



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Disiplin Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lukman Hakim Sangapan<sup>1\*</sup>, Gerry Juan Carlos<sup>2</sup>, Adler Haymans Manurung<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, [lukayhakim80@gmail.com](mailto:lukayhakim80@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, [gerryjuancarlos@yahoo.co.id](mailto:gerryjuancarlos@yahoo.co.id)

<sup>3</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, [adler.manurung@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:adler.manurung@dsn.ubharajaya.ac.id)

\*Corresponding Author: [lukayhakim80@gmail.com](mailto:lukayhakim80@gmail.com)

**Abstract:** *This research aims to analyze the influence of work discipline, employee innovation, and work motivation on employee performance at XYZ company. Employee performance is one of the important factors that determines the success of an organization. Work discipline is defined as compliance with rules, innovation refers to the ability to create new ideas, and work motivation is the drive to achieve goals. A quantitative approach was used with a survey method of 110 respondents. The results of the analysis show that work discipline, innovation and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. These findings provide input for management to improve the work environment that supports productivity.*

**Keywords:** *Work Discipline, Employee Innovation, Work Motivation, Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, inovasi karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan XYZ. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Disiplin kerja diartikan sebagai kepatuhan terhadap aturan, inovasi merujuk pada kemampuan menciptakan ide baru, dan motivasi kerja adalah dorongan untuk mencapai tujuan. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei terhadap 110 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, inovasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menjadi masukan bagi manajemen untuk meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Inovasi Karyawan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya berfokus pada profitabilitas, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gallup (2021), perusahaan dengan karyawan yang terlibat secara aktif dapat meningkatkan produktivitas hingga 21%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya mempengaruhi hasil kerja individu, tetapi juga berdampak langsung pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dalam dunia yang semakin mengglobal dan cepat berubah, penting bagi organisasi untuk menyadari bahwa kinerja karyawan merupakan indikator utama dari keberhasilan mereka. Ketika karyawan berfungsi secara optimal, mereka tidak hanya menyelesaikan tugas mereka dengan baik, tetapi juga berkontribusi pada inovasi dan pengembangan perusahaan. Sebagai contoh, perusahaan-perusahaan teknologi terkemuka seperti Google dan Apple dikenal karena investasi mereka dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja individu karyawan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam, termasuk disiplin kerja, inovasi, dan motivasi kerja. Disiplin kerja mencakup kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja bukan hanya tentang kehadiran tepat waktu, tetapi juga mencakup tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sebuah studi oleh Alharbi (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin cenderung memiliki pola kerja yang lebih teratur dan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan output mereka.

Inovasi karyawan, di sisi lain, berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menciptakan ide-ide baru dan meningkatkan proses yang ada. Inovasi bukan hanya tentang menciptakan produk baru, tetapi juga tentang menemukan cara-cara baru untuk melakukan pekerjaan yang ada. Menurut penelitian oleh Damanpour dan Aravind (2019), inovasi di tempat kerja dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan. Misalnya, dalam industri manufaktur, karyawan yang mampu mengidentifikasi dan menerapkan metode produksi yang lebih efisien dapat mengurangi waktu dan biaya produksi, yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Teori motivasi, seperti yang dikemukakan oleh Maslow dan Herzberg, menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan kerja dan keinginan untuk belajar, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal, seperti gaji dan penghargaan. Menurut penelitian oleh Deci dan Ryan (2020), motivasi intrinsik yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen dan berkontribusi secara aktif terhadap tujuan organisasi.

Dengan demikian, memahami hubungan antara disiplin kerja, inovasi, dan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga faktor ini saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Misalnya, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih termotivasi untuk berinovasi, karena mereka merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan. Di sisi lain, perusahaan yang mendorong inovasi juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan ruang untuk kreativitas dan penghargaan terhadap ide-ide baru.

Dalam konteks ini, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin, inovasi, dan motivasi. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif. Misalnya, perusahaan dapat mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada peningkatan disiplin kerja dan kemampuan inovatif karyawan. Selain itu, memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin dan inovasi juga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terus berprestasi.

Kesimpulannya, kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi kompleks antara disiplin kerja, inovasi, dan motivasi kerja. Ketiga elemen ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik agar dapat mencapai tujuan strategis mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mereka tidak hanya bekerja dengan baik, tetapi juga berkembang dan berinovasi, yang pada akhirnya akan membawa dampak positif bagi kinerja organisasi di masa depan.

Paper ini ingin menguji dan mengukur pengaruh disiplin kerja, inovasi karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan survey studi kausal. Penelitian survei studi kausal dilakukan untuk memverifikasi hubungan sebab akibat antara variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Kerja terhadap variabel tidak bebas berupa Kinerja Karyawan. Penelitian dilakukan berdasarkan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarkan ke responden sesuai jumlah sampel yang dipilih dari populasi secara *judgment Sampling*. Penelitian ini dilakukan dalam rangka mengeksplor keterkaitan antara variabel yang bisa menimbulkan sebuah teori.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Disiplin Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana objek yang digunakan adalah pegawai yang bekerja di Perusahaan. Jumlah sampel yang untuk menjadi digunakan yaitu sebanyak 110 orang. Pemilihan sampel menggunakan *judgment Sampling*. Rancangan yang digunakan adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan structural equation model (SEM) – Smart PLS versi 3.3.3.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu Instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2014:24) validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang tepat dikumpulkan oleh peneliti. Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2013:221).

Berikut ini hasil uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 1. Berikut:

**Tabel 1. Outer Model (*Cross Loading & Discriminant Validity*)**

Indikator	Variabel				Validitas	Reliabilitad	
	Motivasi Kerja	Inovasi	Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Ket.	Composite Reliability	Keterangan
X1.2	0.539	0.537	0.492	<b>0,799</b>	Valid	0.878	Reliabilitas Tinggi
X1.3	0.433	0.352	0.317	<b>0,751</b>	Valid		
X1.4	0.440	0.403	0.361	<b>0,812</b>	Valid		
X1.5	0.353	0.370	0.334	<b>0,696</b>	Valid		
X1.6	0.552	0.507	0.568	<b>0,782</b>	Valid		
X2.1	0.474	<b>0.854</b>	0.524	0.519	Valid	0.921	Reliabilitas Tinggi
X2.3	0.494	<b>0.872</b>	0.465	0.472	Valid		
X2.4	0.369	<b>0.655</b>	0.344	0.437	Valid		
X2.5	0.594	<b>0.903</b>	0.522	0.519	Valid		
X2.6	0.572	<b>0.885</b>	0.508	0.499	Valid		
X3.2	<b>0.835</b>	0.480	0.390	0.520	Valid	0.953	Reliabilitas Tinggi
X3.3	<b>0.916</b>	0.572	0.410	0.527	Valid		
X3.4	<b>0.885</b>	0.548	0.456	0.533	Valid		
X3.5	<b>0.911</b>	0.531	0.423	0.563	Valid		
X3.6	<b>0.928</b>	0.565	0.471	0.626	Valid		
Y.1	0.355	0.440	<b>0.862</b>	0.466	Valid	0.939	Reliabilitas Tinggi
Y.3	0.392	0.444	<b>0.898</b>	0.460	Valid		
Y.4	0.355	0.461	<b>0.858</b>	0.425	Valid		
Y.5	0.464	0.549	<b>0.901</b>	0.509	Valid		
Y.6	0.496	0.554	<b>0.824</b>	0.572	Valid		

Berdasarkan pada tabel diatas yang menunjukkan hasil nilai *Cross Loading*, dapat diketahui bahwa masing-masing item indikator telah memiliki nilai *Cross Loading* yang besar dibandingkan dengan item indikator pada variabel lainnya. Seperti pada Disiplin Kerja telah memiliki nilai *Cross Loading* lebih besar dibandingkan dengan nilai *Cross Loading* pada variabel Inovasi Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan. Maka, hasil dari pengujian ini dinyatakan valid secara diskriminan. Namun berdasarkan di tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Inovasi Karyawan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki hasil nilai yang dapat dinyatakan bahwa Reliabilitas Tinggi.

**Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Evaluasi model struktural pada SEM dengan PLS dilakukan dengan melakukan uji R-Squared ( $R^2$ ) dan uji Q-Square ( $Q^2$ ) melalui estimasi Koefisien jalur.

**Uji R-Square ( $R^2$ )**

Pada Penelitian ini, tahap selanjutnya untuk analisis untuk menilai adanya seberapa besaran konstruk endogen atau variabel Y dapat mempresentasikan atau dapat dijelaskan oleh variabel eksogen atau variabel X dari hasil pengujian yang telah diujikan. Hal ini dilakukan pada tahap Uji R-Square atau  $R^2$ . Jika R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,67 menunjukkan model kuat, sebesar 0,33 bahwa model moderate dan sebesar 0,19 bahwa model dikatagorikan lemah (Ghozali, 2017).

Pengujian  $R^2$  Output untuk nilai  $R^2$  menggunakan aplikasi smartPLS 3.3.3. diperoleh pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2. Inner Model (Uji R-Square)**

Variabel	Variabel R-square (R <sup>2</sup> )
Kinerja Karyawan (Y)	0.411

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan variabel Motivasi Kerja dengan nilai 0.411 artinya  $0.411 \times 100 = 41.1\%$  dan  $100\% - 41.1\% = 58.9\%$  atau 0.589. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai tersebut masuk kedalam standar pengukuran moderat, dengan demikian dapat diartikan bahwa kemampuan nilai R-square memiliki pengaruh moderat, dimana hanya 1 Variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang moderat antara Disiplin Kerja dan Inovasi Karyawan, serta terdapat sisa 58.9% yang mempengaruhi variabel lain atau tidak dibahas dalam penelitian ini diantaranya: 1) Efisiensi Kerja; 2) Pelatihan; 3) Peluang Pengembangan Karir. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Zulaspan Tupti, Kesha Stevanie Simarmata, Muhammad Arif, 2022)

**Uji Q-Square (Q<sup>2</sup>)**

Uji Q Square merujuk pada nilai *Goodness of Fit* (GoF) Index, berdasarkan kriteria Nilai Stone Geisser Q<sup>2</sup>. Jika nilai Q Square berada di atas 0, maka dapat dikatakan model penelitian yang dibangun memiliki predictive relevance , sedangkan apabila nilai Q-square < 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance (Ghozali & Hengky, 2015).

**Tabel 3. Inner Model (Q-square Predictive Relevance)**

Variabel	Q <sup>2</sup>
Kinerja Karyawan (Y)	0.297

Berdasarkan pada data yang diolah dan disajikan, dapat di analisis bahwa terdapat nilai pada Q<sup>2</sup> pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.297 yang diukur dengan hasil pengukuran yang diolah menggunakan Smart PLS 3.3.3, diperoleh nilai Q- square sebagai berikut:

$$Q\text{-Square} = 1 - (1 - Q^2)$$

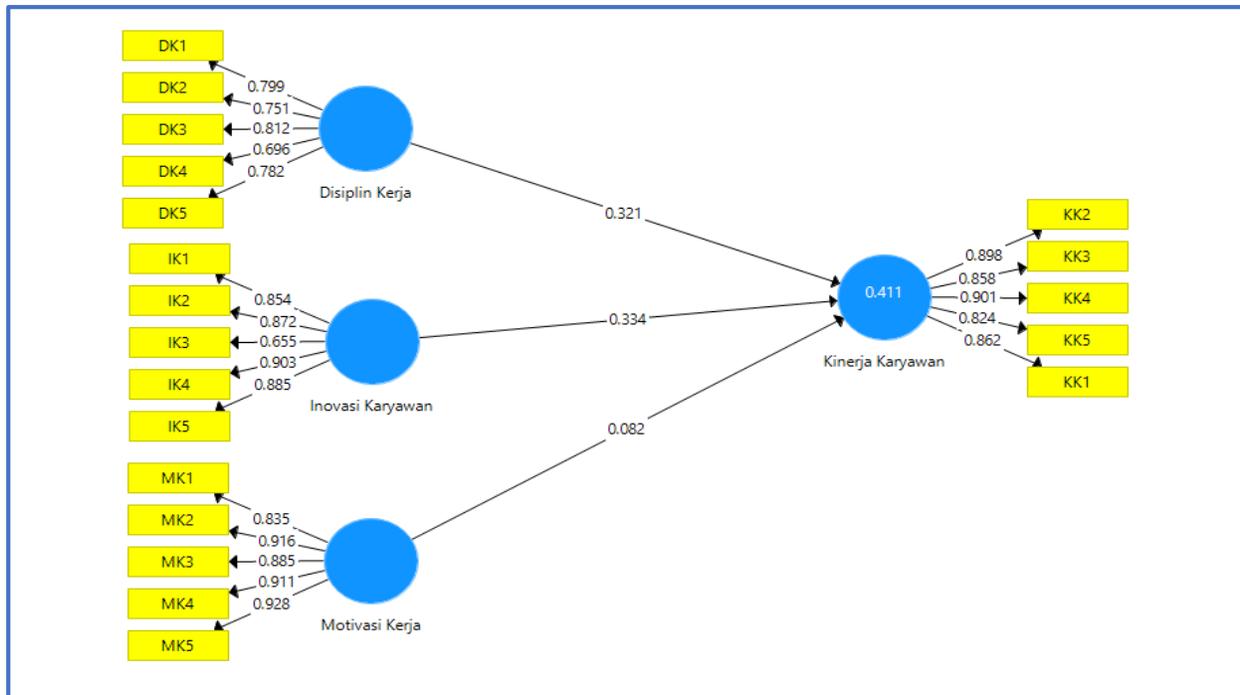
$$Q^2 \text{ Kinerja Karyawan:}$$

$$= 1 - (1 - 0.297)$$

$$= 1 - 0,703$$

$$= 0,297$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui nilai dari Q- square dari kinerja karyawan hasil tersebut menunjukkan presentase dari penelitian ini yaitu sebesar 29,7%. Sedangkan hasil 70,3% lainnya berada diluar dari hasil penelitian ini. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa penelitian ini dapat dinyatakan telah memilki *goodness of fit* yang baik.



**Gambar 1. Outer Model Disiplin Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Setelah melakukan pengujian tersebut, dilanjutkan dengan melakukan uji signifikan atau bootstrapping yang memberikan nilai signifikansi dari masing-masing indikator dari konstruk Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Sosial, Keselamatan, Penghargaan, maupun konstruk tepat waktu, yang dapat dilihat pada Gambar 1.

**Analisis Hipotesis**

Pengujian hipotesis diuji dengan dasar hasil pengujian Inner Model yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan T-statistik. Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak adalah dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, Tstatistik, dan p-values. Rules of Thumb yang dipakai dalam penelitian ini adalah T-statistik >1.96. dengan tingkat signifikansi p-value 0.05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif dan signifikan.

**Tabel 4. Uji Hipotesis**

Hip	Variabel	Original Sampel (O)	Standard Deviation	T-Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
H1	Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.321	0.084	3.826	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan
H2	Inovasi Karyawan -> Kinerja Karyawan	0.334	0.100	3.327	0.001	Berpengaruh positif dan signifikan
H3	Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.082	0.106	3.776	0.001	Berpengaruh positif dan signifikan

Hasil analisis SmartPLS terhadap hubungan variabel eksogen dan variabel endogen menunjukkan bahwa semua hipotesis ada yang tidak sesuai. Berikut penjelasan mengenai hasil uji hipotesis:

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1)**

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Untuk meningkatkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka yang dilakukan oleh perusahaan adalah: 1. Menerapkan Kebijakan dan Aturan yang Jelas; 2. Memberikan Pelatihan dan Pengembangan; 3. Evaluasi dan Feedback Rutin; 4. Ciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung;

Apabila perusahaan dapat menerapkan memberikan Pelatihan dan Pengembangan, menerapkan kebijakan dan aturan yang jelas, mengevaluasi dan Feedback Rutin, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung maka akan berdampak pada: 1) Peningkatan Kinerja Karyawan: Karyawan yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan akan memiliki keterampilan yang lebih baik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi dan efektivitas tinggi; 2) Kepatuhan terhadap Aturan Perusahaan: Kebijakan dan aturan yang jelas membantu karyawan memahami harapan perusahaan, sehingga mengurangi pelanggaran dan meningkatkan disiplin kerja; 3) Perbaikan Berkelanjutan: Evaluasi dan feedback rutin memungkinkan karyawan untuk terus memperbaiki diri, memahami area yang perlu ditingkatkan, dan mencapai target yang lebih baik; 4) Motivasi dan Kepuasan Kerja yang Lebih Tinggi: Lingkungan kerja yang mendukung memberikan rasa nyaman kepada karyawan, sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan; 5) Komunikasi yang Lebih Baik: Feedback yang rutin membantu memperkuat komunikasi antara karyawan dan manajemen, membangun hubungan kerja yang lebih harmonis.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Mahfud Khoiri, Deden Gunawan, Mira Veranita, Wilma Zuarko Adji, 2022). Peneliti menyimpulkan bahwa untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan: Disarankan perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan selalu meningkat setiap tahun. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya (Nurindah Dwi Antika, Jujuk Dwiridotjahjono, 2023).

### **Pengaruh Inovasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (H2)**

Inovasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Untuk meningkatkan inovasi karyawan terhadap kinerja karyawan, maka yang dilakukan oleh perusahaan adalah: 1) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung Kreativitas: sediakan ruang kerja yang inspiratif dan fleksibel untuk memfasilitasi ide-ide baru; 2) Mengadakan Pelatihan dan Workshop Kreativitas: Selenggarakan pelatihan yang berfokus pada teknik berpikir kreatif, problem-solving, dan inovasi; 3) Membuat Program Penghargaan untuk Ide Inovatif: berikan penghargaan kepada karyawan yang menyumbangkan ide-ide inovatif, baik berupa insentif finansial maupun pengakuan publik; 4) Menyediakan waktu dan sumber daya untuk berinovasi: Sediakan sumber daya, seperti perangkat teknologi atau anggaran, yang mendukung pelaksanaan inovasi.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Yogananda Enggara Putra Hana, 2023); (Titiek Ambarwati, Fika Fitriasisari, Ratya Shafira Arifiani, 2020).

### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3)**

Motivasi kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Untuk meningkatkan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka yang dilakukan oleh perusahaan adalah: 1) Memberikan Penghargaan dan Pengakuan: Berikan penghargaan atas pencapaian karyawan, baik dalam bentuk insentif finansial, bonus, atau promosi; 2) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Nyaman dan Positif: Pastikan tempat kerja aman, bersih, dan mendukung produktivitas; 3) Menyediakan Peluang Pengembangan Karier: Tawarkan pelatihan, workshop, atau program pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kemampuan karyawan; 4) Menawarkan Fleksibilitas Kerja: Terapkan kebijakan kerja fleksibel, seperti jadwal kerja yang lebih fleksibel atau opsi kerja jarak jauh; 5) Memberikan Insentif yang Kompetitif: Pastikan gaji, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan kompetitif dibandingkan dengan standar industri.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Cynthia Dwi Veraningsih, 2018), (Rusdy, 2020), (Sangapan et al., 2024). Peneliti menyimpulkan bahwa dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, produktif, dan inovatif, serta meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan Hipotesis, hasil pengolahan data dan pembahasan, kesimpulan riset adalah sebagai berikut:

#### **1. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas, memenuhi target, dan mematuhi aturan yang berlaku. Hal ini menciptakan stabilitas operasional dan efisiensi kerja yang baik di perusahaan.

#### **2. Inovasi Karyawan**

Inovasi karyawan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang mampu berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendorong perusahaan untuk tetap kompetitif dalam menghadapi dinamika pasar.

#### **3. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam mendorong kinerja karyawan. Ketika karyawan termotivasi, baik melalui penghargaan, pengakuan, atau lingkungan kerja yang mendukung, mereka cenderung bekerja dengan lebih antusias dan produktif, serta memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, kombinasi dari disiplin kerja yang baik, kemampuan inovasi yang kuat, dan tingkat motivasi yang tinggi akan menciptakan karyawan yang berkinerja optimal, sehingga mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan secara efektif.

### **SARAN**

#### **1. Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

- Perusahaan perlu menerapkan aturan kerja yang jelas, disertai dengan pengawasan yang konsisten dan pemberian sanksi atau penghargaan yang adil.
- Adakan pelatihan tentang manajemen waktu dan tanggung jawab pekerjaan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin.

2. Untuk Mendorong Inovasi Karyawan
  - Sediakan ruang dan waktu bagi karyawan untuk berinovasi, seperti melalui sesi brainstorming atau proyek kreatif.
  - Berikan penghargaan kepada karyawan yang menghasilkan ide-ide inovatif untuk meningkatkan motivasi mereka dalam berkontribusi.
3. Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja
  - Berikan penghargaan atas pencapaian karyawan, baik dalam bentuk insentif finansial maupun pengakuan non-finansial.
  - Ciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan fleksibel untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

## REFERENSI

- Ambarwati, T., Fitriyani, F., & Arifiani, R. (2020). LEARNING ORGANIZATION LEADERSHIP INNOVATION (LOLI) AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN CREATIVE INDUSTRIES. *Manajemen Bisnis*, 10, 79.  
<https://doi.org/10.22219/jmb.v10i1.13793>
- Amelia, W., Roswaty, R., & DP, M. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Gemilang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3 (2), 74-78.  
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i2.743>
- Anggraini, Noviaty. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak).
- Antika N., & Dwiridotjahjono J. (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4 (2), 516-527  
<https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i2.805>
- Anton M. Moeliono. et al., (2005). Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka
- Armstrong, Michael. (2017). Performance Management (alih bahasa : Tony Setiawan). Yogyakarta: Tugu
- Asih. (2017). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Inisiatif dan Orientasi Pembelajaran Serta Kemampuan Penyesuaian. *EKOBIS* Vol.18, No.1
- Bacal, Robert. (2004). How to manage Performance. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chairi Indani Br Manalu, et al., (2024). Pengaruh Motivasi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin sebagai variabel mediasi pada Politeknik Ganesha Medan.
- Desti Innayah, Syifa Regita Pasha, Rahmawati, Naurah Naswa Alifia, Nahzul Ainaini. (2024). Dampak Teknologi dan Inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital. Vol. 4, No. 2.
- Dhany Iskandar. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal JIBEKA* Volume 12, No 1
- Eka Suhartini & Irsal Nurriansyah. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.

- Endri. (2010). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis, <http://dx.doi.org/10.47313/jib.v32i23.40>
- Gede, I Komang, Piartini, Putu Saroyeni, (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Hair, J. F. (2014). A Primer On Partial Least Square Structural Equation. Modeling PLS-SEM. SAGE Publication Inc.
- Hana, Y. E. P. (2023). Penilaian Kinerja dan Perilaku Inovatif di Era Digital. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*, 2(2), 34–35. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i2.157>
- Handayani, Ratina, Runtuwene, Roy F., Sambul, Sofia A.P., (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6 No. 2
- Hasan dan Rudiyanasyah. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor). *Jurnal “Gema Kampus” Edisi Vol.12 No.2*
- Jaryono, Widuri, Retno, (2013). Analisis Pengaruh Kinerja Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Unsoed
- Kamal, Fahmi, Winarso, Widi, Sulistio, Edy, (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi), *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, Vol.15, No.2, ISSN 0216-7832
- Khoiri, M., Gunawan, D., Veranita, M., & Adji, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6, 551. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.555>
- Manurung, A. H. (2021). Keuangan Perusahaan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1).
- Manurung, A. H., & Budiastuti, D. (2019). Metode Riset Akuntansi, Investasi Keuangan dan Manajemen. Jakarta, PT.
- Manurung, A.H., Tjahjana, David, Pangaribuan, Christian Haposan., Tambunan, Martua Eliakim., (2021). Metode Riset Akuntansi, Investasi Keuangan dan Manajemen. Jakarta, PT. Adler Manurung Press
- Muzakki, Mukhammad Hilmi., Susilo, Heru., Yuniarto, Saiful Rahman., (2016) Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 39 No.2
- Nopri, Ariansyah, Mukran Roni (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo.
- Purwanti, Ika (2017) Pengaruh Valuable Resources Dan Rare Resources Terhadap Kinerja Usaha Dengan Mediasi Keunggulan Bersaing (Studi Pada Ukm Tenun Ikat Lamongan). Magister thesis, Universitas Brawijaya.
- Rangkuti. (2015). Teknik Pembedahan kasus Bisnis Analisis SWOT. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Rusdy, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 9 (2), 273-290. <https://doi.org/10.58230/27454312.38>
- Sangapan, L. H., Manurung, A. H., FoEh, J. E., Simamora, H., & Sinaga, J. (2022). Pengaruh Sumberdaya yang Unik, Pemakaian Teknologi, Kepemimpinan dan Penerapan Efisiensi Terhadap Peningkatan Kinerja yang Dimoderasi oleh Umur Pegawai pada Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 163-175.

- Sangapan, L. H., Ali, H., & Manurung, A. H. (2024). *Pengaruh Sumber Daya yang Unik dan Pemakaian Teknologi Terhadap Peningkatan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(4), 333–351.
- Siswanto, Rendyka Dio., Hamid, Djambur, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 42 No.1
- Syam, Shofiana. (2020). Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur, p-ISSN: 2714-6332–e-ISSN: 2714-6324 Vol.4 Nomor 2
- Tanny, Felicia Jesslyn dan Rr.Rooswanti Putri. (2017). Sumber Daya Organisasi dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan di Perdana Elektronik, *Agora* Vol.5, No.3
- Tessalonika, Regita Christa., Pelleng, Frendy A.O., Asaloei, Sandra, (2021). Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Bitung, Vol. 2 No. 5, e-ISSN. 2723-0112.
- Veraningsih, C. D. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi untuk Peningkatan Kinerja Kerja (Studi pada PT. ABC Store Mangga Dua)* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Press.
- Yudha, Reza. (2023). *Peneliti menyimpulkan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Di Sekretariat Dewan Di Provinsi Jawa Tengah)*.