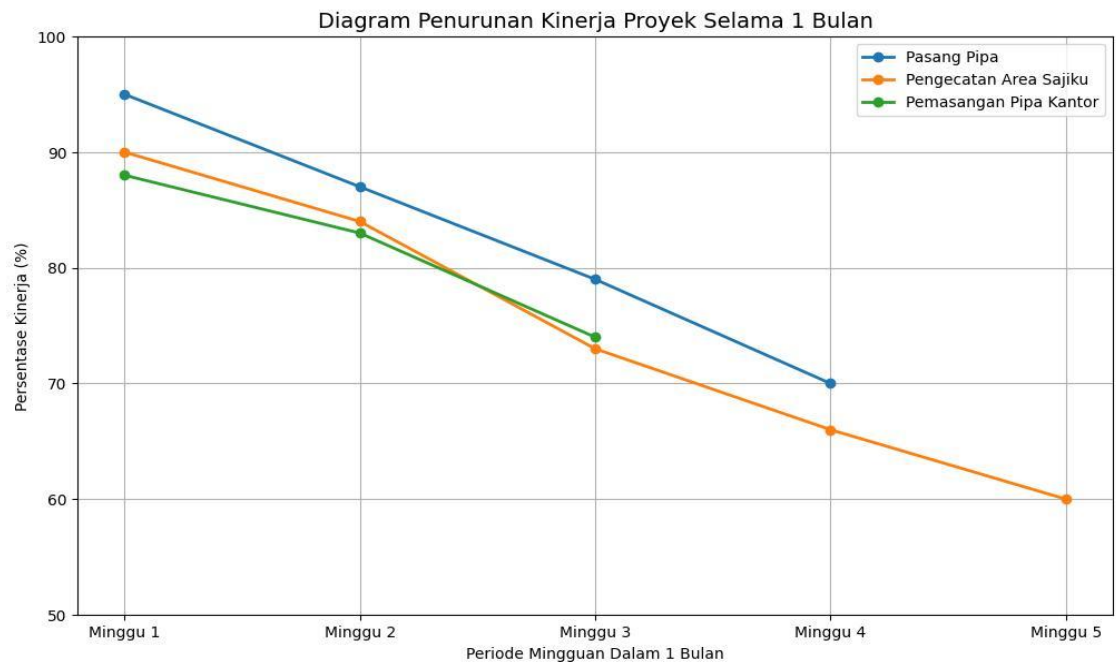


Namun demikian, meskipun perusahaan telah menerapkan disiplin kerja dan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, kinerja karyawan masih belum menunjukkan hasil yang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya penurunan kinerja dalam satu bulan.



Gambar 1.1 Diagram Pekerjaan Tidak Sesuai Deadline

Keterangan :

Data menunjukkan penurunan kinerja pekerja selama 1 bulan akibat pekerjaan tidak selesai sesuai deadline yang telah di tentukan Perusahaan

- Pekerjaan pasang pipa deadline 2 minggu selesai minggu ke 4.
- Pekerjaan Pengecatan area sajiku deadline 3 minggu selesai minggu ke 5
- Pekerjaan Pemasangan pipa kantor deadline 2 minggu selesai minggu ke 3

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja dan pemberian motivasi kerja belum tentu secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Dengan demikian, terdapat kemungkinan adanya faktor lain yang

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi ini muncul karena adanya keinginan, semangat, dan dorongan pribadi untuk melakukan pekerjaan dengan baik tanpa harus dipengaruhi oleh faktor luar. Biasanya berkaitan dengan rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, keinginan berkembang, dan pencapaian diri.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi ini muncul karena adanya dorongan dari lingkungan sekitar seperti gaji, bonus, penghargaan, pujian, jabatan, maupun kondisi kerja yang mendukung sehingga seseorang terdorong untuk bekerja lebih baik

2.2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Amri, 2024) Indikator motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yang berkaitan dengan kondisi kerja dan dorongan yang diterima karyawan indikator dapat diukur melalui beberapa aspek sebagai berikut:

1. Kompensasi Yang Diterima Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu indikator motivasi kerja yang penting. Karyawan akan lebih termotivasi apabila imbalan yang diterima sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

2. Kesempatan Promosi Jabatan

Kesempatan promosi jabatan menjadi indikator yang dapat meningkatkan

output kerja yang optimal. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan dalam periode tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, serta sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu Menurut (Munzir, 2022) motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang dapat mengarahkan dan mempertahankan perilaku seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Rahmatika1, 2024) indikator kinerja digunakan sebagai alat untuk menilai dan mengukur tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya indikator kinerja, organisasi dapat mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan pegawai sudah sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja juga membantu organisasi dalam mengevaluasi efektivitas kerja pegawai secara objektif

Menurut (Rahmatika1, 2024) indikator kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang rapi, teliti, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Karyawan yang memiliki kualitas kerja baik biasanya mampu meminimalisir kesalahan serta memberikan hasil kerja yang memuaskan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan

5. Melaporkan perkembangan pekerjaan kepada manajer

Tim Lapangan memberikan informasi mengenai progres pekerjaan, kendala yang dihadapi, serta kebutuhan yang diperlukan selama pelaksanaan proyek.

4.1.4. Visi Dan Misi

Visi

Menjadi perusahaan jasa konstruksi dan teknik yang profesional, terpercaya, dan berdaya saing tinggi dalam memberikan solusi terbaik di bidang mekanikal, elektrikal, perpipaan, fabrikasi, dan pemeliharaan industri secara berkelanjutan.

Misi

1. Memberikan layanan yang berkualitas dan tepat waktu untuk memenuhi kebutuhan serta meningkatkan kepuasan pelanggan.
2. Menjunjung tinggi profesionalisme, integritas, dan tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan pekerjaan dan hubungan bisnis.
3. Mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai budaya kerja dalam setiap aktivitas perusahaan.
4. Mengembangkan kompetensi sumber daya manusia melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan etos kerja yang berkelanjutan.
5. Membangun kemitraan yang kuat dan saling menguntungkan dengan pelanggan, vendor, dan seluruh pemangku kepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2021). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Adipradana, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan). 10, 1–13.
- Ali Nurdin¹. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan. 21(2), 210–217. https://doi.org/10.26623/slsi.v21i2.6423?utm_source=chatgpt.com
- Amri. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PENDAHULUAN Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi . *Setiap organisa*. 2(3), 139–153.
- Anggoro. (2022). Pengaruh Penerapan K3 dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT . Sari LembahSuburPelalawan.339–340.
https://economics.pubmedia.id/index.php/jebmi/article/view/676?utm_source=chatgpt.com
- Ani Widiawati. (2023). Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perhubungan Kota Banjar). Ani Widiawati.2023, 3(3), 94–112. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i3.1356>
- Arifin, M. Z., Sasana, H., Ekonomi, F., Tidar, U., & Jawab, T. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.2(6),49–56.
https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika/article/view/269?utm_source=chatgpt.com
- Astuti, F. F., Welsa, H., & Kurniawan, S. I. (2019). Manajemen dewantara. Astuti, Frika Felinda Welsa, Henny Kurniawan, Soni Ign, 3(1), 1–10.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 7(1), 39–43.
- Diana T dan Didi R. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Karyawan PT Wahana Suksesindo Kabupaten Sanggau. 7(1), 25–33.
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di upkd puskesmas luahagundre maniamolo kabupaten nias selatan. 7(2), 228–240.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2022). *Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gifa Inayah, & Hari Subagio. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2(3), 329–337. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i3.784>

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2nd ed.). SAGE Publications. p.111
- Hariani, M., & Alam, F. P. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja. *Journal of Social and Economics Research*. 7(2)
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. 5, 740–751.
- Kuswibowo, C. (2020). 3248-9586-1-Pb. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, 2, 43–49.
- Munzir. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
<https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Nawir, D. (2024). Indikator Disiplin Kerja. 10(September), 301–320.
- Pratama, H. dkk. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*. 4 (1), 85-101
- Pratama, M. R., Noviyanti, I., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Transmedia Mampang Jakarta . 2(1), 1230–1240.
- Priambodho. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. 126–143.
- Purnomo, B. A., & Rahardjo, M. (2025). Tinjauan Dampak Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Impact Power Mandiri dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*. 9(1) : 43-57
- Rahman, S. (n.d.). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Tengah Pandemi Covid-19.
- Rahmatika1, D. (2024). Implementasi Indikator Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Graha Cipta Bangko Jaya. 03(01), 23–29.
- Ramdhani, D., dkk. (2025). Kepuasan Kerja dalam Memediasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*. 4(2):3571-3576
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Phapros, Tbk Semarang. 11(2).
- Sari, D. P. (2021). Kepuasan Kerja Dalam Prespektif Islam. UIN Syarif Hidayatulloh

Jakarta

- Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. 841–856.
- Sundari, D., Anshari, K., Al, U., Medan, W., Islam, U., & Batu, L. (2024). Pendekatan Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. 6(1), 83–90.
- Yusuf, M. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT . Az-Zuhra Property Pekanbaru. 10(2), 371–376. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i2.1436>