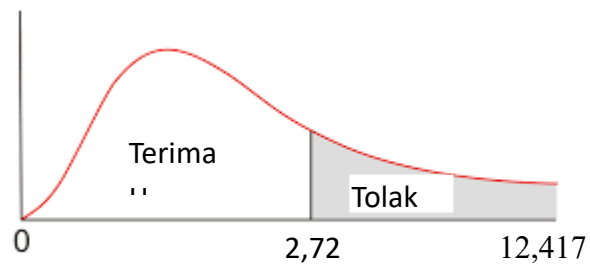
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.153	2	25.577	12.417	.000 ^b
	Residual	402.066	38	10.581		
	Total	453.220	40			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2026)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 12,417 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,72 dengan $sig\ 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{tabel}\ 12,417 >$ dari $F_{hitung}\ 2,72$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6 Gambar Uji F

4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.836 ^a	.698	.666	3.25280	.113	12.417	2	38	.000	1.929

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

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,836 \times 100\% \\
 &= 69,8\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,698 atau 69,8% menunjukkan sekitar 69,8% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Disiplin (X₁) dan Motivasi (X₂). Sisanya 30,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, pengawasan, pelatihan dan lain.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi (X₂) berpengaruh terhadap Y (Kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $5,050 > t_{tabel}$ 2,022 dengan probabilitas sig $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X₁ (Disiplin Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Tidak semua organisasi dapat menerapkan disiplin kerja dengan baik. Terdapat beberapa organisasi yang masih menghadapi permasalahan terkait

dengan disiplin kerja karyawan, seperti keterlambatan, absensi yang tinggi, dan pelanggaran terhadap peraturan kerja (Siagian, 2014). Hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan dan pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Disiplin kerja pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2012).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai yang akan berpengaruh positif terhadap pegawai di perusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat di atas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja pegawai agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $4,859 > t_{tabel} 2,022$ dengan probabilitas $sig 0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_2 (Motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Dalam dunia kerja, motivasi karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Beberapa karyawan yang kinerjanya menurun, seperti menunda-nunda pekerjaan dan hasil kerja yang tidak maksimal, dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi. Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasikarena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi

peningkatan prestasi kerja pegawai, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai yaitu semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para pegawai dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas pegawai yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 12,417 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,72 dengan $sig\ 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung}\ 12,417 >$ dari $F_{tabel}\ 2,72$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Menurut (Siagian, 2013) Disiplin dalam arti yang positif yang dikemukakan beberapa ahli berikut ini. Dengan kaitanya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi yang berlaku.

Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi. Hasil penelitian (Nasution & Lesmana, 2018) bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Supervisi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di PT. Citra Robin Sarana Medan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo Sehingga apabila Disiplin Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo. Sehingga apabila Motivasi meningkat, maka Kinerja jugameningkat. Sebaliknya apabila Motivasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo. Sehingga apabila Disiplin Kerja dan Motivasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin Kerja dan Motivasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Sumatera Jaya Lippo, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, dan Motivasi adalah sesuatu yang

sangat penting untuk meningkatkan Kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Mengenai Disiplin Kerja yang dilaksanakan seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada pegawai yang tidak menaati peraturan yang berlaku.
2. Hendaknya organisasi memperhatikan Motivasi, karena dengan Motivasi yang baik diharapkan kinerja pegawai akan semakin meningkat
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja. Disiplin Kerja, Motivasi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan Disiplin Kerja dan Motivasi yang lebih baik sehingga nantinya Kinerja pegawai akan meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu Disiplin Kerja, dan Motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, pelatihan lingkungan kerja dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainun Na'im Basori, M., Prahiawan, W., & Sultan Ageng Tirtayasa, U. (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)*. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83–88.
- Firdaus, F., Purboyo, P., & Lestari, N. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Kencana Lestari. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 34-41.
- Giovanni, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(3).
- Haryadi, R., & Santoso, B. (2022). Pengukuran kinerja karyawan berbasis kualitas dan produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(1), 45–56.
- Hashari, A. H. A., Nadeak, B., & Chaerudin, C. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang. *Jurnal Sosial Humaniora*, 13(2), 139-144.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, H. S. A., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2023). Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*. 3(1). 300-317.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Loliana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada PT. Nisan Abadi Jaya). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 65-74.
- Lubis, R. (2024). Motivasi kerja dan implikasinya terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 12(1), 22–34.

- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Fani, P. P., Sari, A., Fitriyatunur, R. A., Sesilia, A., Dewi, I., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development, 7th Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Prijodarminto, S. (1992). *Disiplin kiat menuju sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbiyani, R., Setyadi, D., & Kurniawan, A. (2022). Analisis kinerja karyawan berdasarkan standar kerja dan target organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(3), 201–210.
- Saputra, R., Lilianti, E., & Heryati, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Prestasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang. *Jurnal Manivestasi*. 4(1) 62-78.
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *JUBIMA: Jurnal Bintang Manajemen*. 1(4) 25-46.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 16(2), 387-395.
- Setiawan, D. (2023). Disiplin kerja sebagai determinan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 98–108.
- Susanto, A. (2022). Teori motivasi Herzberg dan relevansinya dalam organisasi modern. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 55–66.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Siswanto. (1989). *Manajemen tenaga kerja*. Bandung: Sinar Baru.

- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2006). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022b). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Talaviya, T., Shah, D., Patel, N., Yagnik, H., & Shah, M. (2020). Implementation of artificial intelligence in agriculture for optimisation of irrigation and application of pesticides and herbicides. In *Artificial Intelligence in Agriculture* (Vol. 4, pp. 58–73). KeAi Communications Co. <https://doi.org/10.1016/j.aiia.2020.04.002>
- Tristianingsih, R., GS, A. D., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142.
- Uno, H. B. (2020). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, M. (2024). Determinan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Di Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(3).
- Zulkifli, Z. (n.d.). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review MSDM)*. 3(1), 2022. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>