

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat, industri perbankan menghadapi tantangan yang signifikan baik di tingkat nasional maupun global. Di seluruh dunia, bank harus menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, regulasi yang semakin ketat, serta kebutuhan nasabah yang berkembang. World Economic Forum (2023) melaporkan bahwa bank-bank global saat ini menghadapi tekanan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memperkuat daya saing di tengah persaingan yang semakin ketat. Digitalisasi dalam layanan perbankan, seperti mobile banking dan digital wallets, menuntut bank untuk melakukan transformasi besar-besaran dalam cara mereka beroperasi. Kondisi ini mendorong bank untuk lebih memperhatikan kinerja karyawannya, yang merupakan salah satu aset terpenting dalam menentukan keberhasilan dan daya saing.

Di Indonesia, industri perbankan juga mengalami dinamika serupa. Data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menunjukkan bahwa perbankan di Indonesia harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital yang terus berkembang dan meningkatkan efisiensi operasional untuk mempertahankan kinerja keuangan yang kuat. Dalam konteks ini, peran karyawan sebagai sumber daya manusia



utama di bank sangatlah krusial. Disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis bank. Penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja di tingkat organisasi perbankan di Indonesia.

Selain itu, sektor perbankan Sulawesi Selatan menghadapi masalah yang signifikan secara regional. Salah satu lembaga keuangan yang berkontribusi besar pada pengembangan ekonomi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat, Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat, juga dikenal sebagai Bank Sulselbar. Untuk meningkatkan daya saing dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat lokal, Bank Sulselbar telah mengembangkan berbagai layanan perbankan digital

Meskipun telah diambil berbagai langkah, Bank Sulselbar masih menghadapi masalah untuk mempertahankan tingkat kinerja karyawannya. Laporan tahunan Bank Sulselbar (2024) menunjukkan bahwa kinerja menurun, berdasarkan data :

Tabel 1 Kinerja Karyawan

Kinerja	2023	2024
Target	0,15%	0,2%
Kehadiran	20,5%	18,7%
Disiplin	14,5%	11,7%
Kualitas kerja	31%	27,5%
Tingkat keefektifan	33,5%	41,9%



Berdasarkan data tabel di atas bahwa sejak tahun 2023-2024 kinerja karyawan menurun. Secara keseluruhan, data ini mencerminkan tren penurunan kinerja karyawan yang cukup serius di Bank Sulselbar pada tahun 2023-2024, yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan layanan bank. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, termasuk sistem manajemen, motivasi kerja, dan pengembangan sumber daya manusia.

Seperti peningkatan keluhan pelanggan tentang kualitas pelayanan dan penurunan produktivitas di beberapa cabang di Sulawesi Selatan. Penurunan ini kemungkinan besar disebabkan oleh kurangnya semangat kerja dan disiplin karyawan.

Kinerja karyawan Bank Sulselbar pada tahun 2024 memiliki beberapa aspek yang menonjol, kinerja karyawan terkait efisiensi dan keandalan diukur melalui pengujian validitas dan reliabilitas, di mana hasil menunjukkan kriteria yang valid dan reliabel dalam aspek-aspek tertentu. Ini menyoroti upaya Bank Sulselbar dalam menjaga kualitas sumber daya manusia di tengah tantangan finansial dan operasional yang ada.

Sebagaimana PT. Bank Sul-Selbar cabang Bulukumba yang merupakan Bank milik Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yang memiliki kelebihan tersendiri karena selain Badan



Usaha Milik Daerah yang harus mendukung program Pemerintah Daerah, juga sekaligus berfungsi sebagai alat otonomi daerah dalam membantu pertumbuhan perekonomian daerah. Selain itu, sebagai Bank Umum, Bank Sul-Selbar juga melaksanakan usaha jasa perbankan yang sehat dan dituntut harus dapat bersaing dengan bankbank umum lainnya. Bank Sul- selbar selaku Bank Milik Pemerintah daerah yang salah satu tugas pokoknya adalah meningkatkan perekonomian di daerah dengan komitmen pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah. Misi yang dijalankan Bank Sul-selbar sangat kental sebagai Bank Pembangunan Daerah yang dapat memberikan dukungan terhadap pembangunan daerah dan mendukung pembinaan usaha. Dalam hal berusaha untuk meningkatkan usaha atau guna sesuatu barang, diperlukan bantuan dalam bentuk permodalan, bantuan dari bank dalam bentuk tambahan modal inilah yang di sebut dengan kredit. Kredit juga merupakan barometer, suatu pengukuran apakah seseorang yang memiliki usaha sukses atau tidak. Makin besar kredit diberikan makin besar pula usahanya dan makin besar kepercayaan orang dan makin berkembanglah usahanya. Adapun teori penelitian sebelumnya dalam membahas tentang pengaruh dalam motivasi, disiplin dan fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Utama

amba. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh vasi, disiplin dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank



Sulselbar cabang utama Masamba. penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif analitik fokus pada karyawan PT Bank Sulselbar Cabang utama Masamba Populasi dan sampel sebanyak 35 karyawan. Prosedur pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan **Disiplin Kerja:** Terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan di Bank Sulselbar. **Motivasi Kerja:** Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. **Pengaruh Gabungan:** Kombinasi dari disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, dengan kontribusi motivasi kerja sedikit lebih besar.'

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Utama Bulukumba?
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Bulukumba?



Apakah motivasi 2memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Bank

Sulsebar Cabang Utana Bulukumba?



Optimized using
trial version
www.balesio.com

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Utama Bulukumba.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Utama Bulukumba.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kantor Cabang Utama Bulukumba.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Menambah pemahaman tentang hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan secara teoritis.
2. Memperkaya literatur akademis dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan bukti empiris yang dapat digunakan untuk pengembangan teori dan model.
3. Memberikan landasan konseptual untuk penelitian lanjutan dan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Memberikan panduan bagi manajemen perusahaan, terutama PT. Bank Sulselbar Cabang utama Bulukumba, dalam merancang strategi dan program untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. Membantu identifikasi area-area di mana perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam manajemen



karyawan.

2. Memberikan dasar bagi pengembangan program pelatihan dan



pengembangan karyawan yang lebih efektif, dengan fokus pada meningkatkan disiplin dan motivasi kerja.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Memberikan dasar yang kuat bagi perumusan kebijakan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengembangan sistem reward dan punishment yang mendorong disiplin kerja dan motivasi karyawan.

1. Membantu manajemen dalam merancang kebijakan penggajian dan insentif yang sesuai dengan tingkat kinerja karyawan.
2. Mendukung upaya perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang proaktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

1.4.4 Kegunaan Penulisan

1. Menyajikan temuan penelitian secara sistematis dan terstruktur, memungkinkan pembaca untuk memahami dengan jelas hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.
2. Menyediakan rujukan bagi peneliti dan praktisi yang tertarik dengan topik yang sama, serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.
3. Menyediakan landasan bagi publikasi dalam jurnal ilmiah atau presentasi dalam konferensi, yang dapat meningkatkan reputasi penulis dan kontribusinya dalam bidang manajemen SDM.



1.4.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya Penelitian ini disusun dalam 4 bab dan masing-masing bab diuraikan secara berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan tentang landasan teori tentang kinerja karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja, penelitian terdahulu.

BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bab ini penulis menguraikan tentang kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

BAB IV METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang rencana penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional penelitian, instrument penelitian, uji validitas dan realibilitas.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang penting bagi manajemen, baik berkedudukan sebagai manajer, karyawan atau buruh, sumber daya ini biasa diberi nama Sumber daya manusia atau human resource. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia menurut Cascio dalam Ishak dkk (2020) adalah penarikan, seleksi, pemeliharaan, pengembangan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mengaktifkan baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Mangkunegara (2023) Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.



Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya

manusia agar efektif dan efisien. Sebagai proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manager dan tenaga kerja lainnya untuk mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, dimana perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya (Hasibuan, 2022), sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan yang mempunyai daya fikir dan daya fisik bekerja sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan peran dan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi atau perusahaan secara produktifitas (Soekidjo, 2023). Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi atau perusahaan dalam mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung kepada manusia yang mengelolanya.

leh sebab itu sumber daya manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan bermanfaat



dalam mencapai misi dan tujuan. Adapun fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2022) terdapat beberapa fungsi yang ada dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), antara lain: pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian pemberhentian. Sedangkan arep, dkk (2022) mengelompokkan fungsi MSDM menjadi dua bagian:

1. Fungsi Manajerial. Berupa: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kepemimpinan, dan pengendalian. Fungsi manajerial terdiri atas:

a. Perencanaan

Fungsi ini berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan berbagai alternatif strategi yang menyangkut sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian

Fungsi ini mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan semua pihak yang ada di perusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

c. Pengarahan



Jika kita sudah memiliki rencana dan organisasi untuk melaksanakannya, maka fungsi selanjutnya adalah melaksanakan pekerjaan tersebut. Tetapi telah terbukti bahwa fungsi yang menghidupkannya menjadi semakin penting. Maka definisi dari fungsi di atas diberi nama pengarahan, tetapi fungsi tersebut mungkin dapat diberi nama lain seperti motivasi, pelaksanaan, atau memberikan perintah.

Banyak sekali kesulitan yang dihadapi dalam menyuruh orang lain untuk bekerja dengan efektif, meskipun tingkat kesulitan itu tentu bermacam-macam.

d. Kepemimpinan

Fungsi ini membuat semua individu, kelompok, dan semua pihak bekerja sesuai tugasnya dengan mengerahkan semua potensi yang dimiliki secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Pengendalian

Fungsi ini menjamin pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan pengendalian terdiri dari empat tahap, yaitu penetapan standar kerja, mengukur kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar, lalu



melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.

2. Fungsi Operasional Fungsi operasional Berupa pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Fungsi operasional terdiri atas:

a. Pengadaan Karyawan

Fungsi ini berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

b. Pengembangan Karyawan

Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan. Pelatihan pada umumnya diberikan kepada level karyawan operasional berupa technical skill. Sedangkan pendidikan dapat diberikan kepada karyawan yang sedang dikader untuk jabatan tertentu.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sehubungan dengan jasa karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi ada yang bersifat langsung berupa gaji, upah, dan insentif. Ada juga yang tidak langsung yang berupa



tunjangan, fasilitas yang baik, dll.

d. Pemeliharaan Karyawan

Pemeliharaan karyawan ditujukan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan sehingga akan bekerja dengan lebih baik dan ikhlas. Program pemeliharaan karyawan ini dapat berupa penciptaan sistem komunikasi kerja yang baik, perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, dan pengendalian konflik di lingkungan perusahaan.

e. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK merupakan program perusahaan dalam memberhentikan karyawan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karyawan memasuki masa pensiun atau karena kontrak kerja berakhir. Pemberhentian karyawan dapat juga disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional. PHK juga bisa diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban karyawan terhadap perusahaan



(Suwatno 2022).

Tentu saja diperlukan alat dan upaya yang efektif untuk mendukung proses pengelolaan fungsional SDM tersebut di atas. Salah satunya adalah dengan memaksimalkan motivasi kerja atau disiplin kerja yang dikelola dengan baik sedemikian rupa sehingga diyakini dapat meningkatkan kinerja para pegawai organisasi atau perusahaan.

Adapun tujuan sumber daya manusia Menurut Sutrisno (2022) Bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan



memperhatikan aspek SDM.

6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2022) tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan legal
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
3. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
4. Menangani berbagai krisis dan situasi dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
5. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi



6. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.
7. Kinerja Karyawan Kinerja (Performance) mengacu pada sejauh mana kegiatan/kebijakan tercapai dalam mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi kinerja dalam suatu organisasi mewakili keberhasilan/kegagalan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan sejauh mana seseorang menyelesaikan tugas-tugas utama untuk mencapai hasil yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Adapun menurut kinerja menurut beberapa ahli:

Menurut Sutrisno (2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manager lini mencapai tujuannya, menangani berbagai krisis dan situasi dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya, menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi, bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.



Kinerja Karyawan Kinerja (Performance) mengacu pada sejauh mana kegiatan/kebijakan tercapai dalam mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi kinerja dalam suatu organisasi mewakili mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2023) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkuenegara (2023) istilah kinerja berasal dari kata *Jobperformance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan. Menurut Roziqin (2021) adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2020), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.



Menurut Suryadi (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mondiy (2020), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim, sejalan dengan pendapat tersebut Mangkuprawira (2022), menjelaskan penilaian kinerja yaitu proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.

Menurut Enny (2019) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.



3. Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Priansa (2020) yaitu:

- a. Faktor individu

Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, asal-usul, jenis kelamin,



dan lain-lain.

- b. Faktor psikologis Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, motivasi.
- c. Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa factor yang mempengaruhi kinerja adalah factor motivasi yaitu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

1. Manfaat dan tujuan Kinerja karyawan

Perusahaan yang sehat memang mempunyai manajemen yang baik, dan manajemen yang baik diukur dari kinerja karyawan yang optimal. Ada beberapa manfaat memiliki kinerja karyawan yang baik Menurut para ahli berikut:

Menurut Sutrisno (2022) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutase dan peberhentian. Menurut Sutrisno (2022) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:



- a. Administrasi pengajian
- b. Umpan balik kinerja
- c. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- d. Mendokumentasikan keputusan kepegawaian
- e. Penghargaan terhadap kinerja individu
- f. Mengidentifikasi kinerja buruk
- g. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- h. Menetapkan keputusan promosi
- i. Pemberhentian pegawai
- j. Mengevaluasi pencapaian tujuan

2. Penilaian kinerja

Menurut Bintoro (2021) Penilaian kinerja yaitu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan seperti promosi, kompensasi, pelatihan, pengembangan dan lain-lain. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, yaitu:

- a. Karakteristik situasi



Deskripsi pekerjaan, spesialis pekerjaan, dan standar kinerja. Tujuan-tujuan penilaian kerja. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

b. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah instrume yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2023) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 aspek sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja. Dilihat dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerja yang dihasilkan serta keterampilan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas kerja. Meliputi jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit, jumlah aktivitas yang diselesaikan karyawan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan
- 4) Efektifitas

2.1.3 Disiplin kerja



Disiplin kerja mencerminkan keberhasilan suatu organisasi dalam melakukan kegiatan berdasarkan standar organisasi. Disiplin kerja berfungsi sebagai sarana pengelolaan sumber daya manusia

untuk mendorong anggota perusahaan memenuhi persyaratan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2021). Sedangkan menurut Hasibuan (2022) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah contoh sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Hasibuan (2022) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai karyawan. Disiplin kerja adalah strategi yang dianut oleh manajer untuk mempengaruhi kemauan pekerja untuk mengubah perilaku mereka. i juga bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan dan kepatuhan terhadap semua kebijakan perusahaan dan norma sosial



yang relevan.

Sutrisno (2022), berpendapat disiplin berbagai pada tiga aspek yaitu sikap mental, pemahaman, dan sikap kelakuan, diuraikan sebagai berikut: Sikap mental yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Menurut Sutrisno (2022) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Latainer dalam Sutrisno (2022) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Faktor karakter sistem nilai yang dianut seseorang adalah komponen penting dari kepribadiannya. Disiplin terkait langsung dengan sistem



nilai yang dianut ini. Seseorang dapat melihat sistem nilainya dari perspektifnya, yang diharapkan akan tercermin dalam perilakunya.

Variabel lingkungan Interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial, menentukan pendidikan seseorang. Akibatnya, pembentukan disiplin tunduk pada standar belajar. Disiplin kerja tinggi tidak muncul begitu saja; itu adalah proses belajar yang terus-menerus.

Untuk proses pembelajaran menjadi efektif, pemimpin dan agen pengubah harus berpegang pada prinsip-prinsip adil, konsisten, dan terbuka. Memperlakukan aturan secara berkala berarti konsisten. Satu kali Sekali aturan yang telah ditetapkan dilanggar, sistem aturan rusak. Di antara hal-hal yang disebutkan di atas, disiplin adalah alat atau metode yang digunakan suatu organisasi untuk bertahan hidup. Ini disebabkan oleh tingkat disiplin yang tinggi yang akan ditunjukkan oleh para pegawai atau bawahan untuk mematuhi semua peraturan yang ada sehingga pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan rencana.

Mangkunegara (2023) Dalam hal ini, memperlakukan seluruh karyawan dengan adil adalah yang terbaik. Komunikasi terbuka adalah penting karena menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Transparansi mengenai peraturan, termasuk sanksi dan kompensasi jika karyawan memerlukan konsultasi,



terutama jika aturan dianggap tidak memuaskan karyawan. Komponen manajemen, sistem penghargaan, dan gaji yang menguntungkan.

1. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Hasyim (2020) terdiri dari dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu sebagai berikut:

- a. Disiplin preventif, adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para bawahan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para bawahan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen. Disiplin Korektif adalah, Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh bisa berupa peringatan atau skorsing. Menurut Sutrisno (2022) beberapa bentuk disiplin kerja antara lain:

- 1) Disiplin preventif merupakan disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang



ditujukan untuk mendorong pegawai agar disiplin diri dengan menaati dan mengikuti beberapa standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

- 2) Disiplin korektif merupakan disiplin untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku dalam perusahaan.
- 3) Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.1.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2020) indikator disiplin kerjs sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk, jam kerja, jam istirahat dan juga jam pulang kerja sesuai dengan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam perusahaan. Taat terhadap aturan berperilaku dalam perusahaan dengan cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja.
3. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh



pegawai selama dalam perusahaan dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2022) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja. Diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.
2. Teladan pimpinan pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil. Serta sesuai perkataan dengan perbuatan.
3. Balas jasa semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai.
4. Keadilan dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
5. Sanksi hukuman dengan sanksi hukuman yang berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.

2.1.6 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motive, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan Pertiwi, (2020). Motivasi ini merupakan subjek yang



penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi Hasyim, (2020). Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan Hasibuan, (2022).

Menurut Mangkunegara (2023) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan”. Menurut Winardi (2020) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan nya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat memberikan dorongan semangat kepada karyawan agar bekerja secara maksimal untuk perusahaan. Winardi (2020) menyatakan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya sehingga menghasilkan kerja yang maksimal.



Motivasi adalah kekuatan laten yang dapat ditemukan di dalam diri individu, dan mampu dikembangkan melalui penerapan tekanan eksternal. Fokus utama motivasi adalah pada dukungan materi dan non materi Mangkunegara (2023).

Menurut Hasibuan (2022) motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.7 Teori-Teori Motivasi kerja

Berikut adalah beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli Sedarmayanti (2022) antara lain:

1. Teori motivasi kebutuhan dari Abraham Maslow teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.

Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan pengakuan



e. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teori X dan Y

Teori ini dicetuskan oleh McGregor menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu ada jenis manusia X dan ada jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan bila mana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y sebaliknya.

3. *Three Needs Theory*

Teori ini dikenukakan oleh David Mc Clelland yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan ataumemelihara persahabatan dengan orang lain.



4. ERG Theory

Clayton P. Alderfer mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG yaitu Existence, Relatedness, Growth. Teori ini merupakan modifikasi dari Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia:

- a. Existence berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.
- b. Relatedness berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c. Growth berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri

5. Theory dua faktor

Teori ini disebut juga *motivation-hygiene theory* dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan dan lain-lain disebut job content, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja disebut job context.



Peranan Motivasi Kerja

Menurut Hasyim (2020) peranan dari motivasi kerja adalah

sebagai berikut: Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pemberian motivasi kepada karyawan itu harus memperhatikan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan- kekurangannya. Pemberian motivasi harus tepat sasaran sehingga diharapkan para pegawai tersebut bukan hanya asal mau bekerja. Serta meningkatkan gairah dan semangat kerja.

Kondisi mental dan psikis pegawai sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Mental pegawai yang labil karena disebabkan oleh berbagai persoalan yang dialaminya akan berpengaruh negatif terhadap kinerjanya. Meningkatkan disiplin kerja. Pemimpin organisasi sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya hendaklah terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motif para pegawai tersebut sehingga mereka mau bekerja dengan baik. Meningkatkan prestasi kerja.

Seorang pemimpin harus terus mencoba mendorong bawahannya untuk memiliki prestasi yang lebih baik. Prestasi yang dicapai bukan hanya sekedar memotivasi pegawai tetapi juga dapat menguntungkan organisasi. Meningkatkan rasa tanggung jawab. Para pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan pada suatu waktu ingin dipercaya memegang suatu tanggung jawab yang lebih besar. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Tidak ada pegawai yang senang bekerja di tempat yang membosankan,



meresahkan, serta membahayakan kondisi jiwa mereka. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi atau perusahaan. Motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mempertahakan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

2.1.9 Faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2022) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu:

1. Faktor intern



Faktor intern adalah suatu faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini, keinginan untuk dapat hidup meliputi, memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman. Menurut Hasibuan (2022) tujuan pemberian motivasi yaitu:
- a. Keinginan untuk dapat dimiliki, yaitu keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.
- b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yaitu seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain, harga diri, nama baik, memperoleh status social yang lebih tinggi dan kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri.
- c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan ini dapat meliputi hal-hal yaitu: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- d. Keinginan untuk berkuasa, yaitu mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa



dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji. Namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

- e. Faktor ekstern Faktor ekstern adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi ekstern timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan.

2. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

Kondisi lingkungan kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, rasa aman dan hubungan kerja antara orang- orang yang bekerja ditempat tersebut.

- a. Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi setiap karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya.
- b. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang ampuh bagi
- c. perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih giat dan lebih rajin.



- d. Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa berbuat kesalahan.
- e. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian dan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jikalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam pekerjaannya.
- f. Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam perusahaan.
- g. Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur juga melindungi para karyawan.

2.1.11 Indikator Motivasi



Menurut Hasibuan (2022) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan

afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Menurut teori Wibowo (2020), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi
2. Kebutuhan sosial
3. Kebutuhan rasa aman
4. Kebutuhan harga diri



5. Kebutuhan aktualisasi

Menurut MasLow yang dikutip oleh Hasibuan (2022) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan. Yaitu:

1. Kebutuhan fisik: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan: seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, dan asuransi kecelakaan
3. Kebutuhan social: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai
4. Kebutuhan akan penghargaan: yaitu bentuk untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri: dalam pemenuhan kebutuhan perwujudan diri dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.



2.1.12 Tinjauan Empirik

Tinjauan empiris adalah kajian yang didapat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Kajian empiris ini berupa observasi atau percobaan yang mengemukakan konsep-konsep yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Adapun Tabel empirik sebagai berikut:

Tabel 2
Tinjauan Emperik

No	Judul Jurnal	Variabel	Kesimpulan
1.	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan bagian pemasaran pada UD.Nyoman Oleh:IM.D.Prsmna,N.M.A,W idistini(2020)	Dalam penelitian ini terhadap 3 variabel yang terdiri dari:X1:Motivasi kerja X2:Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukan bahwamotivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Rengat Oleh:Luthfi Maadjid Abdullah,Alex Winarno(2020)	Dalam penelitian ini memiliki 3 variabel yang terdiri: X1: Motivasi X2:Disiplin kerja Y:Kinerja Karyawan	Hasil penelitian motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat sebesar 53,9 persen secara parsial dan simultan.
3.	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.SEKWAN CHANDRA ABADI Oleh:Hendri Dunan hen Angelo wan(2023)	Dalam penelitian ini memiliki 3 variabel yang terdiri: X1:disiplin kerja X2:motivasi kerja Y:kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara persial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sekawan Chandra abadi teluk Belitung.



4.	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing PT.Citus cabang jawa barat Oleh:Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim,Astry Novitasari Puja Pauzia Oktavia, Fnny Indah Lestari, Muhammad Fadli, Ahmad Miftah Sobari (2019)	Dalam Penelitian ini terdapat 3 variabel yang terdiri dari: Variabel bebas X1:motivasi kerja Variable bebas X2:Disiplin Variable terikat Y:kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi dan disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan PT.Tektonindo Heninda Jaya Group Oleh: Meita Pragiwani,Elva Lestari, Mohammad Benny Alexandri (2020)	Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel: X1:Motivasi X2:Kompetensi X3:Disiplin Y:Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Syncrum Logistic Oleh: Muhammad Ekshan(2019)	Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel X1:motivasi X2:disiplin kerja Y:kinerja karyawan	Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syncrum Logistics.
7.	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan PT.Pattindo Malang Oleh:Nur Avni Rozalia Hamida Nayati Utami Ika Ruhana(2015)	Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu: X1:Motivasi kerja X2:Disiplin kerja Y:Kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pattindo malang.
8.	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perak Beton Batam Oleh: Ari Claudia Horang,Mauli An(2022)	Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel: X1:Disiplin kerja X2:Motivasi kerja Y:Kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan di PT.Perkasa beton batam.



10.	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang Oleh:Gito Septa Jhon Fernos (2023)	Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel: X1:Disiplin kerja X2:Motivasi kerja Y:Kinerja	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang
11.	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Angkasa pura II persero Kantor cabang Kualanamu Oleh:Sandhi Fialy harahap.Santria Tirtayasa	Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel: X1:Motivasi X2:Disiplin X3:Kepuasan kerja Y:Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
12.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang Oleh: Isvandiari,A.,&Idris,B.,al.	Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel X1:Disiplin Kerja, X2:Motivasi Kerja Y:Kinerja Karyawan	Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
13.	Desy Puspita dan Sri Widodo(2020) Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Persada Arkana Buana Jakarta.	Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel X1 Disiplin kerja X2 Motivasi kerja Y Kinerja karyawan	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi, untuk meningkatkan kinerja



			karyawan, perlu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi melalui peningkatan pengawasan absensi dengan finger print dan kebijakan pemberian kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku.
--	--	--	---

Sumber: Google Scholer.

Adapun Beberapa Penelitian Terdahulu yang menjadi acuan penulisan skripsi ini antara lain: IM.D. Pramana,N.M.A.Widiastini (2020) Meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan bagian pemasaran pada UD.NYOMAN, hasil penelitian menunjukkan Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan, jika motivasi kerja karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. Hal ini menunjukkan jika karyawan disiplin dalam bekerja maka akan membuat kinerja dari karyawannya meningkat.Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki

Luthfi Maadjid Abdullah, Alex Winarno (2022) Meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ada bank PT Bank Negara Indonesia Tbk CABANG RENGAT, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja,



dan kinerja pegawai terdapat pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat, dan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar secara simultan. esimpulan ini dapat diambil dari temuan eksperimen yang dilakukan oleh peneliti. dapat berpengaruh pada produktivitas para pekerja yang dipekerjakan di lokasi yang bersangkutan. Hendri Dunan, Stepphen Angelo Gunawan (2023) Meneliti tentang Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.SEKAWAN CHANDRA ABADI, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja karyawan PT. Sekawan Chandra Abadi Teluk Betung secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara positif dan signifikan.

Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, Astry Novitasari, Puja Pauziah, Oktavia, Fanny Indah, Lestari, Muhammad Fadli, Ahmad Miftah Sobari (2019) Meneliti tentang Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing, kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) sebesar 0,707.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bauran antara otivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja aryan pada PT. CITUS, sedangkan faktor lain yang tidak



dijelaskan oleh penelitian ini.

(2) dapat diketahui bahwa hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *thitung* lebih besar dari pada nilai *ttabel* dan nilai Sig lebih kecil. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. Meita Pragiwani, Elva Lestari, Mohammad Benny Alexandri (2020) Meneliti tentang pengaruh motivasi, kompensasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan PT. TEKTONINDO HENIDA JAYA GROUP, hasil penelitian menunjukkan hasil menunjukkan bahwa, (1) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, (2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Muhammad Ekshan (2019) Meneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. SYNCRUM LOGISTIC, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai



signifikan dari duavariabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics.

Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015) Meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan PT. PATTINDO MALANG, hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan pada alpha 5%.

Betharia Claudia Situmorang, Mauli Siagian (2022) Meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PERKASA BETON BATAM, Gito septa putra, Jhon Fernos (2023) Meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan industri kota padang, hasil menunjukkan Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama di terima. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang maka kesimpulannya yaitu hipotesis kedua di diterima.

Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa (2020) Meneliti tentang Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor cabang kualanamu, hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, ada pengaruh positif tidak signifikan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu dan motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Isvandri, A., & Idris, B., AL (2018) Meneliti tentang Pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit mum Daerah Kanjuruhan Malang hasil penelitian menyatakan, disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh



signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Desy Puspita dan Sri Widodo(2020) Meneliti tentang Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Persada Arkana Buana Jakarta hasil penelitian menyatakan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi melalui peningkatan pengawasan absensi dengan finger print dan kebijakan pemberian kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku.

Beberapa saran yang diberikan antara lain motivasi sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja karyawan, untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan harus terus dilakukan evaluasi dan peningkatan motivasi seperti atasan memberikan bimbingan, keamanan di tempat kerja, pelatihan, peralatan ditempat kerja dan hak cuti kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja karyawan, untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan harus terus dilakukan evaluasi dan peningkatan disiplin seperti kemampuan yang jelas dalam bekerja, bersikap adil dalam



menegakan disiplin, ketempat kerja lebih awal dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Kepuasan kerja sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja karyawan, untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan harus dilakukan evaluasi dan peningkatan kepuasan kerja seperti gaji sesuai dengan tanggung jawab, lingkungan kerja yang mendukung, penempatan kerja sesuai dengan keahlian dan sifat pekerjaan ini sebagai tantangan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

