

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. MITRA ABADI ALMAS**

SKRIPSI

OLEH

HERMANSYAH (21110248)

RIZKY NADILA SINAGA (21110116)

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM AHLI MADYA AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Abadi Almas

Hermansyah

Rizky Nadila Sinaga

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

hermansea43@gmail.com

rizkynadila625@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Rusmewahni S.E,M.Si, CDMS

Prof.Dr. Cia Cai Cen, SS. SE, M.Si,CMA, CERA.,CIBA.,CBV

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Abadi Almas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Cleaning Service PT. Mitra Abadi Almas yaitu 33 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik sensus/sampling total. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yaitu dari hasil kuesioner/angket yang diisi secara langsung oleh responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda pada aplikasi SPSS versi 25.00. metode analisis yang digunakan Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis. Hasil dari penelitian ini yaitu Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

TEBING TINGGI

ABSTRACT

The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT.Mitra Abadi Almas

Hermansyah

Rizky Nadila Sinaga

Bachelor's Program in Management at STIE Bina Karya Tebing Tinggi

hermansea43@gmail.com

rizkynadila625@gmail.com

Supervisor:

Rusmewahni S.E., M.Si, CDMS

Prof.Dr. Cia Cai Cen, SS. SE, M.Si,CMA, CERA.,CIBA.,CBV

This research aims to determine the influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Mitra Abadi Almas. The population in this study comprises all employees in the Cleaning Service department of PT. Mitra Abadi Almas, totaling 33 individuals. The sampling technique employed was census sampling. This study is quantitative research. The data sources used in this study are primary data collected through questionnaires that were directly filled out by respondents. Hypothesis testing in this research utilizes multiple linear regression analysis using SPSS version 25.00. The analysis methods used include Instrument Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test, Coefficient of Determination, and Hypothesis Test. The results of this study indicate that Work Motivation affects Employee Performance, Work discipline does not affect employee performance, and both Work Motivation and Work Discipline simultaneously influence Employee Performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan (personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan), potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non materia) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam eksistensi organisasi menurut Ndraha dan Hasibuan dalam (Cen, 2022)

PT Mitra Abadi Almas adalah sebuah perusahaan yang beroperasi di kawasan dibawah naungan Multimas Nabati Asahan (MNA) yang terletak di Kuala Tanjung. Perusahaan ni bergerak diberbagai sektor, namun lebih dikenal dengan sektor jasa *cleaning service* atau penyediaan layanan kebersihan untuk berbagai jenis fasilitas, baik disektor komersil maupun industri. Karyawan PT Mitra Abadi Almas tidak hanya menyediakan layanan kebersihan, tetapi juga bisa terlibat dalam berbagai tugas pendukung lainnya yang membantu operasional di MNA, sesuai dengan kebutuhan perusahaan contohnya dalam hal melayani jasa konstruksi Gedung skala besar, jasa pelaksana instalasi alat angkut dan alat angkat.

Kinerja Karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan harapan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien. Kinerja ini biasanya diukur berdasarkan pencapaian target, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, produktivitas, serta kontribusi keseluruhan karyawan terhadap tujuan organisasi.

Pemilihan untuk objek penelitian ini karena adanya masalah kinerja karyawan khususnya pada bagian *cleaning service* yang mengalami ketidakstabilan dalam mencapai target kinerja. Salah satu kinerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Almas dapat dilihat pada data tidak tercapai target kinerja yang dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan *Cleaning service*

No	Bulan	Level	Target Waktu Penyelesaian 26 hari	Waktu Penyelesaian Realisasi 26 hari	Kelebihan Waktu	Keterangan
1	Oktober	Lantai 1	78 jam	98 jam	20 jam	Tidak Tercapai
2		Lantai 2	78 jam	94 jam	16 jam	Tidak Tercapai
3		Lantai 3	78 jam	93 jam	15 jam	Tidak Tercapai
4		Lantai 4	78 jam	92 jam	14 jam	Tidak Tercapai
5		Lantai 5	78 jam	93 jam	15 jam	Tidak Tercapai
6	November	Lantai 1	78 jam	94 jam	16 jam	Tidak Tercapai
7		Lantai 2	78 jam	93 jam	15 jam	Tidak Tercapai
8		Lantai 3	78 jam	93 jam	15 jam	Tidak Tercapai
9		Lantai 4	78 jam	92 jam	14 jam	Tidak Tercapai
10		Lantai 5	78 jam	96 jam	18 jam	Tidak Tercapai
11	Desember	Lantai 1	78 jam	91 jam	13 jam	Tidak Tercapai
12		Lantai 2	78 jam	93 jam	15 jam	Tidak Tercapai
13		Lantai 3	78 jam	94 jam	16 jam	Tidak Tercapai
14		Lantai 4	78 jam	90 jam	12 jam	Tidak Tercapai
15		Lantai 5	78 jam	92 jam	14 jam	Tidak Tercapai

Sumber : PT Mitra Abadi Almas (2025)

Berdasarkan data diatas tercatat selama periode Oktober hingga Desember, seluruh pekerjaan pada masing-masing lantai (Lantai 1 hingga Lantai 5) mengalami keterlambatan dalam hal waktu penyelesaian, di mana waktu yang dibutuhkan melebihi target waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Target waktu penyelesaian setiap lantai adalah 78 jam, namun waktu penyelesaian yang tercatat untuk setiap lantai bervariasi antara 90 hingga 98 jam, dengan kelebihan waktu yang berkisar antara 12 hingga 20 jam per lantai.

Pekerjaan yang dilakukan pada lantai 1 hingga lantai 5 menunjukkan konsistensi dalam keterlambatan. Di bulan Oktober, November, dan Desember, tidak ada satu pun pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam waktu yang sesuai dengan target. Kelebihan waktu yang tercatat pada setiap lantai menunjukkan angka yang signifikan, dengan rata-rata kelebihan waktu sekitar 15 jam per lantai, meskipun target yang diberikan untuk setiap lantai adalah 78 jam.

Menurut Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai penilaian terhadap seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja ini menggambarkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan yang dimiliki PT Mitra Abadi Almas, peneliti memperkuat data dengan melakukan prasurvey kepada 20 orang karyawan bagian *Cleaning Service* dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Prasurvey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan	8 orang (40%)	12 orang (60%)
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	7 orang (35%)	13 orang (65%)
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sesuai harapan perusahaan	7 orang (35%)	13 orang (65%)
Rata -Rata		36,67%	63,33%

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Data hasil pra-survey pada tabel 1.2 hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menghadapi tantangan signifikan dalam memenuhi ekspektasi perusahaan. Hanya 36.67% responden yang merasa mampu mencapai target yang ditetapkan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menghasilkan kualitas pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Sebaliknya, 63.33% merasa kesulitan dalam ketiga aspek tersebut.

Hal ini menunjukkan adanya perbedaan antara kinerja yang diharapkan dan pencapaian yang tercapai, yang mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti pengaturan target yang terlalu tinggi, manajemen waktu yang kurang efektif, atau dukungan yang tidak memadai. Dengan demikian, perusahaan perlu mengevaluasi dan memperbaiki sistem penetapan target, pengelolaan waktu, serta komunikasi antara karyawan dan manajemen untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Menurut Afandi dalam (Sukma et al 2024) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Pemberian motivasi yang baik akan sangat menentukan pencapaian tujuan yang baik. Dengan memberi motivasi kerja, dimaksudkan guna daya perangsang kepada karyawan yang menerima motivasi kerja, seperti fasilitas, bonus, *reward*, dan lainnya agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Namun sayangnya, pemanfaatan tersebut masih terbatas dan belum sepenuhnya mudah untuk digunakan.

Kinerja yang dialami oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya Disiplin kerja dan Motivasi kerja. Secara keseluruhan, motivasi kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan lebih memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja yang diterima oleh karyawan PT. Mitra Abadi Almas, peneliti melakukan prasurvey kepada 20 orang Bagian *cleaning service* dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.3 Prasurvey Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Gaji yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari saya	6 orang (30%)	14 orang (70%)
2	Perusahaan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja sehingga saya merasa sangat aman dalam bekerja	6 orang (30%)	14 orang (70%)
3	Lingkungan kerja yang saya jalani memberikan dukungan sosial yang cukup, baik dari rekan kerja maupun atasan	7 orang (35%)	13 orang (65%)
Rata - Rata		31,67%	68,33%

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Data hasil pra-survey pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan menunjukkan ketidakpuasan terhadap berbagai aspek yang ada di perusahaan. Hanya 31.67% responden yang merasa gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka, sementara 68.33% merasa gaji tersebut tidak mencukupi. Dalam hal keselamatan kerja, 30% responden merasa perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk menjaga keselamatan mereka, sedangkan 70% merasa tidak aman. Selain itu, 35% responden merasa lingkungan kerja memberikan dukungan sosial yang cukup, sementara 65% merasa tidak mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan dari rekan kerja maupun atasan. Secara keseluruhan, data ini mencerminkan adanya perbedaan yang signifikan dalam persepsi karyawan mengenai gaji, keselamatan, dan dukungan sosial di tempat kerja, yang

memerlukan perhatian serius dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi dalam Sukma et al., 2024). Menurut Agustini (dalam Maulana & Yusuf, 2024) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Disiplin kehadiran merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan di perusahaan. Di PT Mitra Abadi Almas, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor kontraktor, kedisiplinan dalam hal kehadiran sangat menentukan kelancaran operasional dan pencapaian target perusahaan. Namun, meskipun perusahaan telah menetapkan peraturan yang jelas terkait disiplin kehadiran, seringkali ditemukan masalah terkait ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan. Hingga saat ini pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan PT Mitra Abadi Almas adalah mengenai keterlambatan. Sistem absensi karyawan menjadi salah satu acuan untuk menilai kedisiplinan karyawan. Perusahaan juga memberikan *punishment* terkait dengan kedisiplinan, adapun bentuk *punishment* yang diberikan apabila melanggar peraturan perusahaan bisa berupa teguran. Teguran diberikan apabila karyawan yang bersangkutan

melanggar peraturan, contohnya karyawan terlambat sebanyak 3 kali kemudian akan diberikan sanksi berupa Surat Peringatan dari sp 1 juga merupakan *punishment* yang diberikan perusahaan dengan tingkat peringatan dari SP 1 sampai 3, hingga pemberhentian kerja. *Punishment* tersebut diberikan kepada karyawan yang sudah mendapat teguran masih mengulangi perbuatannya.

Fenomena yang ada masih terdapat rendahnya disiplin kerja dapat ditunjukkan keterlambatan karyawan dibidang bagian *Cleaning service* yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi seorang karyawan dengan pekerjaan. Tingkat keterlambatan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan Periode Juli – Desember 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Presentase
1	Juli	33	4	12%
2	Agustus	33	5	15%
3	September	33	3	9%
4	Oktober	33	4	12%
5	November	33	6	18%
6	Desember	33	2	6%

Sumber : PT Mitra Abadi Almas (2025)

Data absensi karyawan diatas menunjukkan adanya keterlambatan setiap bulannya, dengan persentase tertinggi terjadi pada bulan November (18%) dan terendah pada bulan Desember (6%). Fluktuasi ini mencerminkan tingkat kedisiplinan yang tidak konsisten di antara karyawan. Ketidaksiplinan pada bulan-bulan tertentu, seperti pada bulan November, menunjukkan adanya potensi masalah terkait disiplin kerja yang dapat menghambat produktivitas

dan alur kerja tim. Sebaliknya, penurunan keterlambatan pada bulan Desember menggambarkan bahwa adanya upaya atau perubahan yang dapat memperbaiki disiplin kerja.

Tingkat keterlambatan menunjukkan pentingnya memperhatikan dan menangani faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, seperti motivasi, beban kerja, atau faktor eksternal lainnya. Disiplin kerja menurut para ahli umumnya mencakup dua aspek utama yaitu kepatuhan terhadap aturan dan peraturan serta keseriusan dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja yang baik mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal dan sesuai dengan harapan perusahaan. Data ini juga diperkuat oleh prasurvey. Untuk mengetahui tingkat Disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. Mitra Abadi Almas, peneliti melakukan prasurvey kepada 20 karyawan bagian *cleaning service* dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.5 Data Prasurvey Disiplin

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya selalu taat terhadap aturan waktu yang berlaku diperusahaan, seperti datang tepat waktu dan pulang sesuai jam kerja	7 orang (35%)	13 orang (65%)
2	Saya selalu mematuhi semua peraturan perusahaan, termasuk mengikuti prosedur dan kebijakan yang ada	8 orang (40%)	12 orang (60%)
3	Saya bekerja dengan efektif dan maksimal sehingga tidak membuang waktu saat bekerja	9 orang (45%)	11 orang (55%)
Rata – Rata		40%	60%

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Pada Data hasil pra-survey pada tabel 1.5 hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan ketidakpatuhan terhadap aturan yang ada di perusahaan, baik dalam hal disiplin waktu, kepatuhan terhadap peraturan, maupun efektivitas kerja. Hanya 40% yang merasa taat terhadap waktu dan peraturan perusahaan, sementara 60% merasa kurang mematuhi. Selain itu, hanya 45% yang merasa bekerja secara maksimal, sedangkan 55% merasa tidak efektif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian serius dari perusahaan untuk meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan agar dapat mencapai hasil yang lebih baik dan sesuai harapan.

Dengan fokus pada motivasi kerja dan disiplin kerja, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan skripsi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik kepada perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Abadi Almas”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT. Mitra Abadi Almas ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Almas ?

3. Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Abadi Almas ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Almas
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Mitra Abadi Almas
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Almas

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan baru dalam pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia secara nyata didalam lingkungan perusahaan yang dapat menjadi pengalaman dan kesiapan peneliti dalam menghadapi dunia kerja.

2. Bagi PT.Mitra Abadi Almas

Penelitian ini diharapkan mampu memberikam masukan kepada PT. Mitra Abadi Almas untuk melakukan pengawasan dan pengambilan keputusan terkait Motivasi dan Disiplin sehingga mampu memberikan kinerja yang tinggi pada karyawan.

3. Bagi STIE Bina Karya

Dapat menjadi bahan pembelajaran bagi mahasiswa dalam kegiatan operasional perusahaan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia terkait upaya peningkatan disiplin karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat memberikan gambaran untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap motivasi dan disiplin dapat dijadikan bahan informasi yang praktis bagi peneliti mahasiswa/i selanjutnya dalam penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.





BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai upaya peneliti dalam mencari perbandingan serta untuk menemukan inspirasi baru bagi peneliti yang akan dilakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang akan digunakan oleh peneliti sebagai dasar dalam melakukan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti Tahun Penelitian Sumber	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	(Siregar et al., 2022) Sumber : of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat Variabel : X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian : a. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan b. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan c. terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2	(Rusmewahni et al., 2023) Sumber : on Journal Education	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi Variabel : X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Kepuasan Karyawan	Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian : a. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan b. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan terhadap Kinerja Karyawan. c. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan d. Kepuasan Kerja tidak berfungsi sebagai variabel

			mediasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, namun berfungsi sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan
3	(Nursaimatussad diya et al., 2022) Sumber : IJEBAS International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration	<i>The Effect Of Organizational Commitment, Motivation And Job Satisfaction On The Performance Of Certified Lecturers</i> Variabel : X1 : Commitment X2 : Motivation X3 : Job Satisfaction Y : Performance	Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian : a. <i>Commitment has a positive and significant effect on the performance variable of the lecturer at the Bina Karya College of Economics.</i> b. <i>motivation has no significant effect on the performance of the Bina Karya College of Economics lecturers</i> c. <i>the job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of the Bina Karya College of Economics lecturers' performance</i> d. <i>Simultaneously, organizational commitment, motivation, and job satisfaction have a positive and positive effect, significantly to the performance of the lecturers of the Bina Karya College of Economics</i>
3	(Abdullah & Winarno, 2022) Sumber : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi dan Pelayanan Publik	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat Variabel : X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian : a. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan c. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
4	(Amallia et al, 2024) Sumber : Jurnal Ilmiah	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Karya Indah Variabel : X1 : Motivasi	Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian : a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Disiplin kerja berpengaruh

	Manajemen Dan Bisnis	X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Sari, 2020) Sumber : Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Susanti Megah Surabaya Variabel : X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian : a. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. c. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Ulung, 2023) Sumber : Jurnal Ekonomi dan Industri	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB) Variabel : X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian : a. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai c. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Sumber : data diolah peneliti (2025)

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen

a. Pengertian manajemen

Secara umum, pengertian manajemen adalah suatu seni dalam ilmu dan organisasi, seperti perencanaan, pembangunan organisasi dan organisasinya, pergerakan, pengendalian, atau pengawasan. Dapat juga diartikan bahwa manajemen adalah ilmu pengetahuan yang berusaha memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk menghasilkan sesuatu yang

bermanfaat bagi orang lain serta kelompok tertentu dan masyarakat secara luas. Secara etimologis manajemen adalah seni melaksanakan dan mengelola. manajemen juga dipandang sebagai ilmu yang mengajarkan proses pencapaian tujuan dalam suatu organisasi dan merupakan usaha bersama dari beberapa orang dalam organisasi tersebut. (Hasibuan, 2018) mengemukakan bahwa manajemen sebagai ilmu dan seni mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu. (Edison, 2016) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses unik yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian tindakan untuk mengidentifikasi dan mencapai tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu cara mengatur supaya mendapat pencapaian tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien

b. Fungsi-fungsi manajemen

Fungsi Manajemen menurut (Edison, 2016) mendefinisikan manajemen yaitu suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dalam memanfaatkan baik ilmu maupun seni demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini merupakan penjelasan fungsi manajemen menurut (Edison, 2016):

1. Planning (Perencanaan)

adalah dasar pemikiran untuk tujuan dan persiapan langkah-langkah yang digunakan untuk mencapainya. Perencanaan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, mempertimbangkan secara matang hambatan-hambatan, dan

mengembangkan bentuk pelaksanaan kegiatan yang ditujukan untuk mencapai tujuan.

2. Organizing (Pengorganisasian)

adalah cara mengumpulkan orang-orang dan menempatkannya sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang direncanakan.

3. Actuating (Pengarahan/penggerakan)

adalah membuat organisasi beroperasi sesuai dengan pembagian kerjanya sendiri, mengarahkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi, sehingga pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan dapat berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan.

4. Controlling (Pengawasan)

yaitu memantau apakah tindakan organisasi sesuai dengan rencana, serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar digunakan secara efektif dan efisien tanpa ada yang menyimpang dari rencana.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa

terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan.

Menurut Suwanto & Prisa (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Berarti fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja atau karyawan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Flippo (2018) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia diuraikan sebagai berikut :

a. Perencanaan

Perencanaan berarti menentukan tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu.

c. Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak karyawan agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan individu.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama MSDM adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung pada orang-

orang yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Cushway (2017) memberikan pendapat bahwasanya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal.

Tidak hanya itu, tujuan selanjutnya adalah menerapkan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya. Peranan adanya MSDM sendiri secara garis besar adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, yang melibatkan tenaga kerja manusia yang ada di dalamnya, yang bukan hanya cakap, terampil, namun juga harus memiliki kemauan serta kesungguhan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Namun, secara khusus manajemen sumber daya manusia ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan atau pegawai adalah stakeholder dalam

perusahaan yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan Bersama.

- c. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua, artinya ada keterkaitan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.

3. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang mempunyai arti dorongan. Kata *movere* dalam bahasa inggris, lebih dikenal atau disamakan dengan kata *motivation* yang berarti pemberian dan penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan terhadap suatu keadaan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku sebagai akibat dari munculnya sebuah perilaku, seperti keadaan yang menimbulkan perlunya dorongan. Dengan kata lain motivasi juga dapat diartikan sebagai kemauan untuk mencapai status kekuasaan atau pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu (Cen, 2022).

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap

organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal.

b. Tujuan pemberian motivasi

Menurut Gustiawati dkk dalam (Julianti et al., 2025) pada hakikatnya pemberian motivasi kepada karyawan tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal. Terdapat beberapa tujuan motivasi yaitu:

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 perusahaan
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 kinerja karyawan

c. Indikator motivasi kerja

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Maslow yang dikutip oleh Kusuma & Mashariono (2016), yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.
4. Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Catio & Sunarsi, 2020).

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Ansory dan Indrasari dalam (Apriyani et al., 2023) disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

b. Tujuan disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja.

Henry Simamora (dalam Sinambela, 2019) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi. Siswanto (dalam Rizki & Suprajang, 2017) berpendapat bahwa Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja :
 - a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah di tetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja.

Adapun menurut Singodimejo dalam (Nugraha & Faddila, 2023) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

d. Indikator disiplin kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti Hasibuan (2019):

- a. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Mematuhi peraturan perusahaan, Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- c. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.
- d. Tanggung jawab dalam komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Konsep *performance* adalah singkatan dari *energy dynamics of the same performance* dalam bahasa Inggris. Istilah "*performance*" biasanya diucapkan dalam bahasa Indonesia sebagai "*performance*". Kinerja merupakan

keluaran yang dihasilkan suatu pekerjaan atau fungsi atau indikator profesional dalam kurun waktu tertentu (Wirawan, 2015).

Menurut Rotundo & Sackett (dalam Tentama, 2015) kinerja adalah segala perilaku atau perilaku yang dikendalikan oleh seorang individu dan membantu mencapai tujuan organisasi. Supriyono (2017) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, kemampuan dan waktu.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut (Ngalimun, 2019) ada tiga faktor yang mempengaruhi latar belakang terhadap kinerja yaitu:

1. Faktor individu meliputi kemampuan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja dan tingkat sosial.
2. Faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran atau sikap, kepribadian, motivasi dan lain – lainya.
3. Faktor organisasi Faktor organisasi dasar pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Berdasarkan pengertian di atas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) menilai maupun kelompok dalam suatu aktivitas yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

c. Indikator kinerja karyawan

Menurut Simamora (2015), Indikator-indikator kinerja adalah :

1) Kuantitas.

Merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2) Kualitas.

Merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3) Ketepatan waktu. Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.

4) Kreatifitas.

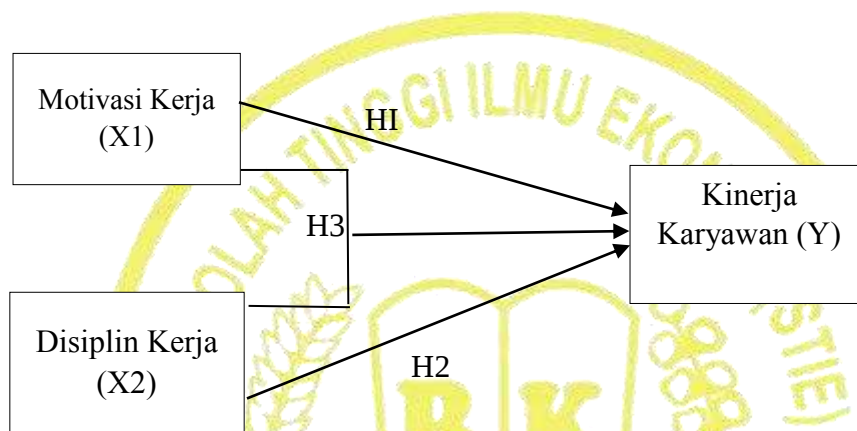
Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5) Tanggung jawab.

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka konseptual dimaksudkan untuk menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah penelitian, kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Buku pedoman penulisan skripsi dan tugas akhir

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1) Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yang dialami oleh karyawan. (Dira et al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam kinerja, agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal. Adanya perhatian dari atasan kepada bawahan juga dapat

memotivasi karyawan dalam bekerja. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dan kepuasan kerja dari karyawan juga akan didapatkan.

Seseorang mempengaruhi Kinerja Karyawan seorang karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan mudah dan mampu mengatasi masalahnya baik masalah pribadi, masalah kantor dan masalah-masalah lainnya yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya, menghadapi kesulitan serta mampu mengatasi masalahnya dan dapat berpikir secara kreatif untuk menyelesaikan setiap masalah yang ada, memberikan rasa semangat menghadapi pekerjaannya dan mampu menghadapi bagaimanapun kondisi, tekanan pekerjaannya.

2) Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Amallia et al, 2024) Hal ini menunjukkan setiap terjadinya peningkatan disiplin kerja diduga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Seorang karyawan dikatakan menunjukkan disiplin yang baik bila menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas peraturan dan standar organisasi. Berarti karyawan secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan di tempat kerja secara jelas dan menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan. Sebaliknya, karyawan akan memiliki

disiplin kerja yang buruk bila tidak menunjukkan pemahaman sama sekali terhadap peraturan-peraturan organisasi.

Karyawan mempunyai disiplin yang tinggi dan mentaati peraturan tanpa ada paksaan dan secara sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan. Yang ketiga yaitu ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Karyawan yang berdisiplin senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Siregar et al., 2022).

3) Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi kerja dan Disiplin kerja merupakan dua faktor yang dapat berinteraksi secara simultan dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al (2022) dan Amallia et al (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan.

Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat

menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan.

Motivasi karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Peningkatan motivasi dan disiplin kerja dilakukan agar kinerja karyawan meningkat. Peningkatan motivasi dilakukan melalui peningkatan hubungan antar karyawan dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang mempunyai inisiatif terhadap peningkatan kerja tim.

7. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Almas
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Almas
3. Motivasi Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Mitra Abadi Almas



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2015) yaitu 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. Sementara jenis penelitian ini adalah *explanatory research*.

B. Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini adalah penelitian replikasi. (Dwipashadarna, 2019) berpendapat penelitian replikasi yaitu suatu penelitian pengulangan dari penelitian yang serupa namun dengan menggunakan sampel, variabel, dan periode yang berbeda. Penelitian replikasi digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang sama, namun dengan kondisi dan obyek penelitian yang berbeda dan bertujuan untuk melihat keabsahan teori dan penelitian yang telah ada sebelumnya. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al., 2023 dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi

pengolahan PTPN III Rantau Perapat, penelitian ini merupakan replikasi dari studi sebelum nya yang berfokus pada pegujian ulang variabel yang sama untuk memastikan validitas dan ketepatan hasil yang diperoleh, untuk menghindari plagiasi maka peneliti melakukan perubahan objek penelitian menjadi PT Mitra Abadi Almas, tahun 2025, Kuala Tanjung.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah PT.Mitra Abadi Almas, Kuala Tanjung, Kec. Sei Suka, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara 21257

2. Waktu Penelitian

Waktu yang ditentukan untuk melakukan penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2024 sampai dengan Mei 2025

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan pada PT.Mitra Abadi Almas yaitu sebanyak 33 orang bagian *Cleaning Service*.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut Sugiyono (2023) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil dari penetapan jumlah sampel yang berdasarkan pada rumusan Sugiyono, bahwa penelitian yang dilakukan dengan jumlah populasi yang lebih kecil dari seratus(<100). Dengan demikian, maka total jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 33 karyawan (responden) bagian *Cleaning Service* di PT.Mitra Abadi Almas.

3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini Teknik *sampling* yang digunakan yaitu sensus/*sampling* total. Menurut Sugiyono (2018) *sampling* total adalah teknik pengembalian sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagian subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.

A. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden. Menurut Fadilla & Wulandari (2023), mendefinisikan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan

kuesioner secara langsung kepada karyawan bagian *Cleaning Service* di PT.Mitra Abadi Almas.

B. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dokumentasi dan gabungan keempatnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner (angket) untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022). Dalam melakukan penelitian terhadap variabel- variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor (Prawiyogi et al., 2021). Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015)

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala ukur
1	Motivasi (X1)	Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang di nyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu Indra dalam (Sukma et al., 2024)	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan 3. Kebutuhan Sosial 4. Fasilitas keamanan dan keselamatan bekerja 5. Kebutuhan perwujudan diri Kusuma & Mashariono (2016)	Likert
2	Disiplin (X2)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2019).	1. Tingkat Absensi 2. Mematuhi Peraturan Perusahaan 3. Penggunaan Waktu Secara Efektif 4. Tanggung jawab dalam komitmen. Hasibuan (2019)	Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah segala perilaku atau perilaku yang dikendalikan oleh seorang individu dan membantu mencapai tujuan organisasi. Rotundo & Sackett (dalam Tentama, 2015)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kreatifitas 5. Tanggung jawab Simamora (2015)	Likert

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

D. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur ketepatan alat ukur melakukan tugas untuk mencapai sasarannya.

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka pertanyaan tersebut valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

a. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kehandalan suatu instrument penelitian. Instrumen yang *reliable* adalah instrument yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan menunjukkan konsistensi dari pertanyaan jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah validitas yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Uji reliabilitas ini menggunakan uji *Cronbach Alpha*.

- 1) Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari r_{table} maka pertanyaan tersebut *reliable*.
- 2) Jika r_{Alpha} *negative* dan lebih kecil dari r_{table} maka pertanyaan tersebut tidak *reliable*

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikoloniaritas, dan heteroskedastisitas. Untuk itu sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda perlu dilakukan lebih dahulu pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghazali, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melakukan analisis grafik normal *Probability Plot* dan Grafik Histogram. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut (Ghazali, 2016) sebagai berikut :

- 1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan
- 2) jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai 40 tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar *error* besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t_{hitung} akan bernilai kecil dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance rendah* sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$)

dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pendekatan Glejser antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Uji Glejser dilakukan dengan menggunakan cara yaitu melakukan regresi antar variabel independen dan nilai residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat diketahui dari hasil analisis dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda di gunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel - variabel bebas tersebut, digunakan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Displin Kerja

b_1 = Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja

b_2 = Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

e = Variabel pengganggu (*residual error*)

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan

bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

I. Uji Hipotesis

Setelah di peroleh persamaan regresi, maka perlu di lakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapat signifikan.

1. Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Menurut Sugiyono (2015) menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi pearson

r^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah sampel

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. H_0 diterima jika nilai hitung statistik uji (t_{hitung}) berada di daerah penerimaan H_0 , dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai sig >

α .

b. H_0 ditolak jika nilai hitung statistik uji (t_{hitung}) berada di luar daerah penerimaan H_0 , dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau nilai sig >

α .

2. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengujikan apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji F statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2018) dirumuskan sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda
k = Jumlah variabel independen
n = Jumlah anggota sampel

Distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu k dan (n-k-1). Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah:

- 1) H_a diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.363>
- Amallia Et Al. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jibema: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8–16.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26.
- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Cushway. (2017). *The Employer's Handbook. 13th Edition*. The Limited.
- Dira, T. N., Rimbano, D., Amir, I., Meylisa, M., Suprpto, S. F. T., & Ningrum, E. A. N. A. (2022). Meta Analisis: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work Overload Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Escaf*, 1017–1027.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Edison, H. (2016). Manajemen: Proses unik dalam perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 45–60.
- Fadilla, A. R., & Wulandari, P. A. (2023). Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data. *Mitita Jurnal Penelitian*, 1(3), 34–46.
- Fata, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Flippo, E. B. (2018). *Personnel Management, Sixth Edition*. Mc Gaw Hill Book Company.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Imb Spss23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manuia. Edisi Revisi. Cetakan Ke-12*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hardi, A. B. R. & Kurniawati, D.T.(2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja :*Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*,44

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Sakti Boshe Vvip Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/Jubima.V2i2.3039>

Julianti, D., Sakarina, S., Melvani, F. N., Studi, P., Manajemen, M., & Palembang, U. T. (2024). *SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT KIRANA*. 7(2), 24–38.

Kusuma, Y. W., & Mashariono, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. Fa Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 5(2).

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya, 172.

Ma'ruf, M., & Utami, K. S. (2024). Pemberian Motivasi Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pabrik Bakpia Patok 25 Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 79–87. <https://doi.org/10.61132/Jumaket.V1i2.171>

Maulana, R., & Yusuf, M. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan Manufaktur Plastik. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 860–870.

Nugraha, R., & Faddila, S. P. (2023). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cahaya Anugrah Firdaus. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5).

Nuroh, S., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Work Overload Terhadap Stres Kerja Di Pt. Citra Nusantara Catering. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1318–1326.

Nursaimatussaddiya, N., Cai Cen, C., Purnama Sari, D., Habibie, M., & Astrid Anindya, D. (2022). the Effect of Organizational Commitment, Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Certified Lecturers. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(4), 539–548. <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v2i4.362>

Ngalimun. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>

- Prawiyogi, A. G., Sadiah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Membaca Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2(1), 49–56.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Rusmewahni, Cahyadi, W., & Ramadhani, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi. *Journal On Education*, 5(2), 15977–15984.
- Sari. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Susanti Megah Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 01(01), 1–13.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sie Ykpn.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2019.
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022a). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan Ptpn Iii Rantauprapt. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)*, 4(3), 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/Jehss.v4i3.951>
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Rnd*. Alfabeta.
- Sakiman. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sukma, M., Broto, B. E., & Hendry, R. S. M. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rsud Rantauprapt. *Journal Of Computer Science And Information System (Jcoins)*, 5(3), 139–150.
- Supriyono, A. (2017). The Influence Of Pedagogic, Professional Competency, And Work Motivation Onteacher Performance Of Elementary School. *Jurnal Pendidikan*, 18(2), 1–12.
- Suwanto, & Prisa. (2018). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publk Dan Bisnis*. Alfabeta. .

- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 1–8.
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. *Jurnal Equilibrium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti*, 5(2), 1-11.
- Ulung, A. A. (2023). 3 I , 2. 2(1), 420–429.
- Wahyu, E. (2025, August 26). *Rahasia Di Balik Pengertian Replikasi Penelitian Dan Manfaatnya*. Blog Skripsi Express <https://Skripsiexpress.Com/Replikasi-Penelitian/>.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Pt Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Ke-3*. . Murai Kencana.