PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BIMA SAKTI PERTIWI TBK DI KOTA PEKANBARU

(The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk, Pekanbaru)

SKRIPSI

Oleh

LUSI NURMALINA

2161201158

MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BIMA SAKTI PERTIWI TBK DI KOTA PEKANBARU

(The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk, Pekanbaru)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana Lengkap
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Oleh

LUSI NURMALINA
2161201158
MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	: LUSI NURMALINA
NIM	2161201158
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BIMA SAKTI PERTIWI TBK DI KOTA PEKANBARU

DISETUJUI :

PEMBIMBING I

LILI ERTI, SE., MM
NIDN: 1028046101

PEMBIMBING II

TASRIL, SE., MM
NIDN: 1010056201

DEKAN

Dr. DINI ONASIS, SE, SH, MM, MH, AK., CA., ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN

DR. AZNIL RIYANDI, SE, M.Si
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: LUSI NURMALINA
NIM	2161201158
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BIMA SAKTI PERTIWI TBK DI KOTA PEKANBARU

DISETUJUI :

KETUA	SEKRETARIS
Dr. AZNURIYANDI, SE, M.Si	Dr. IDEL WALDELMI, SE.I, M.Si
NIDN: 1021088602	NIDN: 1008078602

ANGGOTA :

LILI ERTI, SE., MM	TASRIL, SE., MM
NIDN: 1028046101	NIDN: 1010056201
SOUVYA FITRIE, SE., MM	Dr. AZNURIYANDI, SE, M.Si
NIDN: 1011107901	NIDN: 1021088602

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BIMA SAKTI PERTIWI TBK DI KOTA PEKANBARU

OLEH:

LUSI NURMALINA

2161201158

Penelitian ini dilakukan di PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru dengan tujuan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja, sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel dependen. Hipotesis yang diajukan menduga adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan sampling jenuh (sensus) , melibatkan 85 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan, motivasi dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

(THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BIMA SAKTI PERTIWI TBK PEKANBARU)

BY:

LUSI NURMALINA

2161201158

This research was conducted at PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk in Pekanbaru City with the aim of analyzing the effect of motivation and work discipline on employee performance. The independent variables in this study are motivation and work discipline, while employee performance is the dependent variable. The hypothesis proposed suspects the influence of motivation and work discipline in improving employee performance at PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk in Pekanbaru City. This research uses a quantitative descriptive approach with a questionnaire as a data collection instrument. The sampling method used is saturated sampling (census) involving 85 respondent. The results showed that motivation partially has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline also partially has a positive and significant influence on employee performance. In addition, simultaneously, motivation and work discipline also have a significant effect on the performance of employees of PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk in Pekanbaru City.

Keywords: Motivation, Work discipline, Employee performance.

PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Pekanbaru, 10 Juli 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Lusi Nurmalina

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah Yang Maha Esa atas segala Rahmat, nikmat dan karunia-nya, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang ikut membantu, memberikan semangat dan bimbingan serta nasehat dan pengalaman dalam menyelasaikan skripsi ini dengan judul: **"Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk Di Kota Pekanbaru"**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus dilaksanakan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen jurusan manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan, baik dari segi data, kemampuan analisis, maupun penguasaan materi. Oleh karena itu, penulis dengan rendah hati membuka diri terhadap kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang. Dengan hati yang tulus penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Junaidi, S.S., M.HumPh.D.. selaku Rektor Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.

3. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
4. Ibu Lili Erti, SE., MM selaku pembimbing I dan Bapak Tasril, SE., MM selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan arahan, masukan, nasihat, serta meluangkan waktu dan perhatiannya dalam membimbing penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning yang terus menerus memberikan motivasi dan dorongan semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Tata Usaha yang membantu kelancaran administrasi yang penulis perlukan.
7. PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk, berserta ibu HRD dan seluruh karyawan, yang telah memberikan izin, arahan, informasi, serta dukungan dan kerjasama selama proses penelitian, termasuk dalam pengumpulan data dan pengisian kuesioner.
8. Teruntuk cinta pertama saya, Ayahanda tercinta Alm. Afisuddin yang tak sempat menyaksikan dan mendampingi putri bungsunya menjalani akhir perjalanan pendidikannya. Meski ragamu telah tiada, kehadiranmu tak benar-benar hilang dari hati ini. Doa dan kenangan tentangmu senantiasa menjadi cahaya dalam setiap langkah, penguat dikala lelah. Kini, di penghujung perjuangan ini, izinkan karya tulis sederhana ini menjadi persembahan kecil dari seorang anak yang merindukan pelukmu. Semoga Allah SWT melapangkan tempat istirahatmu, menerangi jalurmu dengan

kasihnya yang tak terbatas, dan menempatkan ayah di tempat paling indah di sisinya. Aamiin ya Rabbal ‘Alamiin.

9. Untuk Bundaku tercinta, ibunda Ermaneli sumber cinta dan cahaya dalam hidupku. Dalam setiap doa yang tak pernah henti bunda ucapkan, terasa ada kekuatan saat dunia terasa berat. Dalam pelukmu, segala lelah seolah luruh. Terima kasih bunda atas cinta yang tak bersyarat, atas kesabaran yang tak berbatas, dan atas segala air mata yang bunda sembunyikan demi senyumku. Karya sederhana ini kupersembahkan pula untukmu sebagai bukti bahwa doamu menuntunku hingga titik ini.
10. Untuk Oom Sidik, Kak Devi, Bang Dodi, Bang Adi, dan Kak Hilda tercinta.Terima kasih atas uluran tangan dan kebaikan hati yang telah menjadi pijakan kuat dalam perjalanan ini. Bantuan kelian bukan sekedar materi, tapi wujud cinta yang tulus tanpa pamrih. Semoga setiap kebaikan dibalas Allah SWT dengan rezeki yang berlimpah dan keberkahan yang tak putus.
11. Untuk Tasya, Anita, Lina, Elisa, dan Veby, yang telah membantu dan menemani serta memberikan motivasi, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis.
12. Untuk Redico, Terimakasi telah menjadi penyemangat yang setia, mendukung tanpa banyak kata. Berkontribusi banyak dalam penelitian ini, baik melalui waktu dan tenaga. Terima kasih telah setia mendukung menghibur dan menjadi tempat berbagi keluh kesah, hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

13. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri Lusi Nurmalina. Terimakasi telah bertahan sejauh ini, terimakasi karna tetap memilih untuk berusaha dan merayakan dirimu sendiri hingga sampai di titik ini, meski sering kali merasa putus asa atas apa yang telah diusahakan dan belum berhasil. Terima kasih karna tidak menyerah dan tetap mencoba, terima kasih karena telah melalui setiap proses, seberat apa pun, dalam penyusunan skripsi ini hingga akhirnya dapat diselesaikan dengan sebaik dan semaksimal mungkin.

Akhirnya atas segala yang didapatkan penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala rahmat, nikmat serta karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, Aamiin.

Pekanbaru, 10 Juli 2025
Penulis

Lusi Nurmalina
NIM: 2161201158

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....ii

ABSTRACT.....iii

PERNYATAAN.....iv

KATA PENGANTAR.....v

DAFTAR ISI.....ix

DAFTAR TABEL.....xv

DAFTAR GAMBAR.....xvii

DAFTAR LAMPIRAN.....xviii

BAB I PENDAHULUAN.....1

1.1 Latar Belakang Penelitian.....1

1.2 Rumusan Masalah.....8

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....8

1.3.1 Tujuan Penelitian.....8

1.3.2 Manfaat Penelitian.....8

1.4 Sistematika Penulisan.....9

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

2.1 Telaah Pustaka.....11

2.1.1 Pengertian Manajemen.....11

2.1.1.1 Fungsi Manajemen.....11

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....12

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia....13
2.1.3 Motivasi....15
2.1.3.1 Pengertian Motivasi....15
2.1.3.2 Tujuan Motivasi....16
2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi....16
2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi....17
2.1.3.5 Indikator Motivasi....17
2.1.3.6 Teori Motivasi....18
2.1.4 Disiplin Kerja....22
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja....22
2.1.4.2 Macam-Macam Disiplin Kerja....23
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja....24
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja....26
2.1.5 Kinerja Karyawan....27
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan....27
2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja....28
2.1.5.3 Penilaian Kinerja....29
2.1.5.4 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan....30
2.1.5.5 Indikator Kinerja Karyawan....31
2.1.6 Penelitian Terdahulu....32
2.2 Kerangka Pemikiran....35
2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan....37
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....38

2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.38
2.3 Hipotesis 40
BAB III METODE PENELITIAN 41
3.1 Objek Penelitian 41
3.2 Populasi Dan Sampel.....41
3.2.1 Populasi 41
3.2.2 Sampel.....41
3.3 Teknik Pengambilan Sampel 42
3.4 Jenis Dan Sumber Data 42
3.4.1 Jenis Data 42
3.4.2 Sumber Data.....42
3.5 Teknik Pengumpulan Data 43
3.6 Identifikasi Dan Operasional Variabel 44
3.6.1 Variabel Penelitian 44
3.6.2 Definisi Operasional Variabel.....44
3.7 Analisis Data 46
3.7.1 Uji Instrumen 47
3.7.1.1 Uji Validitas.....47
3.7.1.2 Uji Reliabilitas 47
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....48
3.7.2.1 Uji Normalitas 48
3.7.2.2 Uji Multikolinieritas.....48
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....49

3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda 49
3.7.4 Uji Hipotesis 50
3.7.4.1 Uji Uji T (Parsial) 50
3.7.4.2 Uji Uji F (Simultan) 50
3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) 51
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 52
4.1 Sejarah PT. Bima Sakti Pertiwi TBK 52
4.2 Visi dan Misi 52
4.2.1 Visi 52
4.2.2 Misi 52
4.3 Tempat dan Kedudukan Perusahaan 53
4.4 Bentuk dan Badan Hukum Perusahaan 53
4.5 Bidang Usaha dan Aktivitas Perusahaan 54
4.6 Struktur Organisasi PT. Bima Sakti Pertiwi 55
4.7 Bidang Pekerjaan, Divisi/Departemen Perusahaan 56
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 57
5.1 Hasil Penelitian 57
5.1.1 Deskripsi Responden 57
5.1.1.1 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin 57
5.1.1.2 Deskripsi Responden Menurut Usia 57
5.1.1.3 Deskripsi Responden Menurut Pendidikan Terakhir 58
5.1.2 Analisis Deskriptif 59
5.1.2.1 Motivasi (X1) 59

5.1.2.1.1 Tanggapan Pengarahan Diri.....59
5.1.2.1.2 Tanggapan Kekuasaan 60
5.1.2.1.3 Tanggapan Kebutuhan Keamanan 61
5.1.2.2 Disiplin Kerja (X2).....61
5.1.2.2.1 Tanggapan Mematuhi Peraturan Perusahaan.....62
5.1.2.2.2 Tanggapan Melaksanakan Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Standar 62
5.1.2.2.3 Tanggapan Tanggungjawab Pada Tugas dan Pekerjaan ...63
5.1.2.2.4 Tanggapan Tingkat Absensi 63
5.1.2.3 Kinerja Karyawan (Y) 64
5.1.2.3.1 Tangapan Kualitas 64
5.1.2.3.2 Tanggapan Kuantitas 65
5.1.2.3.3 Tanggapan Ketepatan.....66
5.1.2.3.4 Tanggaan Efektivitas 67
5.1.2.3.5 Tanggapan Kemandirian.....67
5.1.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian 68
5.1.3.1 Uji Validitas.....68
5.1.3.2 Uji Reliabilitas.....69
5.1.4 Uji Asumsi Klasik.....69
5.1.4.1 Uji Normalitas 69
5.1.4.2 Multikoliniearitas.....70
5.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....71
5.1.5 Uji Regresi Linear Berganda.....72

5.1.6 Uji Hipotesis.....74
5.1.6.1 Uji Parsial (Uji T).....74
5.1.6.2 Uji Simultan (Uji F).....75
5.1.6.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2).....76
5.2 Pembahasan.....77
5.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima SaktiPertiwi Tbk Di Kota Pekanbaru.....77
5.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk Di Kota Pekanbaru.....79
5.2.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk Di Kota Pekanbaru.....81
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....84
6.1 Kesimpulan.....84
6.2 Saran.....85
DAFTAR PUSTAKA
BIOGRAFI PENULIS
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru (2020-2024).....3
Tabel 1.2 Daftar Turnover Karyawan Periode Tahun 2020 s/d 2024 4
Tabel 1.3 Dasar Penilaian Kinerja.....5
Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan pada PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru (2020-2024).....6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....32
Tabel 3.1 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel.....44
Tabel 3.2 Skala *Likert* 46
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....57
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia.....58
Tabel 5.3 Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....58
Tabel 5.4 Tanggapan Pengarahan Diri 59
Tabel 5.5 Tanggapan Kekuasaan.....60
Tabel 5.6 Tanggapan Kebutuhan Keamanan.....61
Tabel 5.7 Tanggapan Mematuhi Peraturan Perusahaan 62
Tabel 5.8 Tanggapan Melaksanakan Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Standar...62
Tabel 5.9 Tanggapan Tanggung Jawab Pada Tugas Dan Pekerjaan 63
Tabel 5.10 Tanggapan Tingkat Absensi.....64
Tabel 5.11 Tanggapan Kualitas.....65
Tabel 5.12 Tanggapan Kuantitas.....65

Tabel 5.13 Tanggapan Ketepatan 66
Tabel 5.14 Tanggapan Efektivitas 67
Tabel 5.15 Tanggapan Kemandirian 67
Tabel 5.16 Hasil Uji Validitas 68
Tabel 5.17 Hasil Uji Reliabilitas 69
Tabel 5.18 Hasil Uji Normalitas 70
Tabel 5.19 Hasil Uji Multikolinieritas 70
Tabel 5.20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 72
Tabel 5.21 Hasil Uji Parsial 74
Tabel 5.22 Hasil Uji Simultan 75
Tabel 5.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) 76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 39

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bima Sakti Pertiwi 55

Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas 72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner 89

Lampiran 2. Tabulasi Data Responden 102

Lampiran 3. Distribusi Frekuensi Identitas Responden.....104

Lampiran 4. Distribusi Frekuensi Motivasi.....105

Lampiran 5. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja 106

Lampiran 6. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai 107

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....108

Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik 111

Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....113

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dan menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sebuah perusahaan tidak hanya memerlukan modal dan teknologi, tetapi juga memerlukan kinerja yang baik dari para karyawan. Fitri, (2022;16) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh individu, proses manajemen, atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hasil tersebut harus dapat dibuktikan secara jelas dan diukur dengan standar yang objektif agar dapat menunjukkan efektivitas dan kualitas dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada seberapa baik kinerja karyawannya. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan disiplin yang baik agar dapat bekerja secara optimal.

Salah satu aspek yang penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Fadjar Ansory,(2018;260) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan untuk bekerja dengan semangat dan kemampuan untuk mencari kepuasan sesuai dengan harapan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung bekerja lebih keras, menunjukkan dedikasi yang luar biasa, serta menjalankan tugas mereka dengan penuh semangat dan komitmen yang tinggi. Sikap ini tidak hanya berdampak positif pada produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan,

menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan kolaboratif. Di sisi lain, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta meningkatkan tingkat absensi akibat berkurangnya keterlibatan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan dan menghambat pencapaian target organisasi.

Selain motivasi, disiplin kerja berperan penting dalam menentukan seberapa baik kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan standar yang ditetapkan dalam lingkungan kerja. Ini mencakup kesediaan individu untuk menjalankan tugas dengan konsisten, mematuhi kebijakan perusahaan, serta menjaga profesionalisme dalam bekerja. Disiplin yang baik berkontribusi pada efektivitas kerja, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil pekerjaan. (Khaeruman et al., 2021;23). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mampu mengatur waktu dengan baik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta selalu mengikuti kebijakan perusahaan. Sebaliknya, disiplin yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, masalah kehadiran, serta penurunan kualitas hasil kerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk yang merupakan perusahaan pengembangan properti yang beroperasi di kota Pekanbaru, Riau. Perusahaan ini bergerak di sektor properti dan *real estate*, salah satu proyek unggulan perusahaan adalah Mal Pekanbaru, pusat perbelanjaan pertama di Kota Pekanbaru, yang membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang efektif agar dapat mencapai produktivitas yang optimal. Salah satu tantangan yang dihadapi

perusahaan adalah menjaga motivasi dan disiplin kerja karyawan agar kinerja tetap tinggi.

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan, diketahui bahwa PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di kota Pekanbaru menetapkan indikator dan standar tertentu dalam menilai kinerja karyawannya, yakni melalui evaluasi kerja dan tingkat kehadiran. Absensi dijadikan sebagai salah satu tolak ukur kinerja karena tingkat kehadiran dianggap menceriminkan disiplin, komitmen, serta tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diemban. Berikut ini adalah data absensi karyawan yang dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 1.1

Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru (2020-2024)

Tahun	Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Izin	Cuti	Sakit	Alfa	Jumlah	Persentase (%)
2020	85	241	22230	-	600	157	-	817	3,68 %
2021	84	244	22284	63	641	112	-	816	3,66 %
2022	86	241	22311	-	618	200	-	818	3,67 %
2023	86	243	22230	-	552	212	1	765	3.44 %
2024	85	235	22228	-	588	214	-	802	3,61 %

Sumber: PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi, Tbk di kota Pekanbaru mengalami perubahan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, tingkat absensi tercatat sebesar 3,68%, Kemudian mengalami sedikit penurunan pada tahun 2021 menjadi 3,66%. Namun, pada tahun 2022 angka tersebut kembali meningkat menjadi 3,67%. Selanjutnya, pada tahun 2023 menjadi

penurunan yang cukup signifikan menjadi 3,44%, sebelum akhirnya Kembali mengalami peningkatan pada tahun 2024 sebesar 3,61%.

Fluktuasi ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan tidak stabil dan cenderung meningkat dalam lima tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan adanya potensi permasalahan dalam lingkungan kerja, seperti kurangnya motivasi, kondisi kesehatan, atau faktor manajemen yang perlu segera dievaluasi dan ditangani oleh perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan serta produktivitas karyawan.

Tabel 1.2

Daftar Turnover Karyawan Periode Tahun 2020 s/d 2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Akhir	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Turnover Rate (%)
2020	-	85	2	3	-
2021	85	84	7	10	11.83%
2022	84	86	7	5	5.88%
2023	86	86	4	3	3.49%
2024	86	85	1	4	4.68%

Sumber:PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru

Data turnover karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru menunjukkan pola stabilisasi dari tahun ke tahun, dengan tingkat perputaran tenaga kerja yang semakin terkendali. Penyesuaian ini mencerminkan dinamika perusahaan dalam mengelola tenaga kerja secara optimal, serta kemungkinan dampak dari strategi retensi yang diterapkan. Dibandingkan dengan tahun 2021 yang mencatat turnover rate 11,83%, angka tahun 2024 sebesar 4,68% menunjukkan kecenderungan positif dalam manajemen karyawan, Selain itu, kecendrungan yang baik ini dapat meningkatkan efisiensi operasional, menurunkan

biaya untuk perekrutan dan pelatihan, serta memperkuat stabilitas organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama. Dengan berkurangnya perputaran tenaga kerja, perusahaan dapat lebih fokus pada pengembangan karyawan dan optimalisasi produktivitas, sehingga mendukung pencapaian tujuan bisnis secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Tabel 1.3

Dasar Penilaian Kinerja

Nilai	Keterangan
85-100	A (Baik Sekali)
75-84	B (Baik)
60-74	C (Cukup Baik)
50-59	D (Kurang Baik)

Sumber:PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru

Berdasarkan tabel 3, penilaian kinerja karyawan di PT. Bima Sakti pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru di klasifikasikan ke dalam empat kategori, yaitu: nilai 85-100 dengan predikat A (Baik Sekali), 75-84 dengan predikat B (Baik), 60-74 dengan predikat C (Cukup Baik), dan 50-59 dengan predikat D (Kurang Baik). Kategori ini digunakan sebagai dasar dalam mengevaluasikan sejauh mana karyawan memenuhi target dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.4

Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan pada PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru (2020-2024)

No	Aspek penilaian kinerja	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	HASIL KERJA • Kualitas Kerja • Efisiensi Kerja • Ketepatan Waktu Penyelesaian Kerja	 76 74 74	 80 75 73	 88 84 80	 90 86 83	 88 84 81
2	SIKAP KERJA • Disiplin • Keuletan • Kerjasama	 73 72 74	 75 80 76	 80 87 79	 83 85 83	 80 86 82
3	PENGETAHUAN DAN KEMAMPUAN KERJA • Inisiatif • Penguasaan Pekerjaan • Pengembangan Diri	 75 72 75	 78 74 77	 82 78 80	 80 78 80	 80 78 80
	Rata-Rata	**73,89**	**76,44**	**82**	**83,11**	**82,11**

Sumber:PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru menunjukkan pola yang tidak stabil dari tahun ke tahun. Berdasarkan data yang tersedia, evaluasi kinerja seluruh karyawan dari tahun 2020 hingga 2024 mencerminkan tren peningkatan dan penurunan. Secara khusus, rata-rata skor kinerja mengalami kenaikan dari 73,89 pada tahun 2020 hingga mencapai 83,11 pada tahun 2023, meskipun sedikit menurun menjadi 82,11 pada tahun 2024. Temuan ini mengindikasikan adanya perbaikan dalam efektivitas kerja serta penguasaan tugas, walaupun tetap diperlukan upaya untuk mempertahankan atau meningkatkan hasil di masa mendatang.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratnawati et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila Tingkat motivasi dan disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dalam penelitiannnya, motivasi ditemukan sebagai faktor yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arisanti et al. (2019) menunjukaan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugroho (2024) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi Tingkat motivasi dan kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang serta fenomena yang telah di paparkan, penelitian ini dianggap penting dilakukan guna mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis bagaimana disiplin kerja turut mempengaruhi kinerja tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengangkat topik penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru”.**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan permasalahan penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan: diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Perusahaan khususnya PT. Bima Sakti

Pertiwi Tbk dalam pengelolaan SDM serta kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Bagi penulis: dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
3. Bagi peneliti yang lain: diharapkan penelitian ini mampu memberikan referensi penelitian yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam melakukan penelitian ini penulis dapat membahasnya dalam enam bab yang antara lain yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis akan mengungkapkan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini, penulis mengemukakan konsep teori yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan, antara lain teori-teori yang mendukung yang berkaitan dengan penelitian, telaah pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasional variabel.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PT. BIMA SAKTI PERTIWI TBK DI KOTA PEKANBARU

Pada bab ini berisikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan ativitas-aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dianalisa tentang identitas responden, analisis motivasi dan analisis disiplin.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini adalah bab terakhir yang akan membuat suatu kesimpulan dari hasil penelitian tersebut dan akan memberikan saran-saran atas hasil tersebut.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru. Dengan indikator yang tertinggi terletak pada kebutuhan keamanan. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa rasa aman di tempat kerja merupakan pendorong utama motivasi, yang mencerminkan adanya dukungan terhadap kenyamanan dan stabilitas dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru. Dengan indikator yang tertinggi terletak pada kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mematuhi peraturan yang berlaku di PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk, mengindikasikan komitmen mereka terhadap ketentuan organisasi dalam menjalankan tugas.
3. Selain itu, penelitian ini mengindikasikan bahwa baik motivasi maupun disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru. Dengan indikator kinerja karyawan yang paling tinggi adalah kuantitas dan ketepatan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa volume pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dan mereka memiliki kemampuan memadai dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu, menjadi faktor paling dominan yang mencerminkan keberhasilan kinerja mereka.

6.2 SARAN

Untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guna mengoptimalkan kinerja karyawan di PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk di Kota Pekanbaru, berikut adalah beberapa saran dari peneliti:

1. Bagi Perusahaan (PT. Bima Sakti Pertiwi Tbk)
    a. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, pimpinan perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung rasa kebutuhan keamanan karyawan. Pertimbangkan untuk menyediakan jaminan dan stabilitas kerja yang lebih baik, karena ini adalah pendorong motivasi utama bagi sebagian besar karyawan.
    b. Untuk mengoptimalkan disiplin kerja, perusahaan perlu memastikan peraturan perusahaan dipahami jelas dan ditegakkan secara konsisten. Sosialisasi rutin dan penegakan yang adil akan memperkuat komitmen karyawan terhadap aturan.
    c. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan secara menyeluruh, integrasikan strategi peningkatan motivasi dan disiplin kerja. Fokus utama harus pada mempertahankan kuantitas dan ketepatan waktu kerja

yang sudah baik, sembari terus meningkatkan kualitas dan efektivitas secara menyeluruh.

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi pembelajaran dalam program studi manajemen, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Studi ini memberikan wawasan tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di sektor swasta.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain yang relevan dengan kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, atau gaya kepemimpinan. Hal ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: Indomedia Pustaka.

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, *2*(1), 101.

Baren, S. (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Auditor*. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.

Darsana Made, A. I. (2023). *Kinerja Karyawan Berbasis Organization, Citizenship Behavior, Kepribadian dan Budaya Organisasi* (M. S. Dr. Miko Andi Wardana, S.T. (ed.). Bali: CV. Intelektual Manifes Media.

Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke-9).Jakarta: Kencana.

Fitri, R. (2022). *Strategi dan Implementasi Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang*. Jawa Barat: PT. Kimshafi Alung Cipta.

Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media (pp. 1–284).

Hizbul Muflihin, M. (2024). *Motivasi Kinerja*. Banten: Berkah Aksara Cipta Karya.

Imam, M. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga.

Khaeruman,. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus.* In Bookcapter. Banten: CV.AA. RIZKY.

Lijan, P. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mayasari, N. johar A. (2023). *Strategi Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa* (Vol. 14, Issue 5). Jawa Tengah: CV. Rizquna.

Muhammad, B. (2018). *Teor- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Nugroho, E. N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Express Area Jakarta Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, Vol.04, No.1, 141-151.

Nurmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*.Pekanbaru: Unilak Press.

Nurmansyah. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Mangu Makmur Tanjung Lestari.

Pambudi, P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kirana Permata. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 37-48.

Prahendratno, A.,. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi* (Efitra (ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, *8*(2), 228–239.

Simbolon, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menungkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.

Sularmi, L. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Griya Sukses Bersama Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 639-646.

Supomo R, E. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Yrama Widya.

Soelistya Djoko, Eva Desemberianita, W. T. (2021). Stong Point Kinerja Karyawan. In *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.* Jawa Timur: Nizamia Learning Center.

W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. M. Dr. Muslichah Erma W., SE. (ed.).Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Wardana Made,. (2025). *Kinerja Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media.

Widiana, M. E., & Ec, M. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jawa Tengah: CV.PENA PERSADA.