

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN PERCETAKAN SEHATI
GRAFIKA)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Darunnajah untuk ujian sarjana dan memenuhi
Salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.A.B)



Oleh :

M IHSAN SIRAJUL FALAH

NIM: 22163211091

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA
2024 M / 1444 H**

MOTTO

“Kerja Saja, Khidmah Saja”

“Dilihat Ataupun Tidak Dilihat, Ada Uangnya Ataupun Tidak Ada”

“Dipuji Ataupun Dicaci Semesta Akan Menjadi Juri”

(KH. Mardhani Zuhri 2021)

“Berani Hidup Tak Takut Mati, Takut Mati Jangan Hidup”

Takut Hidup Mati Aja

(KH. Hasan Abdullah Sahal)

LEMBAR PERNYATAAN



Rooted in Tradition, Leading in Education

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.A.B.) dengan Judul "**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan**" seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan dari hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Serang, 23 Juli 2025

Yang Membuat Pernyataan

NAMA : M. Ihsan Sirajul Falah

NIM : 22163211091

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING



LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

JUDUL : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

NAMA : M. Ihsan Sirajul Fatah

NIM : 22163211091

FAKULTAS : BISNIS

PRODI : ADMINISTRASI BISNIS

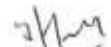
Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan dihadapan Sidang Skripsi

Jakarta, 15 Juli 2025

Pembimbing I


(M. FAJAR NURACHMAN, M.M.)

Pembimbing II


(GUSMAN KUSNANTO, S.E., M.P.S.)

Mengetahui,
Ketua Program Studi


(Rizka Fajrina S.)

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN



Rooted in Tradition, Leading in Education

Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Percetakan Sehati Grafika)”**. Telah di ujikan dalam sidang Munaqosyah Universitas Darunnajah Jurusan Administrasi Bisnis pada tanggal 31 Juli 2025.

Skripsi ini telah di terima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.A.B.) Program Strata I (S1) dalam bidang Administrasi Bisnis.

Jakarta, 31 Juli 2025

Sidang Munaqosyah

Ketua Merangkap Anggota

Sekretaris Merangkap Anggota

(Rizka Fajrina. S, S.E., M.M.)

(Muhammad Zakiyuddin, S.Pd.)

Anggota Penguji

Penguji I

Penguji II

(Rifaldi Nurul Akbar, M.E)

(Rahman Saktiawan R. Kalake, M.Psi.)

KATA PENGANTAR

Syukur atas karunia Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah memberikan limpahan nikmat yang tak terhitung nilainya terutama atas nikmat iman, islam dan ihsan, serta shalawat dan salam selalu tercurahkan kehadiran baginda Rasulullah Nabi Muhammad ﷺ yang telah menuntun kita dan menjadi teladan hidup yang sempurna bagi umatnya, terutama bagi penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**. Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Administrasi Bisnis Fakultas Bisnis Universitas Darunnajah Jakarta. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan, dengan banyaknya pihak yang memberikan bantuan serta dukungannya yang mana menjadikan skripsi ini dapat selesai pada waktunya, maka dari itu pada kesempatan ini dengan penuh rasa syukur penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. K.H. Sofwan Manaf, M.Si., selaku Presiden Universitas Darunnajah Jakarta
2. Bapak Hadiyanto Arief, S.H., M.Bs., selaku Presiden Universitas Darunnajah Jakarta.
3. Bapak Dr. Much. Hasan Darajat selaku Rektor Universitas Darunnajah Jakarta.
4. Bapak Prof. Dr. Ade Sofyan Mulazid, S.Ag.,M.H selaku Plt Dekan Fakultas Bisnis Universitas Darunnajah Jakarta.
5. Bapak Mastur, M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Bisnis Universitas Darunnajah Jakarta.

5. Ibu Rizka Fajrina. S, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Darunnajah Jakarta.
6. Bapak Engga Jalaludin, M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik saya dan juga secara tidak langsung telah menjadi kedua orang tua saya di bawah atap Universitas Darunnajah tanpa bimbingan bapak ibu saya tidak bisa sampai di titik ini.
7. Bapak Fajar Nurochman, M.M. dan Ibu Yusrina Hilyawati, SE., M.Si. yang selalu memberikan waktu dalam menyusun skripsi ini layaknya pintu yang membuka wawasan saya.
8. Bapak Handi Burhanudin, SE, selaku Owner yang telah memberi izin untuk penelitian di Percetakan Sehati Grafika
9. Seluruh Karyawan Sehati Grafika yang telah kontribusi untuk membantu dan memenuhi responden penelitian ini
10. Seluruh Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Darunnajah Jakarta yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan, mendidik sekaligus membina selama masa perkuliahan.
11. Kepada Ayah, Ibu dan Kaka tercinta yang tiada hentinya memberikan motivasi baik moril maupun materiil dan doa sehingga menjadi dorongan positif dalam menyelesaikan proposal skripsi ini, semoga menjadi amal yang diterima Allah SWT, Aamiin.
12. Kepada teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang tidak pernah lelah memberikan semangat dan doanya dalam proses bimbingan dan penyusunan proposal skripsi ini, semoga amal baik mereka mendapatkan balasan dari Allah SWT.
13. Diri Sendiri, karena tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini

ABSTRAK

M. Ihsan Sirajul Falah, NIM 22163211091, Administrasi Bisnis, Fakultas Bisnis, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan Penelitian – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Percetakan Sehati Grafika secara empiris **Metode Penelitian** – Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 3 (Partial Least Square) untuk menguji outer model, inner model, dan hipotesisi. Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada 35 Karyawan Sehati Grafika yang dijadikan sebagai responden di penelitian ini. **Hasil Penelitian** – Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai p-value 0,000 dan nilai *coefficient path*. 0.576. Sebaliknya motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, bahkan cenderung negatif, terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai p-value 0.159 dan *coefficient path* 0,249.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Kerja

ABSTRACT

M. Ihsan Sirajul Falah, NIM 22163211091, Business Administration, Faculty of Business, *The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance.*

Research Objectives - This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance and how much influence work discipline has on employee performance at Sehati Grafika Printing empirically **Research Methods** - This study uses quantitative with a sampling method using non-probability sampling with saturated sampling techniques. Tests were carried out using the SmartPLS 3 (Partial Least Square) application to test the outer model, inner model, and hypotheses. This study collected data through questionnaires distributed to 35 Sehati Grafika employees who served as respondents in this study. **Research Results** - The results showed that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Evidenced by the p-value of 0.000 and the coefficient path value. 0.576. Conversely, work motivation does not show a significant effect, even tends to be negative, on employee performance. With a p-value of 0.159 and a coefficient path of 0.249.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Performance

DAFTAR ISI

MOTTO.....	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian.....	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis	6
2. Manfaat Praktis.....	7
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN TEORI.....	9
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
B. Perilaku Organisasi.....	11
C. Motivasi Kerja	12

1.	Indikator Motivasi Kerja	15
D.	Disiplin Kerja.....	16
1.	Indikator Disiplin Kerja.....	17
E.	Kinerja Karyawan	19
1.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	20
2.	Indikator Kinerja Karyawan	21
3.	Metode Pengukuran Kinerja.....	21
4.	Manfaat Pengukuran Kinerja.....	22
5.	Tantangan dalam Pengukuran Kinerja	22
F.	Hubungan Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	23
G.	Penelitian Terdahulu	24
H.	Kerangka Pemikiran Teoritis	27
I.	Hipotesis Penelitian	27
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	29
A.	Jenis Penelitian	29
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
C.	Metode Penelitian	30
D.	Populasi dan Sampel.....	30
1.	Populasi Penelitian	30
2.	Sampel Penelitian	30
E.	Teknik Pengumpulan Data	30
F.	Definisi Operasionalisasi Variabel	32
G.	Teknik Analisis Data	34

1.	Analisis statistik Deskriptif	34
2.	Model struktural atau <i>Inner Model</i>	35
3.	Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	35
4.	Uji Hipotesis (Uji t)	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		37
A.	Gambaran Umum.....	37
1.	Sejarah Sehati Grafika.....	37
2.	Visi Sehati Grafika	37
3.	Misi Sehati Grafika.....	37
4.	Lokasi Penelitian	38
5.	Data Karyawan	39
B.	Hasil Pengumpulan Data	39
1.	Profil Responden	40
C.	Statistik Deskriptif	42
1.	Motivasi Kerja	43
2.	Disiplin Kerja	44
3.	Kinerja Karyawan.....	44
D.	Hasil Pengujian Hipotesis.....	45
1.	Analisis Data	46
2.	Uji Reliabilitas.....	50
3.	Hasil Uji Hipotesis	53
E.	Pembahasan	54

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Percetakan Sehati Grafika	54
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Percetakan Sehati Grafika	55
BAB V PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B. Keterbatasan	57
C. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN-LAMPIRAN	64

DAFTAR GAMBAR

BAB 1	
Gambar 1. 1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan Sehati Grafika Periode 2020-2023.....	2
BAB 2	
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran	27
BAB 4	
Gambar 4. 1 Gambar 1.4 Hasil Uji Model Struktural	52

DAFTAR TABEL

BAB 1

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Sehati Grafika.....	39
Tabel 1. 2 Summary Research Gap	4

BAB 2

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	25
--------------------------------------	----

BAB 3

Tabel3. 1 Skoring Jawaban Kuesioner.....	31
Tabel 3. 2 Operasional Variabel.....	32

BAB 4

Tabel 4. 1 Jumlah Karyawan Sehati Grafika.....	39
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	41
Tabel 4. 5 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Motivasi Kerja.....	43
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Displin Kerja	44
Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 4. 9 Hasil Outer Loading (Awal)	47
Tabel 4. 10 Ringkasan Hasil Outer Loading	48
Tabel 4. 11 Fornel-Larcker Criterion Discriminant Validity	49
Tabel 4. 12 Tabel Nilai Loading Factor, Composite Realibity, dan Avarage Varian Extracted (AVE).....	50
Tabel 4. 13 Goodness of Fit Model Struktural	51
Tabel 4. 14 R Square.....	53
Tabel 4. 15 Hasil Estimasi Hubungan Antar Konstruk.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada dasarnya tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang bagus dan terampil, tetapi juga mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan standar perusahaan.

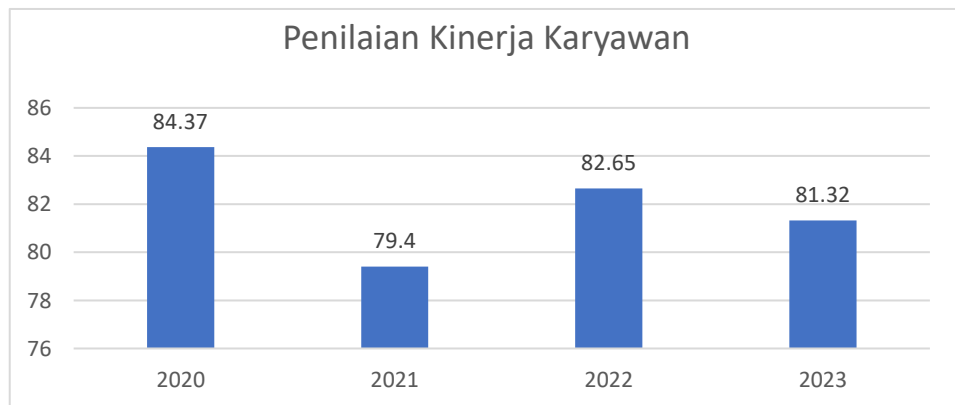
Menurut Ramadhan & Darmawan (2018). dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang nilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan.(Pribadi & Utomo, 2021, p. 28). Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan, karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya,

kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.(Pelealu, 2023, p. 70).

Adanya persaingan yang sangat tinggi, maka diperlukan berbagai pengembangan serta peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Hal tersebut guna memenuhi kebutuhan pasar yang sangat tinggi akan kebutuhan produk terhadap para distributor. Dalam rangka peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui peningkatan produktivitas dan kemampuan karyawan melalui kinerja karyawan.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai permasalahan yang ada di lingkungan karyawan Sehati Grafika. Dari hasil pencatatan yang dilakukan karyawan Sehati Grafika, dapat dijelaskan melalui data-data dibawah ini:



Gambar 1. 1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan Sehati Grafika Periode 2020-2023

Sumber: HRD Sehati Grafika (dalam persen)

Berdasarkan data hasil penilaian kinerja diatas, grafik penilaian kinerja karyawan menunjukkan fluktuasi dari tahun 2020 hingga 2023, dengan nilai kinerja tertinggi tercapai pada tahun 2020 sebesar 84,37% dan penurunan signifikan pada tahun 2021 menjadi 79,4%. Kinerja kembali

mengalami peningkatan di tahun 2022 mencapai 82,65%, namun sedikit menurun pada tahun 2023 dengan nilai 81,32%. Perubahan ini mencerminkan pengaruh berbagai indikator kinerja yang digunakan, seperti produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, kerja sama tim, dan inisiatif karyawan. Faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, kebijakan manajemen baru, dan dampak pandemi juga dapat memengaruhi nilai-nilai tersebut. Misalnya, perubahan kebijakan organisasi atau tantangan seperti pandemi dapat menurunkan produktivitas dan motivasi, sementara program pelatihan dan sistem penghargaan yang efektif bisa mendongkrak kinerja karyawan. Dengan memahami dinamika dari indikator kinerja ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja di masa mendatang.

Dari grafik tersebut telah menunjukkan selalu adanya penurunan dari setiap penilaian. Tentunya fenomena latar belakang permasalahan ini disebabkan oleh banyak faktor yang salah satunya itu adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil analisa secara langsung ke Sehati Grafika terdapat masalah pada motivasi kerja, contohnya dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya. Jika dalam hal menyelesaikan pekerjaannya akan semakin baik, sebaliknya motivasi kerja yang tidak sesuai dan kurang nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja menurun.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Cahyani & Prianthara (2022). menyatakan bahwa motivasi kerja harus selalu ditingkatkan agar dapat meningkat kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Nisak, et. al (2017). dalam penelitiannya terkait hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, hasil menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Oktavia dan Fernos (2023). menyatakan bahwa motivasi

dan disiplin kerja harus selalu ditingkatkan agar dapat meningkat pula kinerja karyawan. Namun dalam penelitian Bukhari dan Pasaribu (2019). dalam penelitiannya terkait hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, hasil menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah tabel research gap dari motivasi kerja dan disiplin kerja kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Summary Research Gap

<i>Research Gap</i>	Penulis (Tahun)	Variabel	Temuan Penelitian
Terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Bukhari & Pasaribu (2019)	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
	Nisak, et. al (2017)	Motivasi, Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan
Terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Oktavia & Fernos (2023)	Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
	Cahyani & Prianthara (2022)	Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Masalah utama dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di Sehati

Grafika. Berdasarkan fenomena yang ada, terdapat penurunan kinerja yang signifikan meskipun perusahaan sudah berupaya untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Fenomena ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengeksplorasi lebih dalam pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan secara lebih komprehensif dan terintegrasi.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih holistik mengenai hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di Sehati Grafika, serta untuk mengisi kekosongan penelitian yang ada dengan menggabungkan kedua variabel tersebut dalam satu kerangka penelitian yang saling terkait. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang lebih terintegrasi antara motivasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan *empirical gap* yang penulis temukan di tempat penelitian dan masih adanya inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul ***“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Sehati Gafika)”***.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sehati Grafika. Berdasarkan latar belakang diatas, fokus penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Sehati Grafika. Fokus utamanya adalah untuk mengevaluasi bagaimana aspek-aspek motivasi

dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan dalam perusahaan percetakan tersebut.

2. Penelitian ini juga berfokus pada bagaimana disiplin kerja, sebagai faktor penting dalam memelihara keteraturan dan kualitas kerja, dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Sehati Grafika.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan pada latar belakang penelitian, maka penulis dapat membangun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Sehati Grafika?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sehati Grafika?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan umum untuk mengetahui gambaran tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Mengetahui secara empirik pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Sehati Grafika;
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sehati Grafika;

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu SDM dan acuan dibidang penelitian yang sejenis.
- b. Memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini sangat diharapkan dapat bermanfaat, menambah wawasan dan pengetahuan dan memberikan pengalaman baru tentang pasar modal dengan cara menerapkan teori-teori yang didapatkan selama perkuliahan dan dalam penyusunan penelitian ini.
- b. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan rencana penelitian penulisan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Sehati Grafika) disusun dengan sistematika penulisan yang terdiri atas lima bab. Adapun susunan sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Latar belakang; Rumusan Masalah; Tujuan Penelitian; Manfaat Penelitian: Manfaat teoritis dan Manfaat praktis; Sistematika Penulisan.

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka yang berkaitan dengan ranah ilmu; Tinjauan Pustaka yang berkaitan dengan masing-masing variable yang diteliti, Penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan tema penelitian skripsi ini.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Rencana penelitian mencakup; Variabel Penelitian; Operasional variable; Hubungan antar variable dan hipotesis; Unit analisis, populasi dan sample; Pre Test: Uji validitas dan Uji Reliabilitas; Main test: Uji validitas dan Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis.

BAB 4 ANALISIS PEMBAHASAN

Analisis awal (pre test): Mengecek keabsahan dan konsistensi data (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, serta membuat kesimpulan awal (Simpulan pre test); Analisis utama (Analisis main test): Menyajikan profil responden, mengecek kembali keabsahan dan konsistensi data (Uji validitas dan uji reliabilitas, memeriksa asumsi dasar (jika perlu), menguji hipotesis (Uji Hipotesis); Membahas hasil penelitian.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan; Implikasi untuk manajemen; Keterbatasan dari hasil penelitian; Rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia di sebuah organisasi atau perusahaan.(Imbron & Pamungkas, 2021). Ini termasuk aktivitas seperti analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi, individu, dan sosial.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli memiliki berbagai definisi yang menekankan pada perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi.(Heru Saputra, Soleh, & Gayatri, 2020). Berikut adalah beberapa definisi MSDM menurut para ahli:

Melayu SP. Hasibuan: MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Henry Simamora: MSDM sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa, dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.

Michael Armstrong: Menyatakan bahwa MSDM adalah pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar: sumber daya manusia sebagai harta yang paling penting, manajemen yang efektif sebagai kunci keberhasilan, kebijakan dan prosedur yang saling berhubungan

dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, serta kultur dan nilai perusahaan yang mempengaruhi hasil pencapaian.(Armstrong, 2021).

Definisi-definisi ini menggambarkan MSDM sebagai suatu disiplin yang tidak hanya fokus pada aspek teknis pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung untuk karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi. MSDM melibatkan berbagai fungsi seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, evaluasi kinerja, kompensasi, dan hubungan kerja yang baik, semuanya dengan tujuan mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi.(Mukhlison Effendi, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang yang fokus pada pengelolaan orang dalam organisasi. Aspek-aspek utama dari MSDM meliputi:

1. Pengembangan SDM: Melatih dan mengembangkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka.
2. Perencanaan SDM: Memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja masa depan dan merencanakan inisiatif untuk memenuhinya.
3. Rekrutmen dan Seleksi: Menarik dan memilih kandidat yang paling cocok untuk posisi yang tersedia.
4. Penilaian Kinerja: Menilai kinerja karyawan secara berkala untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi.
5. Kompensasi dan Manfaat: Merancang sistem upah dan manfaat yang adil dan kompetitif.
6. Hubungan Karyawan: Mempromosikan hubungan kerja yang baik antara manajemen dan karyawan.
7. Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk karyawan.

8. Hukum Tenaga Kerja: Mematuhi peraturan dan undang-undang tenaga kerja yang berlaku.(Jaya, 2018).

B. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur memengaruhi perilaku dalam suatu organisasi.(Yeremina, 2022, p. 11). Tujuan dari studi ini adalah untuk menerapkan pengetahuan guna meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi berakar pada berbagai disiplin ilmu, seperti psikologi, sosiologi, antropologi, dan ekonomi, yang secara sinergis berkontribusi pada pemahaman komprehensif tentang interaksi sosial, dinamika kelompok, motivasi, dan keputusan dalam konteks organisasi.

Secara umum, perilaku organisasi dapat dibagi menjadi tiga tingkatan analisis, yaitu individu, kelompok, dan sistem organisasi. Pada tingkat individu, fokus penelitian adalah pada aspek seperti motivasi, persepsi, sikap, dan pengambilan keputusan. Peneliti dalam bidang ini mengeksplorasi bagaimana karakteristik individu—termasuk kepribadian, nilai, dan emosi dapat memengaruhi kinerja kerja, kepuasan, dan komitmen terhadap organisasi.(Wirawan, 2013, p. 45).

Pada tingkat kelompok, perilaku organisasi meneliti bagaimana interaksi antara individu dalam kelompok kerja memengaruhi dinamika kelompok, komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan kolektif. Misalnya, pemahaman tentang dinamika kepemimpinan dan manajemen konflik sangat penting dalam menciptakan kelompok yang efektif dan harmonis.

Pada tingkat sistem organisasi, fokusnya adalah pada bagaimana struktur organisasi, kebijakan, dan budaya memengaruhi perilaku individu dan kelompok. Struktur hierarki, distribusi kekuasaan, serta norma dan nilai

budaya yang dianut organisasi memainkan peran krusial dalam mempengaruhi perilaku seluruh anggota organisasi. Penelitian di tingkat ini sering kali meneliti bagaimana desain pekerjaan, sistem imbalan, dan iklim organisasi berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam era modern, perilaku organisasi juga memperhatikan faktor-faktor eksternal, seperti lingkungan global yang dinamis, perkembangan teknologi, serta perubahan demografis tenaga kerja. Kompleksitas lingkungan ini menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dan mengelola perubahan dengan pendekatan yang lebih fleksibel dan inovatif.

Sebagai disiplin ilmu yang terus berkembang, perilaku organisasi memberikan wawasan penting bagi praktisi untuk meningkatkan efektivitas, kesejahteraan, dan produktivitas di tempat kerja. Pemahaman yang mendalam tentang perilaku organisasi memungkinkan para pemimpin untuk merancang strategi manajerial yang lebih responsif terhadap tantangan dan peluang yang ada, memastikan organisasi mampu beroperasi secara optimal di lingkungan yang semakin kompleks dan berubah.

C. Motivasi Kerja

Motivasi menurut para ahli adalah konsep yang menggambarkan proses yang mengarahkan, menggiatkan, dan mempertahankan perilaku manusia untuk mencapai tujuan tertentu.(Abdi, 2021, p. 4). Abraham Maslow, melalui teorinya tentang Hierarki Kebutuhan, mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang muncul dari kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi secara bertahap, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri.(Nopriadi Saputra, 2021, p. 11). Maslow menekankan bahwa individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi hanya setelah kebutuhan yang lebih dasar terpenuhi. Ini menunjukkan bahwa motivasi adalah hasil dari interaksi antara kebutuhan

internal dan lingkungan eksternal yang dapat mendukung pemenuhan kebutuhan tersebut.(Nopriadi Saputra, 2021).

Selain itu, Frederick Herzberg dengan Teori Dua Faktornya menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua set faktor: faktor motivator dan faktor higiene. Faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, berkontribusi pada kepuasan kerja dan mendorong motivasi intrinsik.(Sunyoto & Wagiman, 2021, p. 35). Di sisi lain, faktor higiene, seperti kondisi kerja, gaji, dan kebijakan perusahaan, mencegah ketidakpuasan tetapi tidak meningkatkan motivasi intrinsik secara langsung. Herzberg menunjukkan bahwa untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, organisasi harus fokus pada peningkatan faktor motivator sekaligus memastikan bahwa faktor higiene berada pada tingkat yang memadai. Pendekatan ini memperkuat pandangan bahwa motivasi adalah hasil dari interaksi kompleks antara berbagai faktor internal dan eksternal.(Sunyoto & Wagiman, 2021).

Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mengambil tindakan dan mencapai tujuan tertentu. Dorongan ini dapat bersumber dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan dasar, mendapatkan penghargaan, atau mencapai kepuasan pribadi.(Bambang, Endah Masrunik, & M.Rijal, 2020, p. 20). Motivasi merupakan faktor penting dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan, pendidikan, dan pengembangan pribadi, karena dapat mempengaruhi tingkat usaha dan komitmen seseorang terhadap tugas atau aktivitas yang dihadapinya. Dalam konteks organisasi, motivasi karyawan adalah kunci untuk mencapai produktivitas dan efisiensi yang tinggi. Motivasi intrinsik dalam lingkungan kerja dapat muncul dari rasa bangga terhadap pekerjaan, pencapaian pribadi, atau keterlibatan yang mendalam dalam tugas-tugas yang menantang. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik dapat dipicu oleh insentif seperti gaji, bonus, promosi, atau

pengakuan dari atasan.(Suswati, 2022, p. 55). Memahami dan mengelola motivasi ini secara efektif dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah konsep yang menggambarkan dorongan internal individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu.(Suswati, 2022). Dorongan ini bersifat kompleks dan multifaset, melibatkan berbagai faktor yang mendorong individu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks organisasi dan kinerja karyawan, pemahaman yang mendalam tentang motivasi sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Motivasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.(Andriani & Na'mah, 2019, p. 13). Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu dan berkaitan dengan kepuasan pribadi atau minat yang mendalam terhadap pekerjaan. Sebagai contoh, seorang karyawan yang merasa tertantang oleh tugas-tugas yang diberikan dan menikmati proses penyelesaiannya akan lebih termotivasi secara intrinsik. Motivasi intrinsik sering kali dikaitkan dengan tingkat kreativitas dan inovasi yang lebih tinggi, karena individu yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti insentif finansial, pengakuan, dan penghargaan. Karyawan yang termotivasi secara ekstrinsik biasanya terdorong oleh imbalan material atau sosial yang ditawarkan oleh organisasi. Misalnya, bonus, promosi, atau pujian dari atasan dapat menjadi pendorong kuat bagi individu untuk meningkatkan kinerja mereka. Meskipun motivasi ekstrinsik efektif dalam mendorong perilaku tertentu, ketergantungan yang berlebihan pada insentif eksternal dapat menyebabkan penurunan motivasi intrinsik.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan berbagai faktor motivasi ini. Dengan menggabungkan pendekatan yang menekankan pada pengembangan motivasi intrinsik dan penyediaan insentif ekstrinsik yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana kombinasi ini dapat dioptimalkan dalam berbagai konteks organisasi.

1. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja meliputi berbagai aspek yang mempengaruhi tingkat motivasi dan keterlibatan karyawan di lingkungan kerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator utama yang mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kondisi lingkungan kerja, serta hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan. Selain itu, penghargaan atau pengakuan terhadap hasil kerja karyawan, baik berupa insentif, pujian, maupun penghargaan formal, memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Kebutuhan akan prestasi juga menjadi indikator yang mengukur dorongan intrinsik karyawan untuk mencapai tujuan, sasaran, atau prestasi tertentu dalam pekerjaan mereka. Kompensasi dan insentif, yang mencakup gaji, bonus, serta manfaat lain yang diberikan oleh perusahaan, berfungsi sebagai faktor eksternal yang mendorong kepuasan dan motivasi.

Lingkungan kerja, meliputi aspek kenyamanan, kebersihan, serta budaya organisasi, turut mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja menjadi indikator penting lainnya, yang mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki suara dalam keputusan organisasi yang memengaruhi tugas mereka. Peluang pengembangan karir, seperti pelatihan, pengembangan

keterampilan, dan kesempatan promosi, dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kualitas hubungan antara karyawan dengan pimpinan dan rekan kerja juga menjadi penentu motivasi kerja. Rasa aman, terkait dengan stabilitas pekerjaan dan potensi pemutusan hubungan kerja, memberikan dampak signifikan terhadap motivasi. Terakhir, komitmen organisasional mengukur seberapa kuat karyawan merasa terikat dan loyal kepada organisasi tempat mereka bekerja, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan dedikasi karyawan. **Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi, edisi ke-16 (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2015), 77.**

D. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. (Unmas, 2017, p. 12). Disiplin kerja adalah tindakan yang diambil oleh manajemen untuk memastikan bahwa anggota organisasi mematuhi aturan dan regulasi yang telah ditetapkan. Disiplin kerja mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar operasional, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. (Ariana, 2019, p. 72).

Disiplin kerja mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar operasional, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Disiplin kerja tidak hanya berarti mengikuti peraturan secara kaku, tetapi juga mencakup sikap proaktif dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Dengan disiplin kerja yang baik, karyawan mampu bekerja dengan efisien dan efektif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. (Hasibuan & Silvy, 2019, p. 175).

Lebih jauh lagi, disiplin kerja mencerminkan sikap dan etika profesional yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini melibatkan kepatuhan terhadap jadwal kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan dedikasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat membangun reputasi positif dan meningkatkan kepercayaan dari pihak manajemen. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan ketidakteraturan, menurunkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak harmonis. Oleh karena itu, organisasi sering kali menerapkan berbagai strategi dan kebijakan untuk memastikan tingkat disiplin kerja yang tinggi di antara karyawannya. (Nurjaya, 2021, p. 71).

Berbagai faktor dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Salah satu faktor utama adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang tegas dan adil dapat membantu menegakkan disiplin kerja dengan lebih efektif. Kepemimpinan yang buruk, sebaliknya, dapat menyebabkan ketidakpatuhan dan penurunan moral karyawan. (Rivai, 2020, p. 20). Menurut George R. Terry, faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sistem penghargaan dan hukuman yang diterapkan oleh organisasi. (Terry, 1994, p. 44). Sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat mendorong karyawan untuk mematuhi aturan, sementara hukuman yang konsisten dan tepat waktu dapat mengurangi pelanggaran. Faktor-faktor lain yang berperan termasuk komunikasi yang efektif, budaya organisasi, serta kejelasan dan konsistensi dalam penerapan aturan dan prosedur. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan produktif.

1. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting dalam menciptakan kinerja organisasi yang efektif dan efisien. Disiplin yang baik akan memastikan bahwa karyawan menaati peraturan, norma, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Beberapa indikator disiplin kerja yang sering diukur dalam penelitian antara lain:

a. Kepatuhan terhadap Aturan (*Compliance to Rules*)

Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan mengikuti peraturan, kebijakan, dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin akan cenderung mematuhi peraturan tanpa perlu diawasi secara ketat.

b. Kehadiran (*Attendance*)

Tingkat kehadiran karyawan merupakan salah satu tolok ukur penting dari disiplin kerja. Indikator ini mencakup aspek seperti kehadiran tepat waktu, konsistensi kehadiran, serta ketepatan dalam melaporkan ketidakhadiran.

c. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah indikator yang menunjukkan sejauh mana karyawan melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan target dan harapan organisasi. Karyawan yang bertanggung jawab cenderung menunjukkan sikap disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Kedisiplinan Waktu (*Punctuality*)

Kedisiplinan waktu mengacu pada kepatuhan terhadap jam kerja, tenggat waktu, serta kemampuan menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu. Karyawan yang disiplin biasanya memiliki kebiasaan kerja yang teratur dan mematuhi waktu dengan baik.

e. Sikap terhadap Atasan dan Rekan Kerja (*Attitude towards Superiors and Colleagues*)

Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan bersikap profesional, menghormati, dan mampu bekerja sama dengan atasan dan rekan kerja. Kedisiplinan dalam sikap membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

f. Kepatuhan terhadap Prosedur Keamanan (*Adherence to Safety Procedures*)

Karyawan yang disiplin dalam hal keselamatan kerja akan mematuhi semua prosedur yang ditetapkan untuk menjaga keamanan dan kesehatan kerja. Ini mencakup penggunaan alat pelindung diri serta kepatuhan terhadap protokol keselamatan.

g. Penggunaan Sumber Daya (*Resource Utilization*)

Disiplin dalam penggunaan sumber daya mencerminkan efisiensi dan kehematan karyawan dalam memanfaatkan aset perusahaan sesuai dengan prosedur yang ada.

h. Penerapan Etika Kerja (*Work Ethics*)

Nilai-nilai etika, seperti kejujuran, integritas, dan dedikasi kerja, menjadi indikator penting dalam mengukur disiplin kerja. Karyawan yang beretika cenderung bekerja dengan konsisten dan taat terhadap peraturan. (Mangkunegara, 2005, p. 55).

Dengan mengukur indikator-indikator ini, organisasi dapat mengevaluasi sejauh mana disiplin kerja diterapkan dalam kehidupan kerja sehari-hari oleh karyawannya, sehingga dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

E. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian tugas yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan dalam suatu periode waktu tertentu. (Zusnita, Kaltum, & T. Sule, 2019, p. 71). Kinerja kerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu

selama periode waktu tertentu.(Rivaldo, 2022, p. 30). Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas dan efisiensi individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang baik tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja dan perilaku yang ditunjukkan selama menyelesaikan tugas tersebut.(Rivaldo, 2022).

Kinerja kerja adalah sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.(Rivaldo, 2022). Kinerja karyawan mencakup berbagai aspek seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja, kecepatan kerja, dan kepatuhan terhadap standar operasional. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya mampu mencapai target yang ditetapkan, tetapi juga melakukannya dengan cara yang konsisten dan berkelanjutan.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Menurut Robbins dan Judge dalam Wahyudi, faktor internal meliputi kemampuan, motivasi, dan sikap karyawan. Kemampuan karyawan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki. Motivasi adalah dorongan internal yang mempengaruhi seberapa keras karyawan bekerja dan seberapa lama mereka bertahan dalam menghadapi tantangan. Sikap karyawan, seperti komitmen dan loyalitas, juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kinerja.(Wahyudi, 2019, p. 351).

Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi stres dan kelelahan. Kepemimpinan yang efektif, yang melibatkan dukungan, pengawasan, dan umpan balik yang konstruktif, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Sistem penghargaan yang adil dan transparan, yang mencakup

insentif finansial dan non-finansial, dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.(Wahyudi, 2019).

2. Indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan adalah proses sistematis untuk menilai sejauh mana karyawan memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Armstrong dalam Beni Yeremina, pengukuran kinerja adalah proses untuk mengevaluasi efektivitas kerja individu berdasarkan kriteria yang jelas dan terukur. Pengukuran kinerja yang efektif harus mencakup berbagai aspek pekerjaan dan menggunakan metode yang objektif dan terstruktur.(Yeremina, 2022).

Grote dalam Beni Yeremina menyatakan bahwa pengukuran kinerja harus didasarkan pada indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators/KPIs*) yang relevan dengan tujuan organisasi. KPIs mencakup metrik seperti jumlah produksi, kualitas output, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan tingkat kepuasan pelanggan. Pengukuran kinerja yang baik harus mampu memberikan gambaran yang jelas tentang kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.(Yeremina, 2022).

3. Metode Pengukuran Kinerja

Ada berbagai metode yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, termasuk penilaian kinerja (*performance appraisal*), umpan balik 360 derajat, dan penilaian diri. Penilaian kinerja adalah metode tradisional yang melibatkan evaluasi formal oleh atasan langsung. Metode ini biasanya dilakukan secara berkala, seperti setiap enam bulan atau setahun sekali, dan mencakup penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan karyawan.(Welan & Rondonuwu, 2019, p. 221).

Umpan balik 360 derajat adalah metode yang lebih komprehensif karena melibatkan evaluasi dari berbagai sumber, termasuk atasan, rekan

kerja, dan bawahan. Metode ini memberikan pandangan yang lebih holistik tentang kinerja karyawan dan membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari berbagai perspektif. Penilaian diri, di sisi lain, melibatkan karyawan dalam proses evaluasi mereka sendiri, memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi area untuk pengembangan pribadi dan profesional.

4. Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja yang efektif memiliki banyak manfaat bagi organisasi dan karyawan. Menurut Ivancevich (2010), pengukuran kinerja dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam organisasi. Dengan memiliki sistem pengukuran yang jelas dan objektif, karyawan tahu apa yang diharapkan dari mereka dan dapat bekerja menuju target yang spesifik. Ini juga membantu manajer dalam membuat keputusan yang lebih baik terkait promosi, penghargaan, dan pengembangan karyawan. (Nurwahidah, Sawal, Mulyadi, Afifudin, & Sari, 2021, p. 12).

Pengukuran kinerja juga membantu dalam identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Dengan mengetahui area di mana karyawan kurang berprestasi, organisasi dapat merancang program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Selain itu, pengukuran kinerja memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja dan mencapai tujuan yang lebih tinggi.

5. Tantangan dalam Pengukuran Kinerja

Meskipun pengukuran kinerja memiliki banyak manfaat, ada juga tantangan yang harus dihadapi. Menurut Murphy dan Cleveland (1995), salah satu tantangan utama adalah subjektivitas dalam penilaian. Penilaian kinerja yang didasarkan pada persepsi individu dapat menyebabkan bias dan ketidakadilan. Oleh karena itu, penting untuk menggunakan metode yang

objektif dan menggabungkan berbagai sumber data untuk mengurangi subjektivitas.

Tantangan lainnya adalah resistensi dari karyawan. Beberapa karyawan mungkin merasa tidak nyaman atau cemas terhadap proses penilaian, terutama jika mereka merasa penilaian tidak adil atau transparan. Untuk mengatasi hal ini, penting bagi organisasi untuk mengkomunikasikan tujuan dan proses penilaian secara jelas dan memastikan bahwa karyawan merasa didukung dan dihargai selama proses tersebut.

F. Hubungan Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sangat erat dan saling mempengaruhi. Motivasi merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, baik dari insentif finansial (motivasi ekstrinsik) maupun kepuasan pribadi (motivasi intrinsik), mereka cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Motivasi yang tinggi meningkatkan inisiatif, kreativitas, dan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah elemen penting lainnya yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menunjukkan ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam pekerjaannya. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan fokus dan minim gangguan. Kombinasi antara motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja yang optimal. (Ariana, 2019).

Motivasi dan disiplin kerja saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan prosedur, sementara disiplin kerja yang baik dapat memperkuat motivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Misalnya, karyawan yang termotivasi untuk mendapatkan penghargaan atau promosi akan lebih cenderung menunjukkan disiplin dalam pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang disiplin dan teratur dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dengan menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. (Hamzah, 2020, p. 12).

Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari interaksi antara motivasi dan disiplin kerja. Ketika karyawan termotivasi dan disiplin, mereka lebih mampu mencapai target kerja, memenuhi standar kualitas, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi atau disiplin dapat menyebabkan penurunan kinerja, ketidakteraturan, dan bahkan masalah kehadiran. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk secara aktif mengelola dan meningkatkan kedua aspek ini melalui berbagai strategi, seperti pelatihan, pengembangan, penghargaan, dan pengawasan yang efektif. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan bekerja dengan produktivitas dan kinerja yang tinggi, mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. (Nurwahidah et al., 2021).

G. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang dilakukan penulis dan setelah melakukan penelaahan dan menjabarkan teori dari masing-masing variabel diatas. Selanjutnya, penulis menampilkan penelitan terdahulu yang dianggap relevan terhadap yang sudah dilakukan peneliti sebelumnya dan akan dijadikan sebagai acuan perumusan hipotesis, penulis mendapatkan adanya beberapa penelitian yang membahas tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian yang dilakukan saat ini yaitu:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Topik Penelitian	Hasil Penelitian
1	Destin Alfianika Maharani, at all (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Rangga Mahardhika, at all. (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Kirana Vallennia, at all (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek)	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4	Selfi Ariesni dan Lise Asnur (2021)	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Abdul Mukti dan Kartini Aprianti (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Sehati Grafika)",

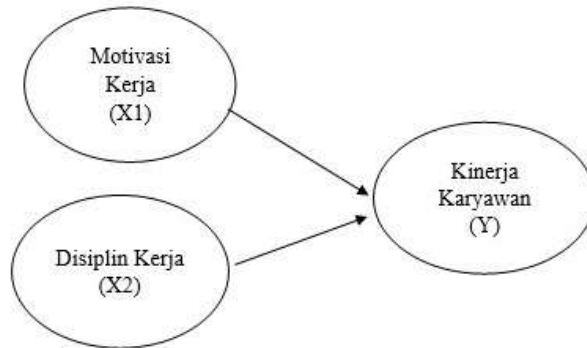
bertujuan untuk mengkaji secara lebih mendalam pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan, serta mengidentifikasi apakah kedua variabel tersebut secara individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Sehati Grafika. Rumusan masalah yang dikaji meliputi tiga aspek utama: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Destin Alfianika Maharani, et al. (2023), serta Rangga Mahardhika, et al. (2022). hanya berfokus pada satu variabel independen, yaitu motivasi kerja, tanpa mengkaji disiplin kerja, sehingga penelitian ini hanya memberikan pemahaman parsial mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kirana Vallennia, et al. (2019), Selfi Ariesni dan Lise Asnur (2021). serta Abdul Mukti dan Kartini Aprianti (2021). hanya berfokus pada disiplin kerja sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga juga terbatas pada aspek tertentu dari perilaku karyawan.

Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian ini juga bertujuan menganalisis dan menguji pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran Peneliti, sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

I. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Sehati Grafika.

H2 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sehati Grafika.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam studi ini adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel tanpa melakukan manipulasi atau eksperimen pada variabel tersebut. Dalam konteks skripsi ini, penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Percetakan Sehat Grafika.

Penelitian korelasional memungkinkan peneliti untuk mengobservasi variabel-variabel yang ada dan menganalisis bagaimana perubahan dalam satu variabel dapat berkaitan dengan perubahan dalam variabel lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur hubungan antara tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, dengan tujuan untuk memahami apakah dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta apakah hubungan ini bersifat signifikan atau tidak.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Percetakan Sehat Grafika, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dan penerbitan yang berlokasi di Kota Serang. Percetakan Sehat Grafika dipilih sebagai objek penelitian karena perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang cukup besar dan telah memiliki pengalaman dalam industri percetakan, yang menjadikannya relevan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.

Penelitian ini dilaksanakan selama periode Februari 2025 hingga Agustus 2025. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, yang artinya data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu. Proses pengumpulan data dimulai pada Februari 2025 dengan distribusi kuesioner kepada karyawan Percetakan Sehat Grafika untuk mengukur tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan secara mendalam tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan sasaran yang akan di analisis dalam penelitian ini adalah karyawan pada Sehat Grafika. Maka pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan pendekatan korelasional.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiono, mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.(Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah 35 karyawan pada Sehat Grafika.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh/sensus artinya semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 sampel dari karyawan Sehat Grafika

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama dengan

menyebarkan kuesioner atau memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden. Kuisisioner disusun dan dirancang sedemikian rupa dan digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini alat yang dirancang secara khusus untuk memperoleh data dan informasi tentang objek penelitian. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner yang memiliki 5 pilihan jawaban.

Hal ini bertujuan untuk menghindari jawaban yang meragukan. Kuisisioner digunakan untuk menjangkau data variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kuisisioner tersebut mengandung butir-butir pertanyaan atau pernyataan tentang indikator variabel tersebut. Kuisisioner penelitian terdiri dari pernyataan dan alternatif jawaban meliputi 5 pilihan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (ST). Skoring jawaban dari setiap pertanyaan positif maupun negatif masing-masing diberi skor sesuai dengan Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3. 1 Skoring Jawaban Kuesioner

Pertanyaan/Pernyataan Positif	Skoring	Pertanyaan/Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	Tidak Setuju
Setuju	4	Kurang Setuju
Netral	3	Netral
Kurang Setuju	2	Setuju
Tidak Setuju	1	Sangat Setuju

F. Definisi Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	<p>Motivasi Kerja (X1)</p> <p>Motivasi kerja adalah modal penting untuk mendorong pegawai melaksanakan tugas dengan kesadaran, tanggung jawab, dan antusiasme, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat dua aspek motivasi kerja: sebagai kebutuhan sekaligus pendorong (aspek pasif) dan sebagai upaya positif untuk mengoptimalkan potensi karyawan secara produktif (aspek statistik). Kusuma, (2016) yang dikutip dari Hasibuan, (2008)</p>	Kebutuhan Fisik	Kusuma, (2016)
		Kebutuhan Rasa	
		Aman dan Keselamatan	
		Kebutuhan Sosial	
		Kebutuhan Akan Penghargaan	
		Kebutuhan Perwujudan Diri	
2	<p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan</p>	Ketepatan Waktu	Hasibuan dalam Khasanah (2016)
		Ketaatan Terhadap Peraturan Perusahaan	

No	Variabel	Indikator	Sumber
	<p>seorang pegawai untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin ini mencakup ketaatan terhadap aturan serta konsistensi dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya bertujuan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi</p>	<p>Tanggung Jawab dalam Mengerjakan Tugas</p>	
3	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja ini meliputi aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja, yang bersama-sama menunjukkan seberapa baik seorang karyawan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.</p>	<p>kualitas kerja</p> <hr/> <p>Kuantitas</p> <hr/> <p>Ketepatan Waktu</p> <hr/> <p>Efektifitas</p> <hr/> <p>Kemandirian</p>	<p>Yulianto (2020)</p>

G. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner yang dibagikan akan dianalisis dengan metode *Partial Least Square* atau PLS menggunakan *software* SmartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.29 (Abdillah, 2015).

Menurut Garson, analisis Partial Least Square (PLS) adalah alternatif untuk regresi OLS, korelasi kanonik, atau pemodelan persamaan struktural berbasis kovarian (SEM) sistem variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, PLS dapat menangani beberapa variabel independen, bahkan ketika prediktor menampilkan multikolinieritas dan juga dapat diimplementasikan sebagai model jalur. Hal ini merupakan implementasi yang paling umum digunakan dalam PLS.

PLS SEM adalah teknik estimasi berbasis regresi OLS yang menentukan sifat statistiknya. Metode ini berfokus pada prediksi dari seperangkat hubungan hipotesis tertentu yang memaksimalkan untuk mendeskripsikan varians antara variabel dependen dan variabel independen.

Adapun yang diperoleh dari penggunaan *software* PLS 3.0 tersebut dalam penelitian ini, yaitu pengujian model (*outer model*) dan struktur model (*inner model*) Pengujian *outer model*, meliputi pengujian validitas konvergen, pengujian validitas deskriminan, pengukuran reliabilitas komposit, pengujian *goodness of fit model*. Adapun pengujian *inner model* meliputi, pengujian pengaruh langsung dan pengujian terhadap pengaruh tidak langsung. Di akhir analisis dilakukan pengujian hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya.

1. Analisis statistik Deskriptif

Menurut Sugiono, statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data untuk menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan Yang berlaku untuk umum atau generalisasi.(Sugiyono, 2019). Statistik deskriptif merupakan analisis yang dapat memberikan gambaran secara menyeluruh atau umum mengenai karakteristik dari masing- masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maximum dan minimum. Dalam penelitian yang ini terkait pembahasan analisis statistik dilakukan untuk data yang telah normal.

2. Model struktural atau *Inner Model*

Model struktural atau model bagian dalam, semua variabel laten dihubungkan satu dengan yang lain dengan didasarkan pada teori *sustansi*. Ada beberapa uji untuk model struktural yaitu : *R Square* pada kontuk endogen, nilai *R square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Selanjutnya adalah *estimate for path coefficients* merupakan jalur atau besar hubungan atau pengaruh konstruk laten. Dan juga ada Efek size atau *F Square* dan *Prediction relevance* atau dikenal dengan *Stone-Geisser's* uji ini dilakukan untuk mengetahui *kapabilitas* prediksi dengan prosedur *blinfolding*.

3. Model Pengukuran atau *Outer Model*

Model pengukuran ini disebut juga dengan model pengukuran dari luar dimana model ini digunakan untuk membuat penilaian terhadap *validasi* dan *reliabilitas* model, dengan tujuan untuk mengetahui instrumen pada penelitian dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan PLS (Partial least Square) 4.0 dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen

(X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Uji t statistik untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan. Adapun tahap pengujiannya adalah:

Nilai Signifikan $> 0,05$ artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Maka hipotesis ditolak karena koefisien tidak signifikan.

Nilai Signifikan $< 0,05$ artinya variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Maka hipotesis diterima karena koefisien regresi signifikan.

Dalam analisis jalur atau dikenal dengan sebutan *path analysis* dikembangkan pertama tahun 1920-an, analisis jalur ini pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung, atau dengan istilah lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Berbeda dengan model regresi biasa dimana pengaruh variabel independen terhadap variabel devenden hanya berbentuk pengaruh langsung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Sehati Grafika

Sehati Grafika adalah sebuah perusahaan percetakan yang didirikan pada bulan Oktober 1998. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa percetakan dengan berbagai produk yang meliputi banner, spanduk, pin, x-banner, undangan, UV print, laser cut, digital print, dan offset print. Perusahaan ini bermula sebagai usaha perseorangan yang didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pasar lokal dalam hal produk percetakan yang berkualitas.

Seiring berjalannya waktu, Sehati Grafika berkembang dan kini memiliki pelanggan setia yang berasal dari berbagai kalangan, mulai dari instansi pemerintah, wirausaha, pelajar, mahasiswa, hingga kalangan umum. Perusahaan ini terus berkomitmen untuk memberikan layanan percetakan yang terbaik dan sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Salah satu kunci keberhasilan Sehati Grafika adalah kualitas hasil percetakan yang terjamin, serta pelayanan yang ramah dan cepat.

2. Visi Sehati Grafika

Visi dari Sehati Grafika adalah menjadi perusahaan percetakan terkemuka yang dapat memenuhi kebutuhan pasar dengan produk berkualitas tinggi dan pelayanan yang memuaskan, serta memberikan solusi kreatif kepada setiap pelanggan. Visi ini mencerminkan tekad perusahaan untuk terus berkembang dan meningkatkan standar pelayanan serta kualitas produk percetakan yang ditawarkan.

3. Misi Sehati Grafika

Untuk mencapai visi tersebut, Sehati Grafika memiliki beberapa misi, yaitu:

- a. Memberikan layanan percetakan berkualitas tinggi dengan hasil yang memuaskan dan tepat waktu sesuai dengan permintaan pelanggan.
- b. Mengutamakan kepuasan pelanggan melalui pelayanan yang responsif, ramah, dan profesional dalam setiap transaksi.
- c. Mengembangkan inovasi produk percetakan dengan teknologi terbaru untuk memastikan produk yang dihasilkan selalu up-to-date dan memenuhi standar pasar.
- d. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan karyawan agar mampu memberikan hasil yang optimal dalam setiap pekerjaan.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sehati Grafika, yang berlokasi di Jl. K.H Abdul Hadi Jl. Kebon Jahet No. 92, Cipare, Kec. Serang, Kota Serang, Banten. Lokasi ini merupakan pusat operasional perusahaan yang telah beroperasi sejak tahun 1998 dan menjadi tempat utama produksi serta pelayanan kepada pelanggan. Perusahaan ini terletak di kota Serang, yang merupakan ibu kota Provinsi Banten, dan memiliki akses yang strategis untuk melayani berbagai kalangan pelanggan, baik di daerah lokal maupun luar daerah.

Sehati Grafika memiliki berbagai divisi seperti Administrasi, Operasional, Produksi, dan Finishing, yang masing-masing berkontribusi dalam proses produksi percetakan. Lokasi penelitian ini dipilih karena perusahaan ini telah beroperasi dalam jangka waktu yang lama dan memiliki jumlah karyawan yang cukup signifikan, yaitu 35 karyawan, sehingga memungkinkan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

5. Data Karyawan

Sehati Grafika memiliki total 35 karyawan yang terdiri dari beberapa divisi.

Tabel 4. 1 Jumlah Karyawan Sehati Grafika

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Administrasi	4
2	Operasional	10
3	Produksi	10
4	Finishing	11
Total		35

Sumber: HRD Sehati Grafika

Berikut merupakan data jumlah karyawan yang ada di Sehati Grafika yang terdiri dari empat divisi yaitu, Administrasi dengan jumlah karyawan 4 orang, operasional dengan total karyawan 10 orang, produksi dengan jumlah karyawan 10 orang, dan finishing dengan jumlah karyawan 11 orang. Jumlah Karyawan tersebut sudah termasuk dengan kepala divisi. Semua karyawan juga merupakan karyawan kontrak.

B. Hasil Pengumpulan Data

Penentuan responden dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sugiyono, 2019). yang menyatakan bahwa sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh juga dikenal dengan istilah lain yaitu sensus, yang berarti pengambilan data melibatkan seluruh elemen populasi tanpa terkecuali. Teknik ini dipilih mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu 35 karyawan, sehingga memungkinkan untuk melibatkan seluruh populasi dalam penelitian. Dari total 35 karyawan yang dijadikan sebagai objek penelitian atau responden, peneliti berhasil memperoleh data demografis yang meliputi jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja. Pengumpulan data

demografis ini dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden. Penggolongan identitas responden ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai karakteristik subjek penelitian. Dalam penelitian ini data kemudian diproses dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai alat analisis, melalui serangkaian tahapan yang meliputi evaluasi outer model, pengujian inner model, serta verifikasi hipotesis penelitian.

Profil responden, gambaran umum mereka, definisi variabel, proses analisis data, pengujian hipotesis, serta hubungan antar variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan lebih lanjut dalam Bab 4

1. Profil Responden

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 35 responden. Responden dipilih berdasarkan berbagai karakteristik, seperti jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, masa kerja dan pertanyaan yang disesuaikan dengan indikator penelitian.

Hasil uji deskripsi responden disajikan pada tabel berikut

Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi	Frekuensi	Persentasi
Laki – Laki	31	88,6%
Perempuan	4	11,4%
Total	35	100%

Sumber : Output PLS (data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil dari grafik yang ditampilkan pada Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa dari total 35 responden yang mengisi kuesioner, mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-lai, dengan jumlah sebanyak 31 responden atau 88,6% dari total keseluruhan responden. Sementara itu, hanya 4

responden atau 11,4% yang merupakan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang terlibat dalam penelitian ini berasal dari kalangan laki-

laki.

Klasifikasi	Frekuensi	Persentasi
19-21 Tahun	8	22,9%
22-24 Tahun	20	57,1%
25-27 Tahun	4	11,4%
28-30 Tahun	3	8,6%
Total	35	100%

Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Output PLS (data diolah, 2025)

Mayoritas responden berusia antara 22 hingga 24 tahun, dengan jumlah 20 orang (57,1%). Kelompok usia berikutnya adalah 19 hingga 21 tahun, yang mencakup 8 orang (22,9%). Di posisi ketiga, terdapat responden berusia 25 hingga 27 tahun, sebanyak 4 orang (8,6%). Sisanya berasal dari berbagai rentang usia lainnya yang melengkapi distribusi usia responden.

Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Klasifikasi	Frekuensi	Persentasi
SMA	20	57.1%
S1	15	42.9%%
Total	35	100%

Sumber : (Output PLS, 2025)

Berdasarkan data riwayat pendidikan, sebagian besar responden yang hanya menyelesaikan pendidikan hingga SMA, dengan jumlah 20 orang (57,1%). Selanjutnya, terdapat 15 responden (42,9%) yang telah menempuh

menyelesaikan pendidikan sampai dengan lulus atau S1.

Tabel 4. 5 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Klasifikasi	Frekuensi	Persentasi
1-2 Tahun	19	54.3%
3-4 Tahun	15	42.9% %
5-6 Tahun	1	2.9%
Total	35	100%

Sumber : (Output PLS, 2025)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil survei terhadap 35 responden, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki lama bekerja dalam rentang waktu 1-2 tahun, dengan jumlah yang signifikan, yakni (54,3%) dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berada dalam tahap awal atau menengah dalam masa lama bekerjanya di perusahaan yang bersangkutan. Sementara itu, terdapat sebagian kecil responden yang telah lama bekerja dalam rentang waktu 3-4 tahun, (42.9%) dan 5–6 tahun yang ditunjukkan dengan persentase lebih kecil yaitu (2,9%) dibandingkan kategori sebelumnya

C. Statistik Deskriptif

Penjelasan mengenai variabel penelitian bertujuan untuk memahami bagaimana pandangan responden terhadap variabel yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil berjumlah 35 responden. Jumlah tersebut ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dilakukan *metode sampel jenuh*, juga dikenal sebagai *sensus teknik samling* di mana semua individu dalam suatu populasi menjadi bagian dari sampel penelitian.

Penelitian ini juga melakukan pengujian deskripsi untuk masing –

masing variabel dengan hasil sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 pertanyaan sebagai indikator. Setiap pertanyaan dirancang agar sesuai dengan variabel yang diteliti. Tujuan dari pengukuran ini adalah untuk memperoleh jawaban yang akurat dan dapat diukur dari responden, yang kemudian dianalisis dalam uji penelitian. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan indeks variabel Motivasi Kerja sebagaimana tercantum dalam tabel 4.5.

Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Indikator	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
MK1	35	4.194	4	2	5	0.844
MK2	35	4.278	4	1	5	0.837
MK3	35	4.139	4	2	5	0.822
MK4	35	3.806	4	2	5	1.049
MK5	35	4.222	4	3	5	0.711
Rata-Rata Keseluruhan				4.128		

Sumber : (Output PLS 2025)

Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel *motivasi kerja* adalah 4,128, yang menunjukkan bahwa pandangan responden terhadap motivasi kerja cukup positif. Nilai tertinggi diperoleh pada indikator kedua, yaitu kenyamanan dalam bekerja dan kondisi lingkungan kerja yang baik 4,278 . Ini menandakan bahwa *motivasi kerja* mempengaruhi kenyamanan karyawan bekerja. Selanjutnya, indikator ke-5 yang menyatakan bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan oleh perusahaan memperoleh nilai tinggi, yakni 4,512. Namun, indikator dengan nilai terendah ditemukan pada indikator ke-4, yang menyatakan bahwa karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasi dan kontribusi dalam bekerja, dengan nilai 3,988. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan harus meningkatkan

kesejahteraan terhadap karyawan

2. Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini, variabel *Disiplin Kerja* diukur menggunakan 3 pertanyaan indikator. Setiap indikator memberikan hasil yang sesuai dengan variabel yang diteliti. Hal ini bertujuan untuk memperoleh jawaban yang akurat dan terukur dari responden yang digunakan dalam pengujian penelitian untuk setiap variabel. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, Indeks Variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Disiplin Kerja

Indikator	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
DK1	35	4.250	4	1	5	0.829
DK2	35	4.056	4	2	5	0.815
DK3	35	4.278	4	2	5	0.768
Rata-Rata Keseluruhan	4.195					

Sumber : (Output PLS, 2025)

Rata-rata responden dalam penelitian lapangan mengenai variabel Disiplin Kerja menunjukkan angka 4.195. Ini berarti bahwa persepsi responden terhadap Disiplin Kerja berada pada tingkat yang sangat tinggi. Indikator dengan nilai tertinggi adalah indikator ke-3, bahwasanya karyawan tidak menghindari tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya dengan baik, dengan rata-rata nilai 4,278. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berkomitmen dan memberikan usaha maksimal dalam bekerja. Selanjutnya, indikator ke-1 bahwa karyawan selalu menepati waktu dalam menjalankan bekerja memperoleh rata-rata nilai 4,250.

Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah adalah indikator ke-2, yang menunjukkan bahwa karyawan selalu mematuhi peraturan perusahaan dan kebijakan yang ada, dengan nilai 4,056. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mematuhi dan kebijakan perusahaan yang ada.

3. Kinerja Karyawan

Variabel *Kinerja Karyawan* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator. Yang dimana setiap indikator menunjukkan hasil yang relevan dengan variabel yang ada. Tujuan adalah untuk mendapatkan hasil dan jawaban dari responden secara akurat dan terukur yang dituangkan pada uji penelitian setiap variabel. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, indeks variabel WOM seperti pada tabel 4.7

Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Indikator	N	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
KK1	35	4.556	5	3	5	0.643
KK2	35	4.194	4	2	5	0.81
KK3	35	4.083	4	2	5	0.759
KK4	35	4.194	4	1	5	0.844
KK5	35	4.056	4	2	5	0.78
Rata-RataKeseluruhan						4.217

Sumber : Output PLS, 2025

Rata-rata skor yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan adalah 4,217. Angka ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *kinerja karyawan* cukup tinggi. Indikator dengan nilai tertinggi adalah indikator ke-1, bahwasanya karyawan selalu memastikan hasil kerja sesuai dengan kualitas yang diharapkan. Ini berarti, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang bagus dengan nilai 4.556

Namun, indikator dengan nilai terendah adalah indikator ke-5, yang menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja tanpa supervisi langsung dan inisiatif pribadi dalam menyelesaikan tugas. Nilai rata-rata untuk indikator ini adalah 4,056. Hal ini menunjukan perusahaan harus mengevaluasi dengan kinerja karyawan terhadap menyelesaikan tugasnya dengan tuntas

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Analisis Data

Setelah menjelaskan variabel-variabel penelitian, langkah berikutnya adalah menguji model luar (*measurement model*) dan model dalam (*structural model*). Pengujian model luar dilakukan dengan menggunakan metode *PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modelling)* melalui aplikasi SmartPLS 3. *PLS-SEM* adalah metode yang efektif dan fleksibel untuk menguji model teoritis yang rumit. Dengan sampel sebanyak 35, penggunaan metode ini cukup efisien untuk menganalisis dan menguji berbagai aspek yang ada.

Pengujian Outer Model (Measurement Model)

Pengujian outer model bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana indikator-indikator yang membentuk konstruk laten dalam penelitian ini valid dan dapat diandalkan. Secara konsep, setiap konstruk dalam model penelitian ini diukur melalui indikator reflektif. Validitas diukur dengan menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*, sementara reliabilitas konstruk diukur dengan *composite reliability* (Sofyani, 2025)

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika mampu mengungkap hal yang memang hendak diukur. Uji validitas menggunakan program SmartPLS 3 dilakukan dengan mengukur *convergent validity dan discriminant validity*.(Sofyani, 2025)

Convergent Validity

Convergent Validity pada model pengukuran dengan indikator reflektif diukur berdasarkan hubungan antara skor item atau komponen yang dihitung menggunakan *software* SmartPLS 3. Dalam penelitian ini, batas minimum untuk *loading factor* adalah 0,7. Disarankan untuk memiliki nilai *AVE* yang lebih tinggi, setidaknya 0,7. Hal ini karena nilai *AVE* yang lebih tinggi

menunjukkan bahwa konstruk laten lebih baik dalam menggambarkan indikator-indikatornya, yang pada gilirannya meningkatkan keandalan hasil penelitian. (Saputra, 2018).(Fornell, C., & Larcker, 1981)

Discriminant Validaty

Pada penelitian ini, *discriminat validity* dari model pengukuran reflektif dinilai berdasarkan analisis *outer loading*, sebagaimana tercatat dalam tabel 1.7 sesuai dengan panduan (Saputra, 2018) dengan cara membandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar 0,7. (Chin & Newsted, 1998)

Berikut ini adalah hasil pengolahan data pertama berdasarkan 3 variabel dengan jumlah 13 pertanyaan:

Tabel 4. 9 Hasil Outer Loading (Awal)

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of thumb	Signifikansi
Motivas Kerja	MK1	0.756	0.700	Valid
	MK2	0.864	0.700	Valid
	MK3	0.512	0.700	Tidak Valid
	MK4	0.290	0.700	Tidak Valid
	MK5	0.737	0.700	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0.938	0.700	Valid
	DK2	0.461	0.700	Tidak Valid
	DK3	0.842	0.700	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0.696	0.700	Tidak Valid
	KK2	0.614	0.700	Tidak Valid
	KK3	0.852	0.700	Valid
	KK4	0.815	0.700	Valid
	KK5	0.609	0.700	Tidak Valid

Sumber : (Output PLS 2025)

Hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa beberapa indikator memiliki nilai *loading factor* yang lebih rendah dari batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0.7. Oleh karena itu, indikator dengan *loading factor* di bawah 0.7 tidak akan diteruskan pada pengujian berikutnya. Loading factor atau outer loading mengukur hubungan antara

setiap item (indikator) dengan variabel (konstruk). Nilai ini menggambarkan sejauh mana indikator menggambarkan variabel yang diukur. Berdasarkan teori Hair et al. (2021) dan Henseler et al. (2009), untuk penelitian yang bersifat konfirmatori, nilai LF yang diterima adalah $\geq 0,70$, sedangkan dalam penelitian eksploratori, nilai LF antara 0,6-0,7 masih dianggap valid. (R et al., 2018) Bahkan menurut chin (1998) untuk penelitian tahap awal nilai LF antara 0,5-0,6 masih dianggap cukup. (Albers, 2010)

Convergent validity dari model pengukuran didapatkan melalui korelasi antara skor item/instrument dengan skor konstruksya (*loading factor*) dengan kriteria nilai loading factor dari setiap instrumen > 0.7 . Berdasarkan pengolahan data pertama dengan variabel *Motivasi Kerja* terdapat 2 instrumen yang tidak valid, yaitu MK3 & MK4. Variabel *Disiplin Kerja* terdapat 1 instrumen juga yang tidak valid, yaitu DK 2, serta variabel *Kinerja Karyawan* terdapat 3 instrumen yang tidak valid yaitu KK1, KK2 & KK5. Sehingga nilai loading factor yang < 0.7 harus dieliminasi atau dihapus.

Tabel 4. 10 Ringkasan Hasil Outer Loading

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule of thumb	Signifikansi
Motivas Kerja	MK1	0.756	0.700	Valid
	MK2	0.864	0.700	Valid
	MK5	0.737	0.700	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0.938	0.700	Valid
	DK3	0.842	0.700	Valid
Kinerja Karyawan	KK3	0.852	0.700	Valid
	KK 4	0.815	0.700	Valid

Sumber : (Output PLS, 2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang kedua pada tabel 4.9, dengan mengeliminasi beberapa instrumen yang tidak valid maka nilai instrumen – instrument di atas sudah memenuhi kriteria yaitu lebih dari 0.700. Berdasarkan tabel 4.9 pada variabel *Motivasi Kerja*, nilai *loading factor*

terbesar terdapat pada pernyataan MK2 sebesar 0.864 yang berisi pernyataan “Saya merasa aman dalam bekerja dan kondisi lingkungan kerja saya baik” Pada variabel *Disiplin Kerja*, nilai *loading factor* terbesar terdapat pernyataan DK1 sebesar 0.938 yang berisi pernyataan “Saya menepati waktu dalam menjalankan pekerjaan saya”. Pada variabel *Kinerja Karyawan*, nilai *loading factor* terbesar terdapat pada pernyataan KK3 sebesar 0.852 yang berisi pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang ditentukan”.

Tabel 4. 11 Fornel-Larcker Criterion Discriminant Validity

	<i>Disiplin Kerja</i>	<i>Kinerja Karyawan</i>	Motivasi Kerja
<i>Disiplin Kerja</i>	0.775		
<i>Kinerja Karyawan</i>	0.673	0.724	
Motivasi Kerja	0.610	0.571	0.664

Sumber : (Output PLS 2025)

Berdasarkan kriteria Fornell Lacker Criterion, akar *AVE Disiplin Kerja* adalah (0,775) lebih tinggi dari korelasinya *Motivasi Kerja* (0,610), dan korelasinya dengan *Kinerja Karyawan* (0,673). Demikian juga dengan masing – masing akar *AVE Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja* lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi variabel lainnya. Maka Evaluasi validitas diskriminan berdasarkan kriteria Fornell dan Lacker dapat diterima.

Dari hasil tabel 4.10 mengindikasikan bahwa masing – masing akar *AVE* lebih tinggi dibandingkan korelasi variabel lainnya. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel, sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator blok lainnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai dari *indicator reliability* dengan nilai loading factor > 0.7 atau *internal consistency reliability* dengan nilai *composite reliability* > 0.7 dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil Pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel 4.11

Tabel 4. 12 Tabel Nilai Loading Factor, Composite Realibity, dan

Variabel	Indikator	Loading Factor	Composite Reliability	(AVE)
Motivas Kerja	MK1	0.756	0.831	0.623
	MK2	0.864		
	MK5	0.737		
Disiplin Kerja	DK1	0.938	0.894	0.808
	DK3	0.842		
Kinerja Karyawan	KK3	0.852	0.922	0.856
	KK 4	0.815		

Avarage Varian Extracted (AVE)

Sumber : (Output PLS 2025)

Tabel 4.11 bahwa indikator – indikator yang memiliki loading factor lebih besar dari 0.6 dapat dilanjutkan dalam pengujian berikutnya yaitu uji

reliabilitas dan *Average Variance Extract* (AVE). Hasil dari uji reliabilitas dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan* memiliki nilai yang sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai composite reliability yang dihasilkan yaitu di atas 0.8 sehingga dapat memenuhi konsistensi internal (*internal consistency reliability*) > 0.7 . Selanjutnya nilai AVE yang ditunjukkan pada setiap konstruk memiliki hasil yang baik > 0.5 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen (*convergent validity*).

Secara keseluruhan, hasil ini memberikan gambaran bahwa pengukuran yang dilakukan pada variabel – variabel *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan* memiliki Tingkat konsistensi dan validitas yang layak. Secara keseluruhan aspek *discriminant validity* pada tingkat item pengukuran terpenuhi

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Inner model atau model structural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel dengan melihat seberapa besar *variance* yang dapat dijelaskan dengan mengetahui signifikan *P value*. Melalui pengujian inner model atau model structural maka seluruh hipotesis (Hipotesis 1 – 3) dalam penelitian ini akan terjawab.

Sebelum melakukan pengujian atau evaluasi hubungan antar konstruk, maka terlebih dahulu melakukan evaluasi goodness of fit dari model penelitian ini. *Goodness of fit model structural* dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4. 13 Goodness of Fit Model Struktural

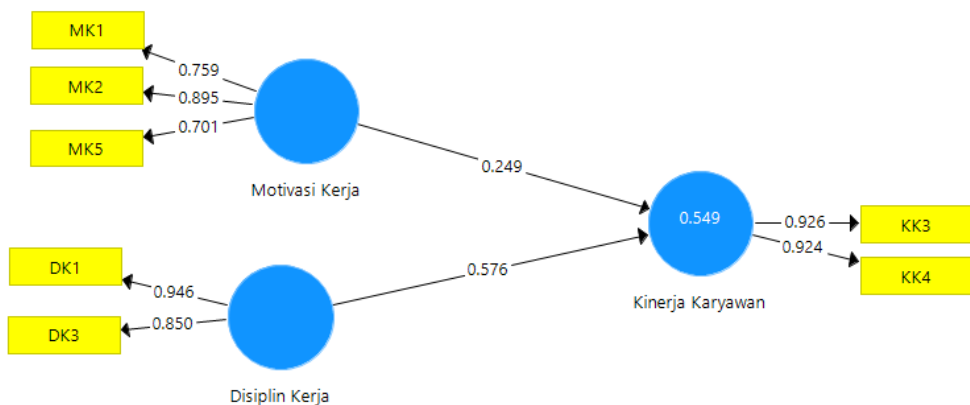
	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.106	0.106
d_ ULS	0.315	0.315
d_ G	0.226	0.226
Chi-Square	45.613	45.613
NFI	0.640	0.640

Sumber : (Output PLS 2025)

Berdasarkan tabel 4.12, Nilai *SRMR* pada kedua model sama, yaitu 0.106. Nilai ini mendekati batas toleransi 0.08, yang menunjukkan bahwa model fit dengan data. Nilai *Chi-Square* pada kedua model sama, yaitu 45.613. Nilai *Chi-Square* yang tinggi menunjukkan adanya perbedaan antara model dan data. Namun, nilai *Chi-Square* tidak dapat dievaluasi secara Tunggal, karena nilainya sangat dipengaruhi oleh ukuran sampel. Oleh karena itu, penilaian *Chi-Square* biasanya dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa faktor, termasuk ukuran sampel, dan kecocokan model secara keseluruhan.

Nilai NFI, yang bervariasi dari 0 hingga 1, dihitung dengan membandingkan model yang diusulkan dengan model nol atau model independent. Semakin mendekati nilai 1 menandakan kecocokan model yang lebih tinggi. Berdasarkan tabel di atas, nilai NFI sebesar 0,640 menunjukkan kecocokan model yang dianggap baik. (Muhammad Nusrang, Muh. Fahmuddin, & Hardianti Hafid, 2023)

Gambar 4. 1 *Gambar 1.4 Hasil Uji Model Struktural*



Tabel 4. 14 R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.549	0.522

Sumber : (Data Primer yang diolah dengan PLS 2025)

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai R Square sebesar 0,549 dan 0,522. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persentasi variansi yang dijelaskan (*R Square*) menunjukkan Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan atau mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 54.9% sisanya 45.1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4. 15 Hasil Estimasi Hubungan Antar Konstruk

	<i>Patch Coeficient</i>	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.576	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.249	0.159

Sumber : (PLS, 2025) ***,** level signifikan pada 0.001, 0.05

3. Hasil Uji Hipotesis

Untuk mengetahui structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka *p-value* dengan *alpha* (0.005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya *P-value* dan juga t-statistik diperoleh dari output pada

SmartPLS dengan menggunakan metode bootstrapping. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji tiga hipotesis berikut ini :

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian untuk hipotesis 1 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai *P-value* yang dihasilkan kurang dari 0.05 yaitu 0,000 dan nilai *coefficient path* sebesar 0,576. Dengan demikian hipotesis 1 **diterima**.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian untuk hipotesis 2 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai *P-value* yang dihasilkan lebih dari 0.05 yaitu sebesar 0.159 dan nilai *coefficient path* sebesar 0,249. Dengan demikian hipotesis 2 **tidak diterima**.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sehati Grafika. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Percetakan Sehati Grafika

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa tidak terdapat berpengaruh yang signifikan, bahkan negatif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Percetakan Sehati Grafika. Bahkan, hubungan yang ada menunjukkan pengaruh negatif. Hal ini tercermin pada indikator motivasi kerja dengan skor tertinggi yang ditemukan pada kebutuhan rasa aman dan nyaman (skor 0.864). Karyawan cenderung melakukan pekerjaan bukan karena motivasi untuk mencapai prestasi atau pengembangan diri,

tetapi lebih kepada kebutuhan dasar untuk merasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerjanya.

Hal ini diperkuat oleh teori motivasi kerja dari Abraham Maslow dalam Bari & Hidayat (2022) yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia terbagi dalam hierarki, dimulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Dalam konteks ini, kebutuhan akan rasa aman dan nyaman berada di tingkat kedua dalam hierarki kebutuhan, setelah kebutuhan fisiologis. Menurut Maslow, individu akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik jika kebutuhan dasar mereka, seperti rasa aman dan nyaman di tempat kerja, terpenuhi terlebih dahulu. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman, mereka akan merasa lebih stabil dan dapat fokus pada pencapaian tujuan yang lebih tinggi, seperti kinerja yang baik. Oleh karena itu, bagi Percetakan Sehati Grafika, pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dan nyaman menjadi faktor penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Percetakan Sehati Grafika

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Percetakan Sehati Grafika. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terletak pada indikator kehadiran (0.938). Percetakan Sehati Grafika selalu berupaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, salah satunya dengan upaya absensi atau kehadiran yaitu menjaga agar karyawan selalu bekerja datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur sesuai aturan yang ada di perusahaan. Dengan kata lain, aturan yang telah ditetapkan di Percetakan Sehati Grafika harus dipelihara dan dipertahankan untuk menjaga tingkat kedisiplinan karyawan sehingga hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Yakub (2014). Yakub menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku di perusahaan. Alasan ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2004) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dalam penelitian Rivai (2005) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel 35 responden, yang merupakan Karyawan Percetakan Sehati Grafika. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa

1. **Motivasi Kerja:** Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan cenderung negatif. Hal ini mungkin disebabkan oleh kecenderungan karyawan yang lebih memprioritaskan kebutuhan dasar mereka, seperti rasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja, ketimbang motivasi untuk mencapai prestasi. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan dasar karyawan harus menjadi prioritas agar mereka lebih termotivasi untuk berprestasi
2. **Disiplin Kerja:** Sebaliknya, disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai tinggi pada indikator kehadiran, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu dan mengikuti peraturan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kedisiplinan karyawan di perusahaan ini memberikan dampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja

B. Keterbatasan

1. **Ukuran Sampel:** Penelitian ini menggunakan sampel yang relatif kecil (35 responden), yang mungkin tidak sepenuhnya representatif untuk populasi yang lebih besar. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu diuji lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan lebih bervariasi.

2. Keterbatasan Waktu dan Lokasi: Penelitian ini dilakukan di satu perusahaan percetakan, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk jenis perusahaan atau industri lainnya. Penelitian lebih lanjut di perusahaan dengan jenis usaha yang berbeda bisa memberikan hasil yang lebih komprehensif.
3. Variabel yang Tidak Diteliti: Faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti pengaruh lingkungan sosial dan budaya perusahaan, tidak diteliti dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel ini dalam analisis.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Bagi Akademisi, Peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) dan psikologi industri diharapkan dapat mengembangkan teori-teori motivasi dan disiplin kerja yang lebih relevan dengan kebutuhan organisasi modern, dengan memperhatikan dinamika perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja yang semakin berkembang. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk mempertimbangkan berbagai faktor lain yang lebih luas dalam mengukur kinerja karyawan, seperti faktor psikologis, sosial, dan budaya, serta kondisi eksternal yang memengaruhi kinerja. Selain itu, akademisi disarankan untuk mengembangkan model yang lebih terintegrasi dan holistik, guna memahami hubungan antar faktor-faktor tersebut secara komprehensif, sehingga

dapat menghasilkan solusi yang lebih aplikatif dan efektif bagi organisasi

2. Bagi Perusahaan, Perusahaan meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan guna meningkatkan motivasi mereka. Upaya ini dapat dilakukan dengan menyediakan lingkungan kerja yang lebih aman serta mendukung pengembangan keterampilan karyawan. Selain itu, perusahaan harus tetap mempertahankan kebijakan yang mendukung disiplin kerja, seperti pengawasan terhadap kehadiran dan waktu kerja, untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Bagi Peneliti Selanjutnya, Penelitian lebih lanjut sebaiknya melibatkan sampel yang lebih besar dengan responden yang memiliki latar belakang yang lebih beragam. Hal ini akan memungkinkan untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor psikologis dan kondisi sosial yang lebih luas, guna memperkaya analisis dan pemahaman tentang kinerja karyawan. Penelitian longitudinal yang dilakukan dalam jangka waktu lebih lama juga dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai hubungan jangka panjang antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Husnul. (2021). Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli dan Jenis-jenisnya yang Perlu Dikenali. *Liputan6.Com*, 2–4. Retrieved from <https://www.liputan6.com/hot/read/4681419/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-yang-perlu-dikenali?page=2>
- Abdillah, W. & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Albers, Sönke. (2010). PLS and Success Factor Studies in Marketing. *Handbook of Partial Least Squares*, 409–425. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_19
- Andriani, & Na'mah, Ulin. (2019). *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kinerja Dosen Di STAIN Kediri Dan Universiti Tun Hussein Onn Johor Malaysia*. Retrieved from <http://repository.iainkediri.ac.id/id/eprint/714>
- Ariana. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Armstrong, Michael. (2021). *Pengadaan Sumber Daya Manusia (People Resourcing): Handbook Manajemen SDM*. Nusamedia.
- Bambang, S., Endah Masrunik, & M.Rijal. (2020). Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan. In *Zaida Digital Publishing*.
- Bari, Andriansyah, & Hidayat, Randy. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(2). <https://doi.org/10.7454/jps.2022.11>
- Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research. Statistical Strategies for Small Sample Research*, (January 1998), 295-336.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). SEM with Unobservable Variables and Measurement Error. In *Algebra and Statistics. Vol. 47, Issue 3, Pp. 138-145.*
- Hamzah. (2020). Pengertian Motivasi. *Motivasi Dan Pengukurannya*, 1(2), 23.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, & Silvy, Beby. (2019). Pengaruh Disiplin

- Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu: Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0*, 2(1), 134–147.
- Imbron, Imbron, & Pamungkas, Ibrahim Bali. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 1–27.
- Jaya, Puga Okta. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Guru Di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Gandu Sendangtirto Berbah Sleman Yogyakarta*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Nusrang, Muh. Fahmuiddin, & Hardianti Hafid. (2023). Penerapan Metode Structural Equation Modelling-Partial Least Squares (Sem-Pls) Dalam Mengevaluasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pdrb Di Indonesia. *Seminar Nasional Dies Natalis 62, 1*, 543–548. <https://doi.org/10.59562/semnasdies.v1i1.1088>
- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Nurjaya, Nunu. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nurwahidah, Andi, Sawal, Ahmad, Mulyadi, Mulyadi, Afifudin, Mohammad Thezar, & Sari, Hasmita. (2021). Perancangan Key Performance Indicator (Kpi) Sebagai Dasar Pengukuran Kinerja Karyawan Di Gudang Sparepart Pada Pt Xyz. *Arika*, 15(2), 88–93. <https://doi.org/10.30598/arika.2021.15.2.88>
- Pelealu, Deasy Rinayanti. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Total Quality Management Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 695–701. Retrieved from <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/1248>
- Pribadi, Deny Slamet, & Utomo, Setiyo. (2021). Dampak Perpindahan Ibu Kota Negara terhadap Pemulihan Ekonomi dalam Perspektif Persaingan Usaha. *Jurnal Persaingan Usaha*, 2, 27–42.

<https://doi.org/10.55869/kppu.v2i.28>

- R, Yaro, Joseph a, Marchetti, Anna, et al. (2018). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *World Development*, 1(1), 1–15. Retrieved from <http://www.fao.org/3/I8739EN/i8739en.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.01.003%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2011.10.007%0Ahttps://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23288604.2016.1224023%0Ahttp://pdx.sagepub.com/lookup/doi/10>
- Ramadhan, Muhammad Ferryal, & Darmawan, Ari. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(3).
- Rivai, Ahmad. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rivaldo, Yandra. (2022). Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan. *Peningkatan Kinerja Karyawan*, 21–89.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-1). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Saputra, Heru, Soleh, Ahmad, & Gayatri, Ida Ayu Made Er Meytha. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>
- Saputra, Nopriadi. (2021). *Manajemen Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Sofyani, Hafiez. (2025). Penggunaan Teknik Partial Least Square (PLS) dalam Riset Akuntansi Berbasis Survei. *Journal.Umy.Ac.Id*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta Cetakan Ke 26.
- Sugiyono, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, & Wagiman. (2021). *Memahami Teori-Teori Yang Membahas Motivasi Kerja*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.

- Suswati, Endang. (2022). *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Terry, George R. (1994). *Principles of Management*. A.I.T.B.S. Publishers.
- Unmas, Program Studi Manajemen FEB. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Pengembangan dan Aplikasi. In *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Vol. 6).
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>
- Welan, Juan, & Rondonuwu, Christy N. (2019). Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Human Resource Scorecard Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 4123–4132.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yeremina, Beni. (2022). Teori Penilaian Pengukuran Kinerja Karyawan. *Jurnal PUSDANSI*, 2(4), 1–9.
- Zusnita, Muizu, Kaltum, Umi, & T. Sule, Ernie. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira: Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

SURAT KEPUTUSAN PEMBIMBING SKRIPSI



KEPUTUSAN DEKAN
FAKULTAS BISNIS UNIVERSITAS DARUNNAJAH
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI PROGRAM SI
 Nomor : 0141/UDN.FB/B/II/2025
 DEKAN FAKULTAS BISNIS UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA

MENIMBANG:

1. bahwa dalam pembuatan skripsi sarjana SI bagi mahasiswa Universitas Darunnajah Jakarta, perlu mendapat bimbingan sebaik-baiknya.
2. bahwa untuk itu, perlu diangkat 1 (satu) atau 2 (dua) orang pembimbing dalam penulisan skripsi.
3. bahwa saudara yang tersebut dalam surat keputusan ini dianggap mampu melaksanakan bimbingan tersebut.

MENGINGAT:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2022 tentang Standar Nasional Pendidikan Nomor 57 tahun 2021.
3. Permendikbal Nomor 03 Tahun 2020 tentang SNPT.
4. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
5. Pedoman Akademik Universitas Darunnajah Tahun 2023/2024.

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN: Bertanggal mulai: 12 Maret 2025 mengangkat Bapak/Ibu Dosen :

1. Muhammad Fajar Nurochman, M.M.
2. Yusra Hilyawati, S.E., M.Si.

Sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : M Ihsan Sirajul Falah
 NIM/NIMKO : 22163211091
 Judul Skripsi : *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Sehat Grafika)*

1. Keputusan ini berlaku sampai skripsi tersebut lulus diuji di hadapan Sidang/Munawazoh Skripsi.
2. Kepada mereka akan dibesikan honorarium sesuai peraturan yang berlaku di Universitas Darunnajah.
3. Judul yang diajukan bukanlah final, oleh karena itu, apabila ada perbaikan seperlunya diserahkan kepada para pembimbing.
4. Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

SALINAN : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diundahkan.

Ditetapkan di : Jakarta
 Pada tanggal : 12 Maret 2025
 Wakil Dekan Fakultas Bisnis,



H. Mastur, M.M.
 NIDN: 0320087604



Fakultas Bisnis

 Jalan Ciledug Raya No. 01
 Ujungjaya, Pasanggrahan Jakarta Selatan
 Indonesia

 rekisat@darunnajah.ac.id
 Telp 021-3254-4377
 www.darunnajah.ac.id

SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING UNTUK PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING UNTUK PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : M. Ihsan Sirajul Falah
NIM : 22163211091
Program Studi : Adminitrasi Bisnis
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Percetakan
Sehati Grafika)

Menyatakan mahasiwa tersebut di atas sudah selesai masa bimbingan
skripsi, dan disetujui untuk pendaftaran ujian skripsi

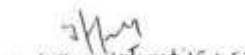
Jakarta, 15 Juli 2025

Pembimbing I



(M. FAJAR NURACHMAN, M.M.)

Pembimbing II



(Sumarta, M.S., M.P., M.A., S.Pd.)

Mengetahui,
Ketua Program Studi



(Riska Fajrina S.)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RWAYAT HIDUP



Nama : M. Ihsan Sirajul Falah

Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 29 Januari 2003

Alamat Tempat Tinggal : Jl. Komarudin Lama, Cakung, Jakarta-Timur

Nomor Handphone : 087809194500

Email : Sanphotography29@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

SD	MIS AL-Huda Cakung	2009-2015
SMP	Darunnajah 14	2015-2018
SMA	Darunnajah 14	2018-2021
Perguruan Tinggi	Univeritas Darunnajah	2021-2025

Riwayat Pekerjaan : -

Pengalaman Organisasi :

Ketua Media Center	2021-Sekarang
Ketua Panggung Gembira	2024
Ketua Acara Santunan Anak Yatim	2024
Staff Biru Humas	2025

Publikasi Ilmiah : -

Prestasi :

No	Jenis Penghargaan/Prestasi	Pemberi Penghargaan/Prestasi	Tahun
1	Mahasiswa Terbaik Non Akademik	Universitas Darunnajah	2022
2	Juara 2 Lomba Foto Nasional	UII Jogja	2020
3	Juara 1 Lomba Short Movie	Nurul Fikri Serang	2019
4	Peserta Tercepat Setting Live Streaming	Tukang Streaming	2021
5	Juara 1 Lomba Foto	Al-Izzah Serang	2020

SURAT PERSETUJUAN KELAYAKAN SEMINAR PROPOSAL



Routed in Tradition, Leading in Education

**UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

PERSETUJUAN KELAYAKAN SEMINAR PROPOSAL

NAMA : M. Ihsan Sirajul Falah

NIM/NIRM : 22163211091

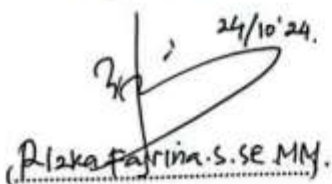
PRODI : Administrasi Bisnis

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan (Studi Pada Karyawan Sehati Grafika)

Jakarta, 24 Oktober 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi


 Rizka Farina S. SE MM.

Dosen Pembimbing Akademik


 Engga Jalaludin Sos. M.M.

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini telah dinyatakan bebas plagiasi untuk mendaftar sidang skripsi.

Nama Mahasiswa : Ihsan Sirajul Falah

NIM : 22163211091

Program Studi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Bisnis

Persentase Plagiasi : 29%

Turnitin Page 3 of 41 - Image removed

29% Overall Similarity

The sum of all scores of all matches, including overlapping content, for each document.

Top Sources

- 100% Internet sources
- 100% Publications
- 100% Unpublished works (Student Papers)

Jakarta, 26 Juli 2025

Mengetahui:

Perpustakaan Universitas Darunnajah

(Alfiani Syahidah Rohmah, S.IP)

UPT Perpustakaan

Jalan Ciledug Raya No. 01
Cijugans, Perunggalan Jakarta Selatan
Indonesia

rekam@darunnajah.ac.id
Telp: 021-2254-4277
www.darunnajah.ac.id

SURAT IZIN PENELITIAN & PERMOHONAN DATA



Nomor : **0156/L/FB-ADBIS/UDN/V/2025** Jakarta, 28 Mei 2025
 Lampiran : -
 Perihal : **Izin Penelitian dan Permohonan Data Penelitian**

Kepada Yang Terhormat,
Owner Perusahaan
 di Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka memenuhi persyaratan studi pada Program Strata Satu (S1) Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Bisnis Universitas Darunnajah, maka dengan ini kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin kepada mahasiswa/i:

Nama Mahasiswa/i	: M. Ihsan Sirajul Falah
NIM	: 22163211091
Semester	: VIII (Delapan)
Program Studi	: Administrasi Bisnis
Fakultas	: Bisnis
Judul Penelitian	: Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Data hasil penelitian akan dipergunakan oleh yang bersangkutan untuk penyusunan penelitian skripsi. Atas izin dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Wakil Dekan Fakultas Bisnis
 Universitas Darunnajah



Masjur, M.M.
 NIDN. 0320087604

**LAMPIRAN SKOR JAWABAN KUESIONER VARIABEL MOTIVASI
KERJA**

MK 1	MK 2	MK 3	MK 4	MK 5
5	5	3	3	5
5	5	5	3	3
5	5	5	5	5
2	1	3	5	4
3	5	4	3	5
5	5	4	4	5
4	4	4	3	4
4	5	4	3	4
4	4	4	3	5
4	4	4	3	3
5	5	5	5	5
3	3	4	4	4
3	5	4	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	5	4
5	4	5	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	2	4
4	4	3	2	3
3	4	4	2	4
3	3	2	2	4
3	3	2	2	4
4	4	4	4	4
5	4	4	4	5
4	4	4	4	3
5	5	5	5	4
4	5	5	5	5
5	4	3	5	4
5	4	5	4	4
5	5	5	3	5
5	5	4	4	5
4	4	4	3	4
5	4	5	4	3
3	4	5	5	3
4	5	4	4	4

**LAMPIRAN SKOR JAWABAN KUESIONER VARIABEL DISIPLIN
KERJA**

DK 1	DK 2	DK 3
5	5	5
4	4	5
5	5	5
1	3	2
5	4	5
4	5	5
4	4	4
4	4	4
5	4	3
4	3	4
5	4	4
4	4	5
3	4	3
5	5	5
4	4	4
5	4	4
5	5	5
5	5	4
4	4	4
4	4	4
4	2	5
5	2	5
3	3	3
4	5	5
4	4	4
4	5	3
5	5	5
5	4	5
5	3	4
4	4	4
4	4	5
4	4	4
5	4	5
3	3	4
4	5	4

**LAMPIRAN SKOR JAWABAN KUESIONER VARIABEL KINERJA
KERJA**

KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5
5	5	5	5	5
5	4	4	4	3
5	5	5	5	5
4	5	2	1	4
5	4	5	4	4
5	4	4	4	4
5	3	4	4	4
5	4	4	4	4
5	5	5	5	4
5	5	3	4	5
5	4	5	5	4
4	3	3	4	3
5	5	4	5	5
5	5	5	5	5
4	4	3	4	3
5	5	4	4	5
5	5	5	5	5
4	5	4	4	4
4	3	4	4	2
4	4	4	4	4
5	5	5	5	4
5	5	5	5	4
4	3	4	3	3
4	5	3	3	5
4	4	4	4	4
3	3	4	3	3
3	4	4	5	5
5	3	4	5	4
5	5	5	5	4
4	4	4	4	4
5	4	4	4	4
5	4	3	4	4
5	4	4	3	5
3	2	3	4	3
5	4	4	5	3

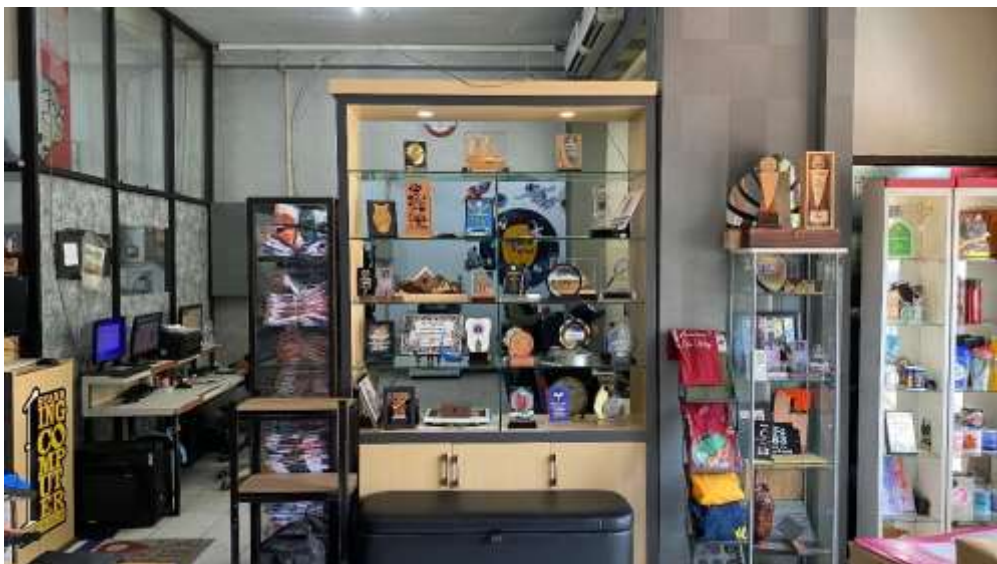
LAMPIRAN FOTO PERCETAKAN SEHATI GRAFIKA



Eksterior Percetakan Sehati Grafika



Admin Percetakan Sehati Grafika



Hasil Percetakan Sehati Grafika



Desainer Percetakan Sehati Grafika



Mesin Offsite



Mesin Spanduk 3 Meter

LAMPIRAN
KUESIONER
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi di Percetakan Sehati Grafika)



Disusun oleh:
M. Ihsan Sirajul Falah
22163211091

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS DARUNNAJAH
JAKARTA
2024

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saudara/i yang terhormat,
Perkenalkan saya **M.Ihsan Sirajul Falah**
Mahasiswa Program Studi **Adminisrasi Bisnis (S1)**
Fakultas **Bisnis di Universitas Darunnajah Jakarta**

saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul :
"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disipilin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"
(*Studi Kasus Pada Percetakan Sehati Grafika Serang-Banten*)

Kuesinoer ini dibuat untuk keperluan penelitian mengenai
"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disipilin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"
(*Studi Kasus Pada Percetakan Sehati Grafika Serang-Banten*)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan di Percetakan Sehati Grafika Serang-Banten.

Seluruh Jawaban yang Saudara/i berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan akademik.
Mohon mengisi kuesinoner ini dengan jujur dan sesuai pengalaman Saudara/i

Partisipasi Saudara/i sangat berarti dan akan memberikan kontribusi yang besar dalam penyelesaian penelitian ini
Atas Perhatian, waktu, dan partisipasi Saudara/i, kami ucapkan terima kasih banyak yang sebesar-besarnya

Apabila terdapat pertanyaan atau informasi informasi lebih lanjut yang dibutuhkan, Saudara/i dapat menghubungi saya melalui

087809194500
sanphotography@gmail.com

Wassalamu"alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

DATA RESPONDEN

Nama : _____

Umur : ____ (Tahun)

Jenis Kelamin : ____ 1. Laki-Laki 2. Perempuan

Latar Pendidikan : (____)

1. Sekolah Dasar (SD)
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP)
3. Sekolah Menengah Atas (SMA)
4. Diploma
5. Sarjana (S1)
6. Master (S2)
7. Doktor (S3)

Lama Bekerja : ____ Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Petunjuk Pengisian :

- Isilah identitas responden dengan benar dan lengkap yang telah di sediakan
- Kuesinoer ini terdiri dari pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban
- Jawaban pertanyaan dalam kuesinoer ini dengan pengalaman saudara/i
- Cara mengisi jawaban dengan cara memilih salah satu jawaban yang saudara/i pilih

dengan keterangan :

1 = Sangat Tidak Setuju | 2 = Tidak Setuju | 3 = Netral | 4 = Setuju | 5 = Sangat Setuju

INSTRUMEN KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

No	Variabel	Pernyataan	PENILAIAN				
			SS	S	N	TS	STS
1	Motivasi Kerja (X1)	Tempat kerja saya nyaman untuk bekerja.					
		Saya merasa aman dalam bekerja dan kondisi lingkungan kerja saya baik.					
		Lingkungan kerja mendukung kolaborasi yang positif.					
		Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi dan kontribusi dalam pekerjaan saya.					
		Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan saya.					
2	Disiplin Kerja (X2)	Saya selalu menepati waktu dalam menjalankan pekerjaan saya.					
		Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan dan kebijakan yang ada.					
		Saya tidak menghindari tugas-tugas yang diberikan, dan saya menyelesaikannya dengan baik.					
3	Kinerja Karyawan (Y)	Saya selalu memastikan hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang diharapkan.					
		Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan dalam waktu yang ditentukan.					
		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan.					
		Saya menggunakan sumber daya yang ada secara efisien untuk mencapai tujuan pekerjaan.					
		Saya dapat bekerja tanpa supervisi langsung dan inisiatif pribadi saya tinggi dalam menyelesaikan tugas.					