

TESIS

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PP. LONSUM (LONDON SUMATRA) INDONESIA
Tbk. KABUPATEN BULUKUMBA**

***THE EFFECT OF INFORMATION TECHNOLOGY, JOB DISCIPLINE
AND JOB MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF
PT. PP. LONSUM (LONDON SUMATRA) INDONESIA
Tbk. BULUKUMBA REGENCY***

Disusun dan diajukan oleh

**RISWANDI RAJA
A012221044**



Kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



HALAMAN JUDUL

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PP. LONSUM (LONDON SUMATRA) INDONESIA
Tbk. KABUPATEN BULUKUMBA**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister Pada
Program Studi Magister Manajemen

Disusun dan diajukan oleh

**RISWANDI RAJA
A0012221044**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PP. LONSUM (LONDON SUMATRA) INDONESIA
Tbk. KABUPATEN BULUKUMBA

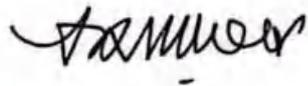
Disusun dan diajukan oleh:

RISWANDI RAJA
NIM A012221044

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal
17 Juli 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

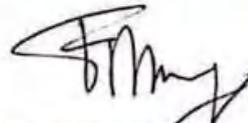
Menyetujui,

Pembimbing Utama



Prof. Dr. H. Nurdin Brasit, S.E., M.Si.
NIP 195812311986011008

Pembimbing Pendamping



Dr. Fauziah Umar, S.E., M.Si.
NIP 196107131987022001

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. H. Muhammad Sobarsyah, S.E., M.Si.
NIP 196806291994031002



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM.
NIP 196402051988101001



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riswandi Raja
Nim : A012221044
Program Studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan judul **Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba.**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 17 Juli 2024

nyatakan,

Riswandi Raja



Optimization Software:
www.balesio.com

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabbarakatuh

Alhamdulillahirabbil'amin, allahumma shalli'ala Muhammad wa'ala ali Muhammad. Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam yang senantiasa memberikan hidayah, rahmat, dan karunia-Nya kepada seluruh umat manusia sehingga dalam setiap waktu kita diberikan kesempatan untuk bersyukur. Sholawat yang disertai salam tidak lupa kita kirimkan kepada junjungan Nabiullah Muhammad SAW beserta para sahabat-sahabatnya, yang telah membawa kita dari alam kebodohan kealam yang serba pengetahuan seperti sekarang ini. Sehingga penulis senantiasa diberikan kemudahan menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba".

Tesis ini merupakan tugas akhir sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi program Magister Manajemen (S2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda Samsir dan ibunda Samsiah. Keduanya adalah sosok yang telah menemani dan memberikan dukungan kepada penulis, sehingga mampu menyelesaikan tesis ini dengan tepat waktu. Tidak lupa pula seluruh keluarga, rekan dan para sahabat penulis yang senantiasa membantu, membimbing, serta memberikan arahan kepada penulis, sehingga penulis sampai kepada penghujung proses pendidikan Magister pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar tahun 2024.

Melalui kesempatan ini, tidak lupa pula penulis juga hanturkan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada:

Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Hasanuddin, beserta jajarannya atas kesempatan yang telah diberikan



kepada penulis untuk menjadi bagian dari civitas akademik Universitas Hasanuddin.

2. Bapak Prof. Dr. Abdur Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan dan menimba ilmu.
3. Bapak Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si., CIPM., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, atas kesempatan yang telah diberikan untuk mengikuti proses perkuliahan dan menimba ilmu di Program Studi Magister Manajemen.
4. Bapak Prof. Dr. H. Nurdin Brasit, SE., M.Si., selaku pembimbing utama dan Ibu Dr. Fauziah Umar, SE., M.S., selaku pembimbing pendamping. Terima kasih telah memberikan bimbingan, masukan, arahan, waktu, tenaga dan pikiran yang sangat berharga dalam penyusunan tesis ini. Tanpa bimbingan dan dorongan dalam penelitian ini tidak akan terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Prof. Dr. Musran Munizu, SE., M.Si., CIPM, Bapak Prof. Dr. Abdul Razak Munir, SE., M.Si., M.Mktg., C.MP dan Dr. H. Muhammad Toaha, SE., MBA., selaku tim penguji pada seminar usul, seminar hasil dan ujian akhir. Terima kasih atas segala masukan yang bermanfaat dan waktu yang telah diberikan selama penyelesaian tesis ini.
6. Ibu Lia, SE., M.Si, selaku admin dan pegawai di Prodi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin yang membantu penulis selama pengurusan berkas.
7. Kedua orang tua tercinta dan paling berjasa dalam hidup penulis, Bapak Raja Gau dan Ibu Samsiah serta adikku yang cantik dan manis Saslina yang telah memberikan cinta, do'a, dukungan, motivasi, semangat dan nasihat yang tidak hentinya diberikan kepada penulis.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan dari PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba yang telah banyak membantu selama proses penelitian sehingga penyusunan tesis ini lebih mudah dan terarah. Terutama Kepada Bapak Agus Salim. SE, yang menemani selama proses penelitian berlangsung.
9. Kepada seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat selama ini.



10. Kepada seluruh teman-teman Prodi Magister Manajemen, utamanya konstansi SDM Universitas Hasanuddin Makassar. Terima kasih atas kenangan dan kebersamaan selama perkuliahan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif bagi pengembang ilmu pengetahuan dan masyarakat pada umumnya.

Makassar, 17 Juli 2024

Penulis



Riswandi Raja



ABSTRAK

RISWANDI RAJA. *Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PP LONSUM) (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba* (dibimbing oleh Nurdin Brasit dan Fauziah Umar).

Penelitian ini bertujuan menganalisis (1) pengaruh teknologi informasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja, (2) pengaruh teknologi informasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh teknologi informasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif, uji vailiditas, dan uji reliabilitas. Uji hipotesis menggunakan metode analisis jalur dengan menggunakan IBM SPSS Statistics V.23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) teknologi informasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, (2) teknologi informasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun motivasi kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) teknologi informasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata kunci: teknologi informasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.



Optimization Software:
www.balesio.com

ABSTRAK

RISWANDI RAJA. *Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PP LONSUM) (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba* (dibimbing oleh Nurdin Brasit dan Fauziah Umar).

Penelitian ini bertujuan menganalisis (1) pengaruh teknologi informasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja, (2) pengaruh teknologi informasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh teknologi informasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif, uji vailiditas, dan uji reliabilitas. Uji hipotesis menggunakan metode analisis jalur dengan menggunakan IBM SPSS Statistics V.23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) teknologi informasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, (2) teknologi informasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun motivasi kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) teknologi informasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata kunci: teknologi informasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.



Optimization Software:
www.balesio.com

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	viii
ABSTACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	9
2.1.2 Teknologi Informasi (TI)	12
2.1.3 Disiplin Kerja.....	14
2.1.4 Motivasi Kerja	20
2.1.5 Kinerja	26
2.2 Tinjauan Empiris.....	29
BAB III KERANGKA KONSEPTIAL DAN HIPOTESIS	33
3.1 Kerangka Konseptual	33
3.2 Hipotesis Penelitian	37
BAB IV METODE PENELITIAN	39
4.1 Rancangan Penelitian	39
4.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	39
4.3 Populasi Dan Sample	39
4.4 Jenis Dan Sumber Data	41



4.5 Metode Pengumpulan Data	42
4.6 Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional	44
4.7 Instrumen Penelitian	46
4.8 Metode Analisis Data.....	48
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
5.1 Gambaran Umum Penelitian.....	56
5.2 Karakteristik Responden.....	57
5.3 Hasil Uji Variabel Penelitian.....	61
5.4 Analisis Deskriptif Variabel	63
5.5 Teknik Analisis Data.....	67
5.6 Uji Hipotesis	71
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian	78
BAB VI PENUTUP	83
6.1 Kesimpulan	83
6.2 Saran.....	84
6.3 Keterbatasan Peneliti.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	90



DAFTAR TABEL

1.1	Kinerja PT. PP. LOSUM (London Sumatra) Indonesia	4
4.1	Jumlah Populasi Karyawan PT. PP. LONSUM.....	40
4.2	Operasional Variabel X1	45
4.3	Operasional Variabel X2	45
4.4	Operasional Variabel Y	46
4.5	Operasional Variabel Z	46
4.6	Skala Likert	47
5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	58
5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Perkawinan.....	60
5.5	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
5.6	Hasil Uji Validitas	61
5.7	Hasil Uji Reliabilitas	63
5.8	Kategori Nilai Rata-Rata Variabel	63
5.9	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel X1	64
5.10	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel X2	65
5.11	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Y	66
5.12	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Z	67
5.13	Teknik Analisi Data Model I	68
5.14	Teknik Analisi Data Model II	69
5.15	Hasil Uji T	71
5.16	Hasil Uji F	72
5.19	Hasil Uji Sobel	72



DAFTAR GAMBAR

3.1	Kerangka Konseptual	37
5.1	Struktur Organisasi Penelitian	57
5.2	Koefisien Jalur	70
5.3	Uji Mediasi Variabel X1 Terhadap Z Melalui Y	74
5.4	Uji Mediasi Variabel X2 Terhadap Z Melalui Y	75



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia atau bisa disingkat MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. (Marbawi Adamy, 2016). Manajemen sumber daya manusia dapat juga dikatakan sebagai suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen yang berfokus kepada aspek manusia. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah pelaksanaan analisis pekerjaan dan perencanaan, penerimaan dan seleksi, penempatan dan pembinaan karir serta pendidikan dan pelatihan yang baik, aktivitas itu akan meningkatkan potensi sumber daya manusia untuk berkarya, karena telah mendapatkan bekal pengetahuan dan keterampilan untuk ditempatkan pada kedudukan yang tepat atau (*the right man on the right place*). Pelaksanaan fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya seperti kompensasi, perlindungan dan hubungan perburuhan yang baik akan dapat menimbulkan rangsangan yang mendorong untuk meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusia (Veithzal Rival, dkk, 2009).

Sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah organisasi, karena merupakan aset utama dalam mencapai visi dan misi suatu perusahaan. Meskipun alat-alat perusahaan sangat canggih, partisipasi aktif karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan. Semua karyawan memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda, yang membuat pengaturan mereka sulit dan kompleks. Kesuksesan perusahaan di masa mendatang bergantung pada bagaimana sumber daya manusia dikelola. Jika sebuah perusahaan memiliki tujuan yang bagus dan fasilitas, sarana dan prasarana canggih, tetapi tidak dimanfaatkan dengan baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hal ini untuk mencapai keberhasilan peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam pemberdayaan relasional modal sosial dan modal intelektual juga didukung dengan pemanfaatan informasi dan teknologi yang memadai.



Dengan memanfaatkan teknologi informasi, akses terhadap proses kegiatan organisasi dapat dilakukan dengan cepat sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara lebih cepat dan akurat dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Richardus (2000), teknologi informasi meliputi komponen-komponen perangkat lunak (aplikasi, system operasi dan data base), perangkat keras dan jaringan, yang harus tersedia untuk menghasilkan sistem informasi yang telah didefinisikan. Dalam hal ini, karyawan yang memegang peranan penting dalam pengoperasian teknologi informasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pemanfaatan teknologi informasi yang berbasis komputer memungkinkan perusahaan untuk beroperasi secara efektif dan efisien. Melalui penggunaan teknologi informasi berbasis komputer, maka proses penyelesaian pekerjaan akan lebih mudah dilaksanakan. Mukhopaday (1997) dalam Mirma dan Imam Ghozali (2006) meneliti pengaruh teknologi informasi terhadap proses output dan kualitas kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa teknologi informasi memberikan pengaruh yang positif terhadap output dan kualitas kinerja. Dampak strategis pemanfaatan teknologi informasi bagi organisasi dapat dilihat dari dapat tidaknya teknologi informasi menunjang dan membantu organisasi dalam melaksanakan dan mencapai strategi organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Romney (2006) bahwa pemanfaatan teknologi informasi di dalam organisasi bukan merupakan strategi dasar dari organisasi tersebut, implementasi teknologi informasi digunakan untuk membantu dalam pencapaian strategi organisasi.

Kinerja sumber daya manusia diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, perencanaan kerja (Ivancevich, 1993). Menurut Robbin (2001), yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan kontribusi terhadap organisasi. Oleh karena itu indikator kinerja sumber daya manusia meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja dan kontribusi terhadap organisasi. Berdasarkan definisi kinerja karyawan yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja hasil kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu tertentu akan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan oleh perusahaan (Munizu, Dkk:2022).



Untuk mencapai suatu kinerja yang memiliki kuantitas kerja dan kualitas kerja baik dibutuhkan faktor-faktor pendukung antara lain adalah disiplin kerja, motivasi kerja, pendidikan, keterampilan dan etika kerja. Disiplin kerja yang baik dapat mendukung meningkatkan motivasi kerja. Begitu juga sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik maka itu dapat menurunkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal. Disiplin kerja merupakan hal penting dalam mencapai suatu kesuksesan dalam perusahaan. Dengan menghargai, menghormati, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku sehingga pelanggaran dapat dihindari dan diperbaiki, serta dapat dicegah pelanggaran berikutnya.

Dengan demikian disiplin kerja adalah kondisi kendali karyawan dan perilaku tertib terhadap ketentuan yang berlaku dalam sebuah organisasi atas dasar adanya kesadaran atau bukan paksaan. Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan maka akan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Sutrisno, 2011). Disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima (Jufrizen & Hadi, 2021).

Selain faktor teknologi informasi, disiplin kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Menurut (Sulistiyani & Rosidah, 2009) menyatakan bahwa motivasi yang diharapkan dari karyawan adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi dan sebaliknya apabila motivasi didukung dengan rendah oleh kemampuan rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Salah satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah disiplin (Sutrisno, 2013). Motivasi kerja tidak akan pernah muncul apabila faktor-faktor di luar kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, seperti faktor disiplin kerja yang baik bagi karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara langsung ataupun



tidak langsung faktor disiplin kerja berpotensi mempengaruhi motivasi kerja dan apabila motivasi kerja muncul maka pada ujung-ujungnya kinerja karyawan pun dapat tercapai dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan berdasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja (Hasibuan, 2017). Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kualitas dari sebuah organisasi. Apabila kinerja karyawan bagus, maka akan berdampak baik pada organisasi dan organisasi juga akan mendapatkan keuntungan. Namun sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, maka akan membuat kinerja sebuah organisasi menurun dan akan mengalami kerugian. Karyawan adalah kekayaan utama organisasi, karena tanpa adanya karyawan aktivitas suatu organisasi tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Teknologi-teknologi canggih dimiliki suatu organisasi tidak akan berfungsi jika tidak ada karyawan yang mengoperasikannya.

Tabel 1.1 Kinerja PT. PP. LOSUM (London Sumatra) Indonesia

No.	Nama	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1.	Production Volume ('000 Tonnes)	9,3	8,2	7,8	6,2	5,2
2.	Sales Volume ('000 Tonnes)	9,1	8,7	7,8	5,6	5,8

Sumber: Annual report tahunan 2022 PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. <https://londonsumatra.com/DownloadFile/Read/437>

Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu, pimpinan sebuah organisasi wajib memperhatikan, mengarahkan serta memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap organisasi pastinya mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, karena akan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Sering kali suatu organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi suatu perusahaan. Apabila karyawan yang ada pada organisasi tersebut bekerja dengan efektif, maka organisasi pun akan berjalan dengan efektif. Kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Dari uraian di atas teknologi informasi, disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sebaliknya, apabila teknologi informasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja menurun akan membuat kinerja karyawan pada akhirnya dapat menyebabkan hasil kerja yang tidak baik.



Maka dari itu teknologi informasi, disiplin kerja dan motivasi kerja adalah faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan utamanya di PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan observasi awal yang telah peneliti lakukan pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba, dapat dilihat fenomena-fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah teknologi informasi yang kurang dimanfaatkan dengan baik, motivasi kerja dinilai masih rendah, hal tersebut terlihat masih adanya karyawan yang membuang waktu sehingga lebih lama dalam menyelesaikan kerjanya dan disiplin kerja mutlak diperlakukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja, maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Hal tersebut terlihat pada karyawan yang tidak masuk tanpa kabar berita dan masuk kerja serta pulang kerja tidak tepat waktu.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk meneliti dan mengajukan judul. **“Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah teknologi informasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba?
3. Apakah teknologi informasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba?

Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba?



6. Apakah teknologi informasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap motivasi kerja pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba.
3. Untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba.
6. Untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba.
7. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Bagi PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba dapat menjadi masukan dan dorongan mengenai pengaruh



teknologi informasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti lain dijadikan sebagai salah satu referensi dalam melakukan penelitian yang ada kaitannya dengan teknologi informasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi akademik untuk menambah wawasan dan pengetahuan penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat pula menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang manajemen personalia terutama di bidang sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Bagi pihak praktisi dapat dijadikan salah satu bahan masukan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan khususnya di PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Batasan dalam penelitian ini hanya mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas teknologi informasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dan motivasi sebagai variabel antara (Z) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang utuh dalam penulisan mengenai informasi serta hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi, istilah, dan sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Pada Bab ini menguraikan beberapa teori atau pustaka berupa pengertian atau definisi yang didapatkan dari berbagai sumber kutipan yang berkaitan dengan penyusunan tesis serta beberapa literature review yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian.

Metode Penelitian



Bab ini berisikan uraian tentang kerangka konseptual yaitu hubungan antara konsep yang ingin diteliti dan perancangan Uji Hipotesis.

BAB IV: Metode Penelitian

Menjelaskan tentang metode yang digunakan serta lokasi dan tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan, dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB V: Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pada bab ini menguraikan deskripsi data dan deskripsi hasil penelitian. Bab ini menjelaskan tentang penyajian hasil pengolahan data dalam bentuk tabel dan deskripsi hasil penelitian. Bab ini menguraikan pembahasan atas hasil penelitian di mana dihubungkan dengan hipotesis-hipotesis yang telah dibuat. Kemudian dibandingkan dengan tujuan penelitian dan teori-teori yang mendukungnya.

BAB VI: Penutup

Pada bab ini menguraikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran. Bab ini merupakan uraian terakhir dari tesis dan dapat menjadi penuntun bagi peneliti selanjutnya dengan adanya implikasi penelitian serta keterbatasan penelitian.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Manajemen*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Sadili Samsuddin, 2006). Sedangkan manajemen juga berarti sebagai proses dalam merumuskan penilaian, kompensasi, pelatihan, perhatian hubungan kerja, permasalahan keadilan, keamanan dan kesehatan pada tenaga kerja (Widodo, 2015)

Menurut Hasibuan (2012) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni dan juga ilmu yang bermanfaat untuk mewujudkan tujuan karyawan, masyarakat atau perusahaan melalui pengelolaan peran dan hubungan tenaga kerja dengan cara yang efisien dan efektif.

Menurut Mangkunegara (2013), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih dan kompensasi karyawan, dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Kadarisman (2013), manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat

Menurut Donni Juni Priansa (2014), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan dalam



sistem manajemen yang mengelola sumber daya manusia yang siap dan bersedia dalam memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja secara efektif dan berkelompok untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan (Bukit et al, 2017).

Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan pada lingkungan kinerja dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi atau instansi tersebut.

2.1.1.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2015), yaitu:

1. Melakukan penempatan dan kualitas, serta menempatkan tenaga kerja melalui identifikasi *job specification*, *job description* dan *job evaluation* pada kebutuhan perusahaan dengan cara yang efektif.
2. Merumuskan peramalan pada permintaan dan penawaran sumber daya manusia di masa depan atau yang akan datang.
3. Monitoring organisasi atau serikat buruh dan kemajuan teknis.
4. Melaksanakan pengelolaan atau pengaturan pada mutasi karyawan (*vertical/horizontal*), pension, pemberhentian, serta pesangon.
5. Merancang program kesejahteraan, pemberhentian, promosi, atau pengembangan tenaga kerja.
6. Monitoring UU Ketenagakerjaan/buruh dan memberikan kebijaksanaan atas pemberian balas jasa
7. Merancang pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi karyawan.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi operasional yang bermanfaat sebagai suatu dasar (*basic*) dalam melaksanakan proses manajemen sumber daya manusia. Hal ini berguna dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan, melalui cara yang efisien dan efektif. Terdapat beberapa fungsi operasional dalam MSDM (Widodo, 2015), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*) merupakan proses atau tahapan yang dihadapi pada masa depan atau masa yang akan datang. Perencanaan bermanfaat dalam penyusunan rangkaian pekerjaan, seperti persyaratan kerja, ketentuan sumber penarikan SDM, analisis pekerjaan, dsb.



2. Pengadaan (*Procurement*) ialah segala hal yang dilakukan manajer SDM dalam pengadaan calon karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Antara lain seperti seleksi, orientasi, penempatan dan induksi, promosi, serta hal-hal yang umum seperti penerimaan dan pengumuman lamaran kerja.
3. Pengembangan (*Development*) bermanfaat dalam meningkatkan keterampilan karyawan, baik dalam aspek konseptual, teknis, teoritis ataupun moral melalui proses pendidikan atau pelatihan. Output yang akan dihasilkan oleh pengembangan ini ialah prestasi kerja, motivasi, perencanaan karir, pemberian tugas, dsb.
4. Kompensasi (*Compensation*) ialah balas jasa perusahaan yang diberikan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung atas kontribusi yang telah dilaksanakan.
5. Pengintegrasian (*Integration*) merupakan langkah atau program untuk melakukan harmonisasi antara kepentingan karyawan dan kepentingan perusahaan. Sehingga dapat menghasilkan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan.
6. Pemeliharaan (*Maintenance*) meliputi program dalam peningkatan dan pemeliharaan aspek fisik karyawan. Baik berupa kondisi mental, fisik, ataupun loyalitas dalam bekerjasama hingga karyawan tersebut pension dari perusahaan.
7. Kedisiplinan (*Discipline*) merupakan kesadaran dan keinginan karyawan untuk kontinu dalam menaati peraturan dan normal sosial yang berlaku pada perusahaan.
8. Pemberhentian (*Separation*) ialah pemutusan hubungan kerja (PHK), dimana hubungan antara karyawan dan perusahaan dalam pekerjaan telah putus.

2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka memenuhi tujuannya. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009) tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai



produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktifitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Teknologi Informasi (TI)

2.1.2.1 Pengertian Teknologi Informasi (TI)

Menurut Gary Dessler (2010), teknologi informasi memainkan peran yang semakin penting dalam SDM. Teknologi meningkatkan fungsi SDM dalam hal pelayanan sendiri, pusat informasi pelanggan dan sumber keluar.

Menurut Mulyadi (2014), teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu mereka bekerja, dapat membantu memperoleh informasi, mentransfer informasi dan memproses informasi, sehingga dapat membantu mengambil keputusan secara efektif.

Menurut Abdul Kadir dan Triwahyuni (2013), teknologi informasi merupakan seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

Menurut Kadir (3013), teknologi informasi secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*). Perangkat keras yang menyangkut pada peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti memori, printer dan papan ketik. Adapun perangkat lunak terkait dengan instruksi-instruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan dari instruksi tersebut.

Menurut Muallif dan Roostika (2014), teknologi informasi adalah untuk digunakan mengolah data, termasuk memproses, menyimpan, memanipulasi data agar menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat

di waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis dan perusahaan dan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.



Menurut Orlikowski dan Gash (1992) dalam Atkinson (2006), teknologi informasi sebagai segala bentuk sistem informasi berbasis komputer, yang mencakup mainframe dan aplikasi komputer.

Menurut Callon (1996) dalam Basu (1998), teknologi informasi adalah sesuatu yang digunakan untuk menciptakan sistem informasi, yang semuanya merupakan perangkat keras serta perangkat lunak yang digunakan untuk mengimple mentasikan sistem yang berbasis komputer.

Menurut Sarosa dan Zowghi (2003), teknologi informasi adalah semua teknologi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses dan menyebarkan informasi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi (TI) merupakan keunggulan yang dirasakan oleh individu, masyarakat, organisasi dan perusahaan.

2.1.2.2 Manfaat Teknologi Informasi (TI)

Manfaat teknologi informasi (TI) sudah menjadi bagian dari kehidupan sehari hari. Banyak masyarakat yang memanfaatkan perkembangan saat ini, perkembangan TI ini sering digunakan untuk mengembangkan bisnisnya.

Menurut Diana, R. (2008:) Manfaat diinginkan oleh individu yang menggunakan teknologi informasi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan indikator, sebagai berikut:

1. Intensitas pemanfaatan (*Utilization intensity*).
2. Frekuensi pemanfaatan (*Utilization frequency*).
3. Jumlah aplikasi (*Number of applications*).

2.1.2.3 Faktor-Faktor Teknologi Informasi (TI)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor sumber daya manusia (SDM)
2. Faktor finansial
3. Faktor kebijakan
4. Faktor konten dan infrastruktur.



Fungsi Teknologi Informasi

Menurut Janner Simarmata (2006), fungsi dari teknologi informasi, yaitu:

1. Menangkap (*Capture*), proses penyusunan record aktivitas yang terperinci.
2. Mengolah (*Processing*), proses menganalisis, menghitung, mengumpulkan dan semua bentuk data atau informasi.
3. Menghasilkan (*Generating*), menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang bermanfaat.
4. Menyimpan (*Storage*), proses merekam atau menyimpan data atau informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk penggunaan masa mendatang.
5. Mencari kembali (*Retrival*), menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin (*copy*) data dan informasi yang sudah tersimpan untuk pengolahan lebih lanjut.
6. Transmisi (*Transmission*), proses komputer mendistribusikan informasi melalui jaringan komunikasi.

2.1.2.5 Indikator Teknologi Informasi (TI)

Menurut Kang (2018), indikator teknologi informasi, yaitu:

1. Menjadikan pekerjaan lebih mudah
2. Bermanfaat
3. Menambah produktifitas
4. Mempertinggi efektifitas
5. Mengembangkan kinerja pekerjaan

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian jika peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan dijalankan dengan baik, menggambarkan kondisi disiplin yang baik. Begitupula sebaliknya, tindakan pengabaian atas ketetapan dan peraturan menunjukkan disiplin kerja yang buruk (Sutrisno, 2009). Sedangkan menurut Slamet dalam Irwan, I., Munir, A. R., & Ilyas, G. B. (2017), disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis atau tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai



tujuan yang diinginkan. Dengan disiplin kerja diharapkan para karyawan dan memberikan kontribusi dan kinerja meningkat bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab.

Menurut Marwansyah (2016), disiplin adalah sebuah prosedur yang mendorong karyawan untuk mengawasi perilaku mereka sendiri dan bertanggung jawab atas tindakan mereka

Menurut Nuraini (2013), disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang.

Menurut Handoko (2012), disiplin merupakan standar organisasional yang dijalankan untuk kegiatan manajemen.

Menurut Sugiyono (2009), disiplin Kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

Menurut Veithzal Rivai (2015), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berbeda.

Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipatuhi dengan penuh kesadaran pada peraturan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Peraturan tersebut meliputi peraturan tertulis dan tidak tertulis. Kedisiplinan tidak hanya menaati peraturan saja, tetapi menaati sanksi yang berlaku apabila karyawan tersebut melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.



Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011), disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi

tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, Disiplin kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan Disiplin kerja itu lebih baik daripada program pendisiplin kerjaan yang paling memuaskan, namun Disiplin kerja itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Menurut Hasibuan (2017), antara lain:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan dengan manusia lainnya.



5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut Singodimedjo dalam Moh As'ad (2012), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

2.1.2.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Dalam Suatu perusahaan pasti memiliki peraturan ketat untuk mendisiplinkan karyawan, namun dalam pelaksanaannya terkadang masih terdapat karyawan yang melanggar aturan-aturan tersebut. Disiplin kerja memiliki beberapa jenis kegiatan pendisiplinan.

Menurut Hani Handoko (1990) jenis-jenis kegiatan pendisiplinan, yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin Preventif yaitu suatu upaya untuk mengerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mengerakkan pegawai berdisiplin diri. Pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.



2. Disiplin korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan diberikannya sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melakukan pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh tindakan disiplin progresif, yaitu:

- a. Teguran secara lisan oleh atasan
- b. Teguran tertulis
- c. Skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari
- d. Diturunkan pangkatnya
- e. Dipecat

2.1.2.5 Proses Disiplin Kerja

Dalam pelaksanaan proses disiplin kerja setiap karyawan di perusahaan atau instansi harus memenuhi beberapa syarat serta perlu di perhatikan oleh pimpinan di dalam membuat dan melaksanakan peraturan tersebut, menurut Marwansyah (2016), tindakan yang harus dilakukan, sebagai berikut:

1. Segera, tindakan disiplin harus diberlakukan segera sesudah terjadinya pelanggaran.
2. Dengan peringatan, karyawan mendapatkan peringatan yang memadai agar mengetahui konsekuensi dari perilaku kerja yang di harapkan.
3. Konsisten, agar dipersepsikan sebagai suatu yang adil.
4. Tidak bersifat pribadi, atasan tidak boleh membedakan bawahannya dalam penerapan tindakan disiplin.

2.1.2.6 Standar Disiplin Kerja

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas.

disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Apabila menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberi kerja harus dapat memastikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut



dihukum. Para penyedia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin yang baik. Menurut Veithzal Rivai (2014), standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar yaitu:

1. Standar disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil. Setiap karyawan perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh. Karyawan yang melanggar aturan yang diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para atasan perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan.

2. Pengukuran standar disiplin

Apabila pencatatan tidak adil dan sah menurut undang undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati, pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak.

2.1.2.7 Indikator Kerja

Menurut Hasibuan (2013), Indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Sikap adalah Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:
 - a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja
 - b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. Norma adalah Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:
 - a. Mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
 - b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
3. Tanggung Jawab adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.



2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai, karena orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik (*physical*) maupun rohani (*spiritual*). (Hasibuan, 2011). Motivasi ini selalu menjadi perhatian utama bagi menejer dan para ahli manajemen karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat didalam mencapai tujuantujuannya Wahab, W., Tamsah, H., & Munir, A. R. (2017).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Nurdin Brasit, dkk (2012) mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Apabila individu tersebut melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya untuk melakukan tindakan tersebut. Motif dasar dari seorang individu pada umumnya adalah adanya kebutuhan akan kebanggaan dan kehormatan, serta limpahan materi.

Menurut Azeem Mahmood & Asif Mahmood. (2010), motivasi merupakan kekuatan sebagai pendorong untuk melakukan hal yang terbaik Motivasi dilakukan bukan dengan tujuan mengancam seseorang untuk bekerja keras melainkan dipercaya sebagai kekuatan seseorang untuk mendapatkan hasil yang terbaik sesuai dengan keinginan yang akan dicapai.

Menurut Handoko (2012), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia.

Menurut Sutrisno (2011), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong g untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi li diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.



Menurut Omolo (2015), motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Menurut Stephen P. Robbins (2002), motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kondisi tersebut sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi menciptakan ketegangan, sehingga merangsang dorongan dalam diri individu.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu yang sangat penting dalam proses pemberian dorongan kepada seseorang atau karyawan untuk lebih semangat dalam melakukan kinerja secara berkualitas dalam kegiatan yang mengarah agar tercapainya tujuan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.3.2 Jenis-jenis Motivasi

Motivasi merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan agar menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Seseorang bisa saja mengalami perubahan dalam hal potensi dan kapasitasnya ketika beraktivitas sehari-hari. Terkadang potensi dan kapasitas seseorang mengalami penurunan dan terkadang statis atau tetap. Oleh karenanya, upaya pembinaan motivasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting. Menurut Hasibuan (2016), menyatakan ada dua jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi atau merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Dasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi terdapat dua yaitu motivasi yang timbul dari dalam dirinya sendiri, karena berakar pada sebuah obyek dan motivasi yang berasal dari luar yaitu



pemberian dorongan untuk melakukan suatu kegiatan oleh orang lain. Motivasi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar sebaiknya selalu dimanfaatkan oleh karyawan untuk meningkatkan semangat kerja sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kinerjanya.

2.1.3.3 Manfaat Motivasi

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang atau individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut. Seseorang memerlukan motivasi agar orang tersebut mau melakukan suatu pekerjaan Hasibuan (2016). Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang bawahan atau karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar bawahan dapat bekerja dengan giat dan dapat memberikan kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2005), tujuan pemberian motivasi bagi seorang pegawai selain memberi keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan, yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai.
4. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja pegawai.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
7. Meningkatkan kesejahteraan negara.
8. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Perusahaan harus dapat memotivasi kerja karyawan agar karyawan bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan. Tercapainya tujuan perusahaan sangat bergantung dari sumber daya manusia (SDM) yang dalam hal ini yaitu karyawan. Kepuasan karyawan akan terwujud apabila dapat bekerja dengan tenang dan penuh semangat. Suasana pekerjaan yang harmonis akan membuat karyawan nyaman bekerja di perusahaan dan akan meningkatkan rasa kesetiaan perusahaan.

Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang disiplin adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan



diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.3.4 Prinsip Motivasi

Seorang pemimpin perusahaan dalam memberikan motivasi kepada bawahan harus mempertimbangkan prinsip-prinsip motivasi. Berikut merupakan beberapa prinsip-prinsip dalam memotivasi pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013), sebagai berikut:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan atau pegawai mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, maka pegawai akan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Menurut Hasibuan (2008) prinsip-prinsip memotivasi karyawan, yaitu:

1. Prinsip mengikutsertakan artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kepada mereka mengajukan pendapat

bagai rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

munikasi artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.



3. Pengakuan artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Wewenang yang didelegasikan artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Adil dan layak artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan.
6. Perhatian timbal balik artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi.

Berdasarkan prinsip yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa yang terpenting dalam prinsip motivasi adalah selalu mengupayakan untuk menggerakkan bawahan atau karyawan diimbangi dengan pemenuhan kebutuhan bawahan dalam melakukan pekerjaan. Upaya tersebut bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bersikap ikhlas dan berupaya untuk melakukan yang terbaik terhadap pekerjaan yang diberikan.

2.1.3.5 Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017), fungsi motivasi, sebagai berikut:

1. Mendorong pegawai agar dapat lebih bertanggung jawab dalam bekerja
2. Mendorong pegawai dalam meningkatkan semangat kerja
3. Mendorong pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2.1.3.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja diperusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja diperusahaan.

Menurut Sutrisno (2011), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada g antara lain:

nginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang up dimuka bumi ini. untuk mempertahankan hidup ini orang mau



mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

- b. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- c. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- d. Keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- e. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja. Adapun faktor-faktor eksternal, sebagai berikut:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

Menurut Anyim dan Chidi (2012) faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja dibagi menjadi dua, sebagai berikut:

1. Faktor Moneter atau *financial* yang terdiri dari unsur-unsur, yaitu:
 - a. Gaji atau upah merupakan salah satu faktor motivasi yang paling penting. Pemberian gaji yang baik harus dibayar tepat waktu.
 - b. Bonus adalah hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada karyawan yang lebih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para karyawan harus diberi jumlah bonus yang cukup.
 - c. Insentif yaitu organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.
2. Faktor Non Moneter atau *non financial* yang terdiri dari unsur-unsur, yaitu:

Status atau jabatan adalah dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan merasa termotivasi.



Karena karyawan lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi di dalam perusahaan

- b. Apresiasi dan pengakuan adalah karyawan harus dihargai karena jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga datang dari pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi.
- c. Pendelegasian wewenang adalah untuk memotivasi bawahan melakukan tugas-tugas dengan dedikasi dan berkomitmen. Ketika tugas-tugas didelegasikan bawahan tau bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada karyawanya.

2.1.3.7 Indikator Motivasi

Menurut David C.Mc. Celland dalam Hasibuan (1996), indikator motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for achievement*), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
2. Kebutuhan berafiliasi (*Need for affiliation*), merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan kekuatan (*Need for power*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan megerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam organisasi.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Nurdin Brasit, dkk (2023) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Coulter dalam Belly Onanda (2015) mendeskripsikan bahwa *performance as the total or aggregate output of an employee activities in an organization*". Kinerja karyawan sebagai total atau kumpulan kegiatan dan tindakan karyawan di dalam sebuah organisasi.



Menurut Arianty (2014), kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Noor (2013), kinerja atau prestasi kerja seseorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Prawirosentono (2012), kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Sulaksono (2015), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Veithzal Rivai dalam Irwan, I., Munir, A. R., & Ilyas, G. B. (2017). kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Sutrisno (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang memberikan pengaruh atau keuntungan pada organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sebelumnya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidemisional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Seperti pendapat yang disampaikan oleh Erland Kasim, Rantetampang A.L and Happy Lumbantobing, 2016, pp 155)



Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya yaitu: faktor kepuasan kerja, komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor disiplin, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi dan lingkungan kerja.

Menurut Simamora (2014), kinerja dipengaruhi oleh faktor, sebagai berikut:

1. Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain kerja.

Menurut Afandi (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.4.3 Tolak Ukur Kinerja

Menurut Ginting (2018), dimensi kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas (*Quality*). Setiap karyawan memiliki tugas masing masing. Sebagai seorang karyawan, hal pertama yang dinilai dalam kinerja adalah bagaimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas (*Quantity*). Salah satu aspek dalam kinerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

etapan waktu (*Timeliness*). Aspek ini melihat seberapa singkat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Semakin



sedikit waktu yang digunakan, tentu semakin baik untuk penilaian yang diperoleh.

4. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*). Penggunaann dana, seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja, salah satu yang menjadi aspek adalah seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja.
5. Kebutuhan akan Supervisor (*Need for supervisors*). Salah satu yang menjadi dasar penetap aspek dalam kinerja adalah seberapa mandiri dalam bekerja. Semakin minim memperoleh bantuan dari orang lain, khususnya atasan, maka akan menjadi pertimbangan diri sendiri.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut Sudarmanto (2009), indikator untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja, yaitu sikap *team work* yang diciptakan antar anggota kerja.

2,2 Tinjauan Empiris

Beberapa hasil studi yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dan diharapkan dapat lebih mempertajam dan memperkuat rumusan kerangka konseptual.

1. Anggy Henly Kumajas, Victor P. K. Lengkong dan Rudy S. Wenas. Jurnal EMBA Vol.4 No.4 September 2016, Hal. 1200-1208 ISSN 2303-1174. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. PIn (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Manado, dan pengaruhnya adalah positif.

i Purnama Indah, Tri Widyastuti dan Fahrudin Salim. Jurnal OBISMAN Vol5, No. 3, April 2021 P-ISSN: 2528-4304 E-ISSN: 2595-



9302. Pengaruh Motivasi dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bogor Dengan Produktifitas Kerja Sebagai *Intervening Variabel*. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi dan teknologi informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta produktivitas kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Mohammad Hairul Imam M. Djudi MukzamYunia di Mayowan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 40 No. 2 November 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo). Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Mempunyai Pengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.
 4. Ismandra. Jurnal *Research Paper Publication* Jurnal Ilmiah Manajemen Terminal Informasi Ilmiah ISSN: 2089-2330, Vol: 09.02.2019 Hal: 71-78. Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Plakat Tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel teknologi informasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa teknologi informasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara.
 5. AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 8, 2015: 2301-2317 ISSN: 2302-8912. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Hasil Penelitian Menunjukkan Variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
 6. Nining Yuningsih; Adi Maryadi; Adibah Yahya; dan Nitis Sekar Kinanthi. Jurnal DOI: <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw>. P-ISSN 1411-710x. E-ISSN 2620-388x. 31 Desember 2021. Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap



kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Agung Setiawan. Jurnal ilmu Manajemen volume 1 Nomor 4 juli 2013. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada rumah sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
8. Muhamad Prasetyo dan Artha Febriana. Jurnal Manajemen dan Dinamika Bisnis vol 2 (NO 1), 2022, hal: 1-13 e-ISSN: 2829-5978. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maju Gemilang Garmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Meri Oposma dkk. Jurnal ekonomi Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat Vol. 1 No. 2, April 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun bersama-sama.
10. Graeisa Grahetta Virare. Jurnal SIMBA Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi I. 14 Agustus 2019. Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Industri Kereta Api). Hasil penelitian, teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil pengujian, menunjukkan bahwa dari Uji T, model regresi memenuhi syarat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, atau dapat dikatakan *independen variabel* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
11. Catur Setyaji dan Tristiana Rijanti. Jurnal Mirai Management ISSN: 2598-8301 (Online). Volume 7 Issue 2 (2022) Page 299-308. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang). *The results of the analysis show that: 1) The work environment has a positive*



and significant effect on employee performance (2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

12. Viona Rosalina Malindasari, Naning Kristiyana, dan Wahna Widhianingrum. Jurnal revenue jurnal akuntansi Vol. 3, No. 1, p-ISSN: 2723-6498 e-ISSN: 2723-6501 DOI Issue: 0.46306/rev. v3i1 Doi Artikel: 10.46306/rev. v3i1.143312. Agustus 2022. Pengaruh Pengguna Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Hasil penelitian ini adalah kemampuan pengguna teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik, berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
13. Theo, C., Nursyamsi, I., & Munizu, M. (2021). *The Effect of Discipline, Work Motivation, Work Expenses on Employee Performance Through Work Satisfaction. Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship, 4(1), 53-64. The results of the study found that work discipline and work motivation had a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance, the workload variable had a negative and significant effect on employee satisfaction and performance. Furthermore, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. The results of mediation testing show that job satisfaction can partially mediate the effect of work discipline, work motivation, and workload on employee performance.*
14. Noviaty Anggraini. Jurnal *Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS)* Vol.1, No.4 2022: 315-334, Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai *Intervening Variabel* (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:1) Penggunaan teknologi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 2) Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 3) Penggunaan teknologi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 5) Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

3.1.1 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja

Teknologi informasi yang dimiliki oleh karyawan dapat memotivasi seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik (Fitriani, 2018). Teknologi Informasi bisa dikatakan sebagai sumber belajar karena mempunyai kemudahan dalam mengakses informasi dan pengetahuan secara luas, cepat dan mudah. Setiap orang dapat mengakses informasi dari mana saja, kapan saja, tanpa mengenal batas ruang dan waktu, sehingga dalam penggunaan teknologi informasi terhadap motivasi sangat berpengaruh dan mampu meningkatkan motivasi pegawai (Marsuki, 2021).

H₁: Teknologi Informasi Berpengaruh Langsung Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja.

3.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Karyawan yang disiplin akan mentaati peraturan dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, sehingga dengan sukarela melaksanakan pekerjaan, sehingga mempermudah di dalam mencapai kinerjanya (Veithzal, 2012). Sebagaimana motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan tenaga dan waktunya, menjalankan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, ikut serta mewujudkan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai (Gibson, 2010). Beberapa penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Budi Sasangka (2007).

H₂: Disiplin Kerja Berpengaruh Langsung Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja

3.1.3 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Teknologi informasi yaitu komputer dan jaringan yang sangat membantu kinerja dalam organisasi. Teknologi informasi dapat berjalan dengan efektif apabila dalam organisasi dapat menggunakan teknologi dengan baik dan sangat bagi individu menjadi hal yang sangat penting didalam sharing uan seiring dengan prinsip bahwa "*time is money*" atau waktu adalah



uang. Melalui teknologi informasi kita dapat menyalurkan data pada waktunya secara akurat, nyaman dan juga aman. Biaya yang dikeluarkan pun relatif murah, dan keuntungan lainnya yang didapatkan adalah jarak, jarak tidak lagi menjadi penghalang didalam menyalurkan data dan informasi yang akan dibagikan kepada orang lain secara cepat dengan bantuan teknologi informasi. Setiap karyawan dalam pemanfaatan teknologi informasi tidak lain berorientasi pada fungsi kemudahan Penggunaan Teknologi Informasi, Kecepatan Penggunaan, maka teknologi informasi meliputi komputer (*mainframe, mini, micro*), perangkat lunak (Software), database, jaringan internet, *electronic commerce* dan lainnya yang berhubungan dengan teknologi (Damanik, 2017). Cara atau bentuk penggunaan teknologi informasi agar karyawan dapat bekerja dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya teknologi informasi tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini akan memberikan kinerja yang tinggi bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan. Hubungan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan yaitu apabila di dalam penggunaan teknologi informasi para karyawan jelas dan dapat dimengerti serta mudah digunakan di mana untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, memanipulasi data berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas. Teknologi Informasi menuntut peningkatan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mencapai kinerja karyawan optimal yang merupakan salah satu tujuan organisasi, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan pelatihan terhadap karyawan.

H₃: Teknologi Informasi Berpengaruh Langsung Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

3.1.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik untuk menunjang kualitas SDM dan merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan selain itu, disiplin kerja merupakan motivasi seorang individu untuk mempunyai kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi (Dea, et.al, 2020). Disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian jika peraturan



atau ketetapan yang ada dalam perusahaan dijalankan dengan baik, menggambarkan kondisi disiplin yang baik. Begitupula sebaliknya, tindakan pengabaian atas ketetapan dan peraturan menunjukkan disiplin kerja yang buruk (Sutrisno, 2009). Disiplin adalah salah satu jalan yang ditempuh organisasi, untuk memastikan mencapai tujuan perlu alat, dan alat yang efektif adalah membuat aturan. Meski tidak ada jaminan tercapainya tujuan, namun upaya harus tetap dilakukan. Rasa percaya diri tersebut tertuang dalam berbagai kebijakan dan prosedur, bahkan termasuk mengatur sikap dan perilaku karyawan (Wahyudi, 2019). Pada dasarnya karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus dilaksanakan dan harus dilaksanakan oleh setiap individu agar disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan suatu pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam perusahaan (Iskamto et al, 2020).

Disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai atau organisasi; Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap peningkatan kinerja akan dipengaruhi oleh disiplin kerja (Amri et al., 2021), (Siswadi & Lestari, 2021), (Yusnandar & Hasibuan, 2021).

H₄: Disiplin Kerja Berpengaruh Langsung Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

3.1.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2010). Motivasi sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sebagai perangsang untuk menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan (Musa et al, 2021).

Tingginya tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara & Octorend, 2015), & Yosepha, 2019), (Ghozali, 2017).

Motivasi Kerja Berpengaruh Langsung Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan



3.1.6 Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja

Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas tinggi. Tingkat kesesuaian tugas teknologi yang tinggi akan dapat meningkatkan dampak kinerja pemakai teknologi tanpa memperhatikan situasi apa teknologi dimanfaatkan (sukarela atau terpaksa). Pada suatu tingkat pemanfaatan tertentu yang lebih besar dari nol, suatu teknologi yang memiliki tingkat kesesuaian tugas teknologi yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang lebih baik karena teknologi tersebut lebih dapat memenuhi kebutuhan tugas individu (Thomas, 2012). Sebagaimana motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. (Luthans, 2011)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Retriana (2013) dan Hariyanto (2014) menunjukkan bahwa teknologi informasi memberikan dampak atau pengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan. Dengan demikian kinerja individu merupakan fungsi dari pemanfaatan teknologi dan kesesuaian tugas dengan pemanfaatan teknologi.

H₆: Teknologi informasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

3.1.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja

Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaatisemua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu motivasi karyawan untuk mencapai tujuan. Robbins (2006:214) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dan Pribadi (2011) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Dinas dan Perikanan Kota Semarang. Penelitian lain yang dilakukan oleh (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap

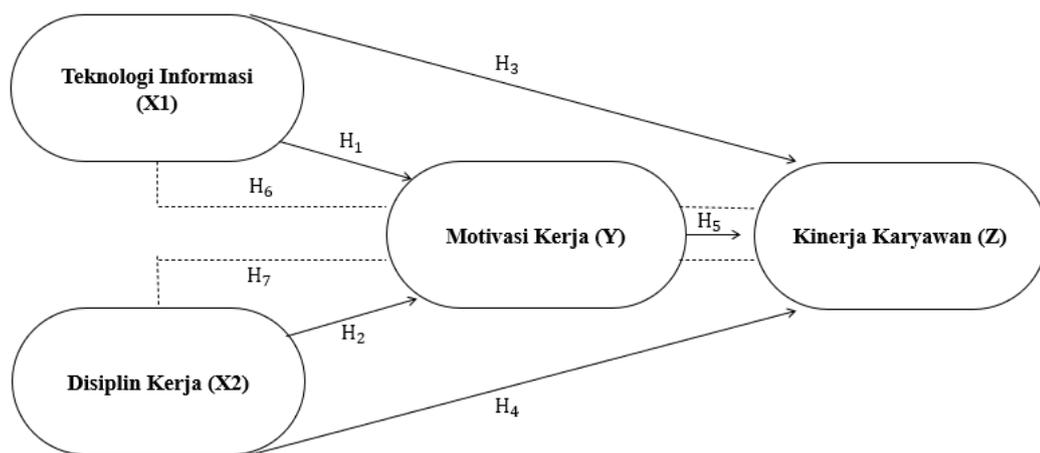


motivasi kerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerjanya maka akan semakin meningkatkan pula motivasi kerjanya.

H₇: Disiplin kerja berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Berdasarkan penjabaran landasan teori melalui penerapan diatas, dapat digambarkan model kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

- ▶ : Secara parsial
- ▶ : Secara simultan

3.2 Hipotesis Penelitian

- a. H₁: Teknologi informasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba.
- b. H₂: Disiplin kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba.
- c. H₃: Teknologi informasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba.



- d. H_4 : Disiplin kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba.
- e. H_5 : Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba.
- f. H_6 : Teknologi informasi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba
- g. H_7 : Disiplin kerja berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PP. LONSUM (London Sumatra) Indonesia Tbk. Kabupaten Bulukumba

