

**SKRIPSI**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN**  
**DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**(Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap)**

**AKHMAD SUHAELI WARDANA**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**MAKASSAR**

**2020**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN**  
**DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**(Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap)**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar sarjana ekonomi

disusun dan diajukan oleh  
**AKHMAD SUHAELI WARDANA**  
**A21116501**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**MAKASSAR**  
**2020**

# SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap)

Disusun oleh

**AKHMAD SUHAELI WARDANA**

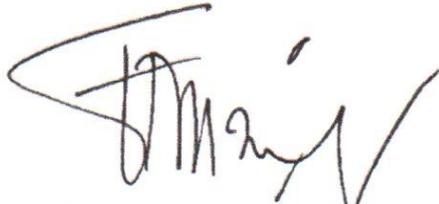
**A21116501**

Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji

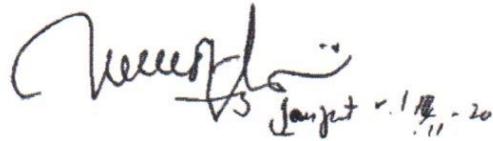
Makassar, 11 November 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

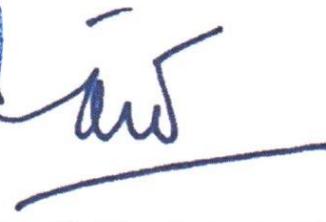


Dr. Fauziah Umar, SE.,M.S  
NIP 19610713 198702 2 001



Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA  
NIP 19610413 198702 2 002

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D  
NIP 19610713 198702 2 001

## LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) CABANG SIDRAP

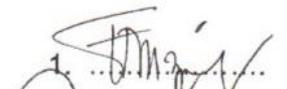
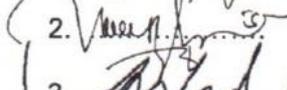
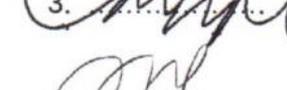
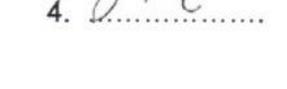
Disusun dan diajukan oleh

**AKHMAD SUHAELI WARDANA**

**A21116501**

Telah mempertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal **2 Desember 2020** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Fauziah Umar, SE.,MS	Ketua	1. 
2.	Dra. Hj. Nursiah Sallatu, MA	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. H. Muhammad Ali, SE.,M.S	Anggota	3. 
4.	Dr. Maat Pono, SE.,M.Si	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D  
NIP 19610713 198702 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Akhmad Suhaeli Wardana

NIM : A21116501

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

***“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sidrap”***

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau proposal yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan saya tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar,

buat pernyataan,  
  
Akhmad Suhaeli Wardana

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah Rabbil-'alamin.* Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis diberikan kesehatan, serta kesempatan dan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sidrap”.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat guna menyelesaikan studi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada orang tua tercinta Ayahanda Aliwardana SE, Ibunda Dra. Hj. Salmiya, M. Si dan kakak-kakak saya, serta seluruh keluarga tercinta yang tidak pernah berhenti mendoakan, menasehati, memotivasi dan mendukung penulis selama ini sehingga penulis diberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini tidak luput dari hambatan yang peneliti alami. Namun, berkat bantuan berbagai pihak, hambatan tersebut dapat teratasi. Sehubungan dengan itu, pada kesempatan dan melalui lembaran ini, penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu M.A, selaku Rektor Universitas Hasanuddin
2. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
3. Ibu Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D, selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
4. Bapak Andi Aswan, SE., MBA, selaku Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
5. Bapak Prof. Dr. Nurdin Brasit, M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik

6. Ibu Dr. Fauziah Umar, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dra. Hj. Nursiah Salattu, MA selaku Dosen Pembimbing II yang telah mencurahkan perhatian yang luar biasa, memberikan banyak ilmu kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi, serta meluangkan waktu dan kesempatannya untuk mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini
7. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Ali, SE., M.Si dan Bapak Dr. Maat Pono, SE., M.Si selaku Dosen Penguji yang telah memberikan banyak saran dan arahan-arahan dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Bapak dan Ibu dosen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah mendidik dan memberikan seluruh ilmunya kepada peneliti
9. Ibu Sulfiana Kadir, SE., MBA selaku pimpinan cabang yang telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sidrap.
10. Bapak Ali Wardana serta seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Makassar yang telah membantu peneliti dalam pengambilan data penelitian
11. Bapak Asmari dan Bapak Tamsir, selaku Staf Administrasi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah membantu sehingga urusan administrasi peneliti menjadi lancar
12. KKN Reguler Bantaeng 2019, terkhusus kepada sahabat-sahabat posko Desa Bonto jaya yang selalu memberikan arahan dan semangat.
13. Sitti Chaerunnisa Aulia yang telah senantiasa memeberikan perhatian, semangat dan memotivasi kepada peneliti sampai penyusunan skripsi.
14. Teman-teman seperjuangan Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin angkatan 2016 yang senantiasa memberikan perhatian, semangat, dan motivasi kepada peneliti sampai penyusunan skripsi.

15. Dan semua pihak terlibat yang tidak sempat disebutkan yang juga turut serta membantu penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. *Aamiin*.

Makassar, 06 Oktober 2020

Peneliti

## ABSTRAK

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap)**

### **The effect of work motivation and work discipline on employee performace (Case Study at Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap)**

Akhmad Suhaeli Wardana

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 68 dari total populasi 210 karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap. Pengambilan sampel menggunakan metode *slovin*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner dengan pihak terkait. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan taraf signifikan 0,1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan nilai t-hitung 4,098 lebih besar dari t tabel 1,668 dengan nilai signifikan 0,00. Sama halnya dengan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan nilai t hitung 4590 lebih besar dari t tabel 1,668 dengan nilai signifikan 0,00. Sedangkan hasil pada uji F diperoleh nilai F-hitung 40.588 lebih besar dari F-tabel 2,39 dengan nilai signifikan 0,00 yang berarti motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 55,5% sisanya sebesar 44,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

**Kata kunci:** Motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

This research aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employees performance at Bank Rakyat Indonesi Cabang Sidrap. Total sample in this research is 68 from a total population of 210 employees at Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap using the Slovin sampling method. Data collection techniques were carried out by observation, interviews and questionnaires with stakeholders. The analysis used is multiple linear regression with a significant level at 0.1. The results of this researc indicate that work motivation has a positive and significant effect partially with a t-value 4,098 greater than t-table 1.667 with a significant value 0.00. Likewise, work discipline also has a positive and partially significant effect with the t-value 4,590 greater than the t-table 1.667 with a significant value 0.00. While the results on the F test obtained that the F-value 40,588 is greater than the F-table 2.17 with a significant value 0.00, which means that work motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The contribution of work motivation and work discipline to explain employee performance is 55.5%, the remaining 44.5% is explained by other factors outside of this study.

**Keywords:** Work motivation, work discipline, employee performance

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1. Motivasi kerja.....	12
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	12
2.1.2 Teori-Teori Motivasi Kerja .....	13
2.1.2 Tujuan motivasi kerja .....	18
2.1.3 Jenis-jenis motivasi kerja.....	18
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	19
2.1.5 Teknik Memotivasi Karyawan .....	22
2.2 Disiplin Kerja .....	23
2.2.1 Pengertian Disiplin kerja .....	23
2.2.2 Jenis Disiplin Kerja.....	23
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	24

2.2.4 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja .....	25
2.3 Kinerja Karyawan .....	28
2.3.1 Pengertian kinerja karyawan.....	28
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan .....	29
2.3.3 Tujuan dan Manfaat penilaian Kinerja Perusahaan .....	31
2.3.4 Metode Penilaian Kinerja Karyawan .....	32
2.3.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	33
2.4 Penelitian Terdahulu .....	35
2.4.1 Keterkaitan antar Variabel .....	40
2.5 Kerangka Pikir .....	42
2.6 Hipotesis Penelitian .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	43
3.2 Lokasi dan Waktu penelitian.....	43
3.3 Populasi dan Sampel .....	43
3.3.1 Populasi.....	43
3.3.2 Sampel.....	44
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	45
2.4.1 Jenis Data.....	45
3.4.2 Sumber Data.....	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	47
3.6.1 Variabel Penelitian .....	47
3.6.2 Definisi Operasional .....	48
3.7 Instrumen Penelitian .....	48
3.8 Validasi dan Reliabilitas.....	49
3.9 Analisis Data.....	50
3.9.1 Analisis Deskriptif.....	50
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	51
3.9.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51
3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.10 Pengujian Hipotesis .....	52
3.10.1 Uji F (Uji Simultan) .....	52
3.10.2 Uji t (Uji Parsial) .....	53

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....</b>	<b>54</b>
4.1.1 Sejarah singkat perusahaan.....	54
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	55
4.1.3 Budaya Perusahaan.....	56
4.1.4 Struktur organisasi perusahaan .....	57
<b>4.2 Karakteristik Responden .....</b>	<b>59</b>
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	59
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	60
4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	60
4.2.5 Karakteristik Berdasarkan Divisi/Jabatan .....	61
<b>4.3 Analisis Deskriptif .....</b>	<b>62</b>
4.3.1 Penentuan Range.....	62
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Perhitungan Skor.....	63
4.3.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Perhitungan Skor .....	64
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Perhitungan Skor ..	65
<b>4.4 Uji Validasi dan Reliabilitas .....</b>	<b>66</b>
4.4.1 Uji Validitas .....	66
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	67
<b>4.5 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>68</b>
4.5.1 Uji Normalitas.....	68
4.5.2 Uji Multikolinearitas .....	69
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	70
<b>4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....</b>	<b>71</b>
<b>4.7 Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>.....</b>	<b>72</b>
<b>4.7 Uji Hipotesis .....</b>	<b>73</b>
4.7.1 Uji F.....	73
4.7.2 Uji t.....	74
<b>4.8 Pembahasan .....</b>	<b>76</b>
4.8.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan .....	76
4.8.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .....	77

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>79</b>
<b>5.1 Keimpulan.....</b>	<b>79</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>80</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Pencapaian Target Mikro Tahun 2020 BRI cab. Sidrap.....	2
<b>Tabel 2.1</b> Hasil penelitian terdahulu.....	35
<b>Tabel 3.1</b> Defenisi operasional.....	48
<b>Tabel 3.2</b> Instrumen penelitian.....	49
<b>Tabel 4.1</b> Karakteristik Berdasarkan Usia.....	59
<b>Tabel 4.2</b> Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	59
<b>Tabel 4.3</b> Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	60
<b>Tabel 4.4</b> Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	61
<b>Tabel 4.5</b> Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	61
<b>Tabel 4.6</b> Tanggapan Responden mengenai motivasi kerja (X1).....	63
<b>Tabel 4.7</b> Tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja (X2).....	64
<b>Tabel 4.8</b> Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan (Y).....	65
<b>Tabel 4.9</b> Uji Validasi.....	66
<b>Tabel 4.10</b> Uji reabilitas.....	67
<b>Tabel 4.11</b> Uji Normalits.....	69
<b>Tabel 4.12</b> Uji Multikolinearitas.....	70
<b>Tabel 4.13</b> Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
<b>Tabel 4.14</b> Koefisien Determinasi.....	72
<b>Tabel 4.15</b> Uji F.....	73
<b>Tabel 4.16</b> Uji t.....	74

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Hierarki Kebutuhan Maslow.....	14
<b>Gambar 2.3</b> Kerangka Pikir.....	42
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi .....	58
<b>Gambar 4.2</b> Uji Normalitas.....	68
<b>Gambar 4.1</b> Uji Heteroskedastisitas .....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Biodata Peneliti.....	85
2. Kuesioner Penelitian.....	86
3. Tabulasi Data Responden.....	90
4. Uji Validasi dan Reliabilitas.....	99
5. Analisa Regresi Linear Berganda.....	103
6. Tabel Statistik.....	107

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan zaman semakin pesat berdampak pada persaingan yang ketat. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dapat dicapai dengan mempunyai karyawan yang berkualitas dan mampu bekerja sama dengan karyawan lain agar tujuan perusahaan tercapai. Keberadaan karyawan atau pegawai di dalam perusahaan sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan semua proses kegiatan perusahaan baik itu perusahaan yang menghasilkan produk (manufaktur) maupun perusahaan yang bergerak di bidang jasa termasuk perusahaan yang bergerak disektor perbankan.

Dalam dunia perbankan di Indonesia, semua transaksi keuangan terkait dengan kinerja bisnis semakin maju, penggunaan teknologi semakin bervariasi, memungkinkan semuanya berjalan dengan cepat dan tidak berbelit-belit. Peningkatan kinerja perusahaan tidak menghandalkan pada mesin modern, tetapi yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja yang didalamnya adalah manusia. Perusahaan yang memiliki prestasi akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terutama untuk menambah nasabah sebagai akibat kinerja perusahaan membaik.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya. Jika karyawan bekerja tidak memiliki kedisiplinan dan tidak memiliki

semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi Moehariono (2012:95). Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai (Hasibuan, 2008 :87).

Penilaian kinerja tersebut dikenal sebagai Penilaian Karya Pegawai (PKP) atau Performance Appraisal Program (PAP). Hasil penelaahan , memperlihatkan bahwa sistem PKP pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) memiliki keunggulan yaitu memiliki beberapa karakteristik penilaian kinerja yang baik karena memiliki sasaran yang jelas, mendapat dukungan dari manajemen dan karyawan, memiliki tingkat fleksibilitas tinggi, serta karakteristik lainnya yang dimiliki oleh penilaian kinerja yang baik, disamping itu penilaian dilakukan secara terbuka serta hasilnya sudah dapat menggambarkan kinerja seorang pegawai.

**Tabel 1.1** Pencapaian Target Mikro Tahun 2020

Pencapaian Target Bisnis Mikro Tahun 2020 Kanca Sidrap  
Bulan September 2020

NO	MATA ANGGARAN	DES 2019	TARGET	REALISASI	DELTA		% TARGET
			SEP 20	SEP 20	DES 19	TARGET SEP 20	SEP 20
1	Simpanan	791.859	834.449	912.389	120.530	77.940	109,34
2	Pinjaman	782.263	865.946	874.774	92.511	8.828	101,02
3	Nasabah Pinjaman	25.815	26.173	26.500	685	327	101,25
4	Nasabah Simpanan	163.320	174.566	180.738	17.418	6.172	103,54
5	Laba	100.151	70.916	78.657	21.494	7.741	110,92
6	Tunggakan	27.473	38.791	8.905	18.568	29.886	435,61

Sumber: Bank Rakyat Indonesia cabang Sidrap

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas terdapat 6 indikator yang menjadi target penilaian kinerja karyawan pada perusahaan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap, hasil diatas menunjukkan semua indikator mencapai target diatas 100% yang berarti BRI Sidrap sukses dalam pencapaian target tahun 2020. Tercapainya hasil yang maksimal hal ini membuktikan bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja (Moeheriono, 2020).

Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja tidak menurun demi kelancaran tujuan perusahaan seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006).

McClelland dalam mangkunegara (2011:68) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Hal ini motif yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan maksimal. Semakin tinggi motivasi karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dan begitu pula sebaliknya. Pada penelitian sebelumnya, Pada penelitian yang

dilakukan Rika Widayaningtyas (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Hasibuan (2013:193) menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakain baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Disiplin adalah faktor yang terpenting dalam meningkatkan kerja karyawan. Pada penelitian Muklis Riyadi (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pada penelitian Teratai Salena (2019) tentang Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kanca Slamet Surakarta menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Merupakan salah satu bank BUMN yang terbesar di Indonesia dimana mempunyai banyak karyawan dan jaringan sampai di pelosok pedesaan. Dengan melakukan penelitian di PT Bank

Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanca Sidrap untuk memperoleh gambaran bagaimana karyawan BRI bisa disiplin dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari uraian diatas, jelas terlihat bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja dan belum menjadi hal terbukti di Bank Rakyat Indoensia Cabang Sidrap, maka penulis akan melakukan penelitian di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidrap dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI)”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Sidrap?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Sidrap?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Sidrap?
4. Variabel manakah yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Sidrap ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Sidrap.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Sidrap.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang Sidrap.
4. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Kantor Cabang sidrap.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Setelah penelitian ini dilakkan, diharapkan akan memberikan manfaat bagi pihak, diantaranya:

1. Bagi Akademisi

Merupakan tambahan informasi yang bermanfaat bagi pembaca yang berkepentingan dan sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penelitian serta menguji kemampuan analisis masalah berdasarkan teori yang pernah didapat, khususnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

3. Bagi BRI

Penelitian ini memberikan kontribusi dan informasi agar pihak manajemen semakin meningkatkan kompetensi sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi Masyarakat Luar

Menambah pengetahuan dan keterampilan dalam menyusun penelitian lanjutan dan sekaligus menjadi bahan masukan informasi untuk melanjutkan penelitian tentang hubungan antara sumber daya manusia dengan kinerja karyawan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Secara garis besarnya, penelitian ini disusun dalam 5 (lima) 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, kerangka berfikir dan hipotesis.

**BAB III 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, analisis data dan pengujian hipotesis.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**, pada bab ini membahas tentang hasil penelitian yang terdiri dari uji validasi, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis (uji f dan uji t)

**BAB V PENUTUP**, pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang sifatnya yang membangun untuk bahan peninjauan selanjut.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Salah satu sumber daya yang penting bagi manajemen adalah manusia, baik berkedudukan sebagai manajer, karyawan atau buruh. Sumber daya ini biasa diberi nama sumber daya manusia atau *human resource*.

Manajemen sumber daya manusia menurut Cascio dan Awad dalam Ishak dan Tanjung (2003 : 89) adalah penarikan, seleksi, pemeliharaan, pengembangan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mengaktifkan baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

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, 2005), 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, 2009). Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi atau perusahaan dalam mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung kepada manusia yang mengelolanya. Oleh sebab itu sumber daya manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan bermanfaat dalam mencapai misi dan tujuan.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2005) menyebutkan terdapat beberapa fungsi yang ada dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) antara lain; pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Sedangkan Arep dan Tanjung (2005) 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 antarindividu, 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 dan Priansa, 2011).

Untuk mendukung proses berjalannya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di atas, tentunya diperlukan suatu alat dan usaha yang efektif. Salah satunya adalah dengan memaksimalkan motivasi kerja atau disiplin kerja yang telah dikelola dengan baik sehingga dipercaya juga mampu meningkatkan kinerja dari karyawan suatu organisasi atau perusahaan.

## **2.1. Motivasi kerja**

### **2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Sebelum mengacu pada pengertian motivasi, terlebih dahulu kita menelaah pengidentifikasian kata motif dan motivasi. Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan.

Ganyang (2018) motivasi karyawan merupakan salah satu aktifitas yang penting bagi perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan menyumbangkan berbagai keahlian dengan penuh rasa tanggung jawab tanpa unsur paksaan.

Pamela dan oloko (2015) motivasi adalah kunci dari keorganisasian yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Chukwuma dan obiefuna (2014) motivasi adalah proses pembangkitan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul oleh adanya keinginan dari dalam diri maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan yang lebih baik dan menentukan arah tujuan yang hendak dicapai serta menentukan perbuatan yang harus dilakukan.

### 2.1.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

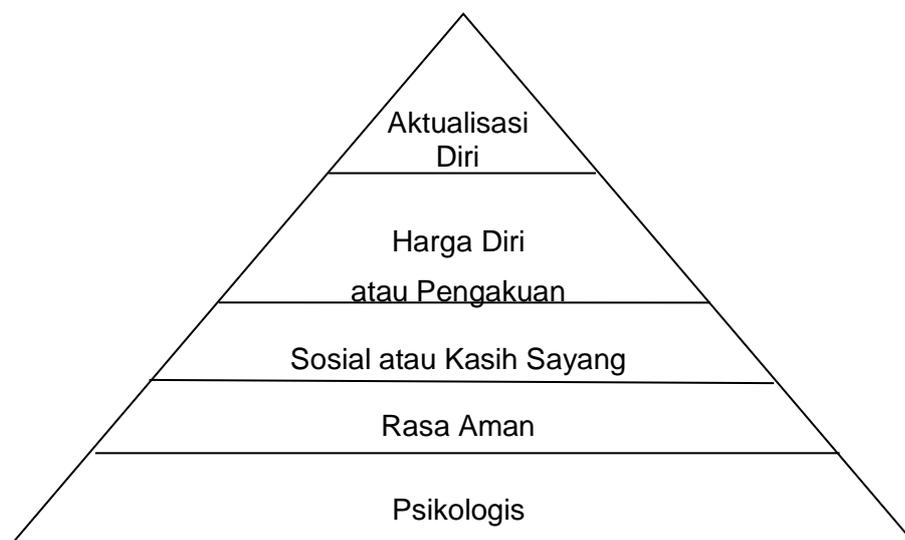
Para ahli mengemukakan teori tentang motivasi kerja dari sudut pandang yang berbeda. Berikut ini beberapa teori motivasi kerja menurut Ganyang (2018) :

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Seseorang berperilaku karena adanya dorongan kuat untuk memenuhi kebutuhan dasar. Dasar teori ini adalah :

- a. Manusia adalah makhluk berkeinginan, mereka selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan manusia selalu muncul terus menerus dan hanya akan berhenti jika sudah meninggal.
- b. Suatu kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi motivator bagi pelakunya. Hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun sebagai berikut :
  - Psikologis  
Kebutuhan psikologis yang dimaksud seperti makan, minum, perlindungan fisik dan lain-lain. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau kebutuhan dasar. Dimana setiap makhluk pasti memiliki kebutuhan ini.
  - Rasa Aman  
Kebutuhan rasa aman ini seperti perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan aman dari lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik tetapi mental, psikologi dan intelektual.
  - Sosial atau Kasih Sayang  
Jenis kebutuhan ini seperti kebutuhan diterima dalam kelompok, berinteraksi, mencintai dan dicintai.

- Harga Diri atau Pengakuan  
Kebutuhan ini seperti kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- Aktualisasi Diri  
Kebutuhan ini seperti kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dan memberikan penilaian atau kritik.



**Gambar 2.1** Hierarki Kebutuhan Maslow

## 2. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ada dua faktor yang menyebabkan rasa puas dan tidak puas, yaitu:

### a. Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factors*)

Faktor Pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status.

b. Faktor Pemotivasian (*Motivational Factors*)

Faktor Pemotivasian adalah hal-hal yang mendorong untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik atau bersifat dalam diri seseorang. Faktor Pemotivasian meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang, dan tanggungjawab.

3. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor seorang guru besar di Massachusetts Institute of Technology. Teori ini didasarkan kepada asumsi bahwa manusia dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu kelompok teori X (teori tradisional) dan kelompok teori Y (teori demokrasi).

Teori X menyatakan:

- a. Pada umumnya karyawan malas dan tidak suka bekerja
- b. Karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan menghindari tanggungjawab
- c. Karyawan lebih senang dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya
- d. Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak mementingkan tujuan organisasi

Memotivasi karyawan yang memiliki karakter teori X harus dilakukan dengan cara yang tegas, pengawasan ketat, dan dengan pemberian sanksi agar karyawan mau bekerja keras.

Teori Y menyatakan:

- a. Pada umumnya karyawan rajin dan dapat menikmati pekerjaan
- b. Karyawan berambisi untuk maju
- c. Karyawan siap menerima tanggung jawab
- d. Karyawan kreatif dan inovatif menemukan berbagai metode untuk bekerja secara efektif dan efisien

e. Karyawan selalu mengembangkan diri untuk mencapai sasaran perusahaan.

Memotivasi karyawan yang memiliki karakter teori Y sebaiknya melibatkan karyawan pada berbagai aktivitas perusahaan dan mengikut sertakan karyawan dengan diskusi dalam pengambilan keputusan.

#### 4. Teori Harapan

Teori Harapan diungkapkan oleh Victor H. Vroom. Menurut teori ini jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu kuat, maka dia akan sangat terdorong untuk memperoleh sesuatu yang diinginkannya itu. Sebaliknya jika harapan untuk memperoleh sesuatu yang diinginkannya lemah, maka motivasi untuk berupaya mencapai sesuatu tersebut rendah juga. Jika seorang pengusaha ingin membuka cabang perusahaan dalam waktu sesingkat mungkin, maka ia akan berusaha melakukan manajemen usaha secara profesional, lebih efisien dalam menggunakan waktu dan bahan baku, lebih efektif menjual produk dan gagasan, serta berinvestasi. Prinsipnya pengusaha tersebut akan menggunakan semua potensi yang dimiliki untuk mencapai yang diharapkan.

#### 5. Teori ERG (Existence, Relatedness, and Growth)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Seorang ahli dari Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Teori ini diyakini lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam teori ini, yaitu :

##### a. Existence Needs (kebutuhan eksistensi)

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja. Kebutuhan ini jika

dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan.

b. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Hubungan Sosial)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan sosial.

c. *Growth needs* (kebutuhan Pertumbuhan)

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pribadi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori Hierarchy Maslow dianggap sebagai kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dari beberapa teori diatas yang digunakan pada penelitian ini adalah teori ERG. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow. Teori ini diyakini lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Menurut Asnawi (2007) mengatakan bahwa faktor *existence* terdiri dari kebutuhan fisik dan rasa aman. Terpenuhinya kebutuhan fisik dan aman dapat diperoleh ketika berinteraksi dengan orang lain. Pemenuhan kebutuhan *eksistence* dan *relatedness* tidak terlepas dari proses tumbuh. Growth adalah hubungan yang berkaitan dengan keinginan intrinsik untuk mengembangkan dirinya, baik berkembang secara lahir maupun batin. Perkembangan teknologi menuntut setiap orang untuk terus memperbaharui diri dengan ilmu-ilmu yang terkini. Sedangkan menurut Yulianto (2020) Secara keseluruhan teori ERG menyatakan suatu versi yang lebih valid dari hierarki kebutuhan.

### **2.1.2 Tujuan motivasi kerja**

Ganyang (2018 : 156) berpendapat bahwa motivasi kerja umumnya dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan-tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat kerja dari setiap karyawan.
2. Meningkatkan kepuasan yang diterima oleh karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas setiap karyawan.
4. Meningkatkan loyalitas setiap karyawan terhadap perusahaan.
5. Meningkatkan partisipasi karyawan yang ada di perusahaan.
6. Meningkatkan tanggung jawab setiap karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Sedangkan menurut Ach. Mohyi (2013) juga mengembangkan tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan semangat, gairah dan kedisiplinan kerja karyawan.
2. Memupuk rasa memiliki, loyalitas dan partisipasi karyawan.
3. Meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan untuk berkembang.
4. Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan.
5. Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Dari semua tujuan motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk tujuan sebuah perusahaan atau organisasi dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan karyawan.

### **2.1.3 Jenis-jenis motivasi kerja**

Menurut Hasibuan (2019 : 54) motivasi dibagi menjadi dua:

1. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berpartisipasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Seperti halnya

manajer bisa memberikan reward atau pujian kepada karyawannya, agar karyawan bisa termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2. Motivasi negative, menejer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan memotivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut hukum, tetapi dalam jangka panjang akan berakibat kurang baik. Seperti halnya manajer bisa memberikan teguran dan pemotongan gaji.

Sedangkan menurut Bedjo siswanto membagi bentuk motivasi menjadi dua yakni :

1. Insentif material, imbalan yang diberikan kepada karyawan berupa materi, seperti misalnya uang atau bentuk barang-baang yang lain.
2. Insentif non material, balas jasa yang berikan kepada para karyawan berupa non materi, misalnya pujian, penghargaan, promosi adanya pemberian sarana atau faktor kemudahan dan lain sebagainya.

Dalam peraktiknya kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh manajer perusahaan. Penggunaanya harus seimbang dan tepat, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dengan berbagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malayu Hasibuan S.P Hasibuan (2012 : 142) ada 4 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan untuk melanjutkan hidupnya.

2. Keinginan untuk suatu posisi

Dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan yang kedua ini dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3. Keinginan akan kekuasaan

Merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.

4. Keinginan akan pengakuan

Keinginan akan pengakuan, kehormatan dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang mau bekerja.

Pendapat lain juga dijelaskan oleh Ganyang (2018) yang mengatakan ada dua faktornya yaitu faktor internal dan external. Faktor internal merupakan faktor yang mendorong seseorang bersikap dan berperilaku yang berasal dari dalam diri orang seseorang. Faktor internal motivasi kerja mencakup hal-hal berikut:

a. Kebutuhan

Kebutuhan seseorang dapat menjadi daya dorong luar biasa bagi orang tersebut untuk berperilaku tertentu.

b. Kepercayaan

Kepercayaan yang dimiliki seseorang akan mendorong orang tersebut untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan kepercayaannya, walaupun harus ada pengorbanan tertentu untuk pelaksanaannya.

c. Bakat

Pada dasarnya seseorang telah dibekali bakat masing-masing sejak lahir, walaupun ada sebagian orang yang belum menyadari bakat yang dimilikinya. Orang yang telah memahami bakat pada dirinya akan cenderung bertindak sesuai dengan bakat tersebut.

d. Kegemaran

Kegemaran seseorang terhadap sesuatu akan mendorongnya untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan kegemarannya.

e. Sikap Persetujuan

Sikap persetujuan seseorang terhadap suatu fenomena atau kejadian tertentu dapat menjadi daya tarik untuk bersikap dan berperilaku menunjukkan sikap persetujuan tersebut.

Sedangkan Faktor eksternal merupakan faktor yang mendorong seseorang bersikap dan berperilaku yang berasal dari luar diri orang tersebut. Faktor eksternal motivasi kerja mencakup hal-hal berikut :

a. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yaitu keseluruhan sarana dan prasarana kerja disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, ketenangan, serta hubungan kerja antar karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan penghasilan utama bagi para karyawan yang dijadikan sebagai alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi dari supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan dan membimbing para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik guna meminimalisir kesalahan kerja yang terjadi.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja dan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan jika adanya jaminan karir yang jelas, baik jaminan dalam bentuk promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan Tanggungjawab

Status atau jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan mendapatkan kesempatan menduduki jabatan tertentu dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya karena diberi tanggungjawab dan wewenang yang besar untuk melakukan suatu pekerjaan.

f. Peraturan yang fleksibel.

Peraturan yang fleksibel bagi perusahaan besar biasanya telah menetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur ini merupakan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur serta melindungi para karyawan.

### **2.1.5 Teknik Memotivasi Karyawan**

Menurut Ganyang (2018) terdapat beberapa teknik untuk memotivasi karyawan, antara lain :

1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Setiap karyawan memiliki kebutuhan berdeda-beda. Jika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik.

2. Teknik komunikasi persuasif, terdiri dari:

- a. Attention (perhatian)
- b. Interest (keinginan)
- c. Decision (keputusan)
- d. Action (tindakan)
- e. Satisfaction (kepuasan)

Pimpinan memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul keinginan karyawan terhadap pelaksanaan

kerja yang baik. Keinginan yang kuat akan mempengaruhi pengambilan keputusan dan melakukan tindakan kerja secara nyata dalam mencapai tujuan yang diharapkan pimpinan. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:193) disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan.

Menurut G.R Terry dalam Edy Sutrisono (2010) disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka disiplin kerja harus diusahakan yang baik. Sementara itu, pengertian disiplin kerja menurut Muchdarsyah Singnungan (2009:135) adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Beberapa pengertian menurut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah karyawan yang bisa menaati peraturan yang ada di sebuah perusahaan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Karyawan juga harus bertanggung jawab atas apa yang dikekerjakan.

### **2.2.2 Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Ganyang (2018) jenis disiplin kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

#### **a. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah upaya untuk menumbuhkan kembangkan kedisiplinan pada diri setiap karyawan untuk melaksanakan berbagai

peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prinsip dasar disiplin preventif adalah kesadaran berdisiplin dalam melaksanakan tugas muncul dari diri karyawan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya konkrit manajemen dalam menegakkan disiplin kerja setiap karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Disiplin komparatif

Disiplin komparatif adalah mengaplikasikan kedisiplinan kerja di perusahaan sendiri atas dasar kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan lain yang sudah terbukti sukses.

### **2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Ganyang (2018) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebagai berikut :

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka dari itu tujuan ini disosialisasikan dan dipahami setiap karyawan.

2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan. Peraturan ini harus mencantumkan sanksi yang pasti bagi pelanggarannya tanpa membedakan satu karyawan dengan karyawan lainnya.

3. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian

penting dari perusahaan. Atasan juga memberikan pengawasan terhadap karyawan yang memiliki tugas yang sulit dalam melaksanakan tugas. Sikap atasan yang demikian akan dihormati oleh karyawan, sehingga akhirnya menciptakan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

4. Adanya reward dan punishment

Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan kedisiplinan. Punishment merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kejelasan reward dan punishment ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan perusahaan.

5. Besar kecilnya kompensasi

Karyawan akan bekerja dengan disiplin kerja jika kompensasi yang diterima sebagai balas jasa atas hasil kerjanya dinilai memadai atau layak. Sebaliknya jika karyawan menilai kompensasi yang diterimanya kurang layak akan memicu mereka untuk bersikap dan berperilaku yang melanggar peraturan kedisiplinan di perusahaan.

#### **2.2.4 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Sanksi ini salah satu metode yang dapat digunakan untuk mendisiplinkan karyawan. Karyawan yang tipe X (malas, menghindari tanggung jawab, menghendaki pengawasan ketat, tidak menyukai tantangan) akan sesuai jika perusahaan menerapkan keputusan sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja (Ganyang 2018 : 198).

1. Faktor yang dipertimbangkan dalam pemberian sanksi

Suatu sanksi diterapkan di perusahaan terhadap pelanggaran disiplin kerja, maka harus diyakinkan terlebih dahulu bahwa peraturan disiplin kerja yang berlaku sudah disosialisasikan dan dipahami oleh karyawan. Maka dari itu

terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut adalah:

a. Pemberian Sanksi Mengacu Kepada Tujuan Perusahaan

Hal mendasar yang perlu diperhatikan tentang pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja, semata-mata untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan. Jadi bukan atas dasar emosi atasan atau pihak tertentu.

b. Pemberian sanksi bertahap

Sanksi bertahap ini untuk diingatkan memalui teguran secara lisan oleh atasan secara langsung. Jenis sanksi ini merupakan sanksi yang tidak begitu berat. Jika sanksi secara lisan diabaikan oleh karyawan dengan masih melanggar disiplin kerja maka akan diberikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga. Tujuan diberikan surat peringatan agar karyawan ini menyadari pelanggaran yang telah dilakukan. Jika masih diabaikan oleh karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perusahaan dapat meningkatkan beban sanksi misalnya mutasi kerja, skorsing atau terakhir pemutusan hubungan kerja (PHK)

c. Keputusan sanksi secepatnya

Atasan sebaiknya mengambil keputusan dengan cepat terhadap pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan. Jika keputusan terlambat cenderung diabaikan oleh karyawan dan kurang memotivasi mereka untuk tidak mengulangi pelanggaran disiplin kerja.

d. Keputusan sanksi harus adil

Sanksi yang diberikan kepada karyawan atas pelanggaran disiplin kerja yang telah dilakukan agar bersifat adil. Pelanggaran yang sama harus diberikan sanksi yang sama. Tidak ada perbedaan antar karyawan.

Diskriminasi antar karyawan hanya akan menimbulkan kecemburuan social yang berpengaruh tidak baik terhadap penegakan disiplin kerja.

## 2. Tujuan pemberian sanksi

Menurut Ganyang (2018) tujuan pemberian sanksi antara lain:

### a. Mempermudah pencapaian tujuan perusahaan

Adanya ketentuan sanksi dapat memotivasi karyawan untuk tetap menjaga disiplin kerja. Jika semua karyawan berkerja dengan penuh kedisiplinan, maka tujuan perusahaan biasa berjalan dengan baik.

### b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan. Kesesuaian dengan prosedur dan standar yang berlaku saat bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### c. Membuat efek jera

Karyawan yang menerima sanksi karena pelanggaran disiplin kerja yang telah dilakukannya, akan menjadikan sanksi tersebut sebagai pelajaran berharga. Dengan demikian mereka tidak adakan mengulangi kesalahan serupa pada masa yang akan datang.

### d. Menjadi Pelajaran Bagi Karyawan Lain.

Pada umumnya karyawan akan berfikir jika teman kerjanya mendapatkan sanksi kerana melakukan pelanggaran disiplin kerja, maka dia pun akan mendapatkan sanksi yang sama jika melakukan kesalahan yang serupa. Terkait dengan itu maka akan berupaya untuk tidak melanggar disiplin kerja agar terhindar dari sanksi.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian kinerja karyawan**

Wibowo (2014) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Pendapat lain diutarakan oleh Mangkunegara (2009) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2003) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Lebih lanjut Ganyang (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perbandingan kerja yang telah dicapai karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang telah dicapai oleh karyawan, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja menurut simanjutak (2005) adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu.

Sedangkan menurut Gary Dessler (2013) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan standar yang ada. Tujuannya untuk mendorong seseorang agar bisa berada diatas rata-rata.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja yang dilaksanakan setiap periode tertentu terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan tugas yang dia laksanakan oleh karyawan tersebut.

### **2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2009:80) untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
5. Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
6. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

7. Kejujuran yaitu ketulusan hati seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak meyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

Indikator untuk mengukur kinerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator menurut Ganyang (2018). Indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas ini menunjukkan banyaknya output secara kuantitatif yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Semakin banyak output yang dihasilkan, maka semakin baik kinerja yang diberikan karyawan tersebut.

2. Kualitas

kualitas ini menunjukkan bobot atau nilai yang ditunjukkan dari setiap unit output yang dihasilkan. Pelaksanaan evaluasi kinerja akan menilai kesesuaian output dengan standar yang berlaku. Tidak banyak nilai yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan jika standar kerja kualitas tidak baik walaupun secara kuantitas baik. Karyawan dianggap hanya membuang-buang waktu dan sumber daya yang dimiliki perusahaan.

3. Kreativitas

Kreativitas akan mencerminkan dari banyaknya gagasan yang disampaikan oleh karyawan. semakin banyak gagasan yang disampaikan semakin kreatif karyawan tersebut dinilai oleh perusahaan. Pada aspek ini karyawan dinilai inisiatifnya untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sub variabel lainnya yang dinilai adalah kemampuan karyawan dalam pengambilan keputusan ditengah terbatasnya sumberdaya yang tersedia. Tidak kalah pentingnya inovasi yang dilakukan oleh karyawan untuk kepentingan perusahaan tempat ia bekerja.

4. Loyalitas
  - a. Selalu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya walaupun tugas tersebut cukup berat.
  - b. Membantu tugas rekan kerja jika pekerjaan sendiri sudah selesai dilaksanakan.
  - c. Tidak terpengaruh oleh provokasi yang lain.
  - d. Dengan senang hati mengajak rekan kerja untuk bekerja sabaik-baiknya.

### **2.3.3 Tujuan dan Manfaat penilaian Kinerja Perusahaan**

Menurut Belarmino (2013,62-63) Penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat bagi perusahaan antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi.

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi untuk menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Bertujuan dan bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan dari perusahaan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling memiliki keterkaitan satu sama lain antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi Penilaian Kinerja

Sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

### 2.3.4 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012) metode penilaian kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Metode Tradisional

Metode ini merupakan tertua dalam paling sederhana untuk menilai kinerja karyawan dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis.

Yang termasuk dalam metode tradisional adalah :

##### a. Rating scale

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak yang digunakan, dimana penilaian ini dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan dan kontribusinya terhadap tujuan kerja.

##### b. Employee Comparation

Metode ini yang dilakukan dengan membandingkan antara seorang pekerjaan dengan pekerjaan yang lainnya.

##### c. Check List

Penilai tidak perlu menilai tetapi hanya perlu memberikan masukan atau informasi bagi penilain yang dilakukan oleh bagian personalia.

##### d. Freefrom Essay

Penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya.

##### e. Critical Incedent

Penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya, misalnya mengenai inisiatif, kerjasama dan keselamatan.

## 2. Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kerja karyawan, yang termasuk ke dalam metode ini adalah :

### a. Assessment Center

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus, cara penilaian dilakukan dengan cara wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain. Nilai indeks kinerja karyawan adalah rata-rata bobot dari tim penilai.

### b. Management by Objective

Dalam metode ini karyawan langsung diikuti sertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasaran masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

### c. Human asset accounting

Dalam metode ini, faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

### **2.3.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Moorhead dan Chung, Megginson, dalam Sugiono (2009:12), yaitu:

#### 1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Tingkat baik atau buruknya suatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan. Kualitas pekerjaan seorang karyawan dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, kecepatan kerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Banyaknya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan pekerjaan baru.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahliannya dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang dilakukan.

4. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal atau kerjasama antara karyawan, akan tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antara pimpinan organisasi dengan para karyawannya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara-cara atau inisiatif tersendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi (*Innovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

## 7. Inisiatif (*Initiative*)

Merupakan kemampuan dimana langkah yang diambil tepat untuk mengatasi kesulitan. Selain itu, inisiatif juga merupakan kemampuan untuk melangkah atau melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya yaitu:

**Tabel 2.1** Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ridwan Isya Lufhfi, Leru Susilo dan Muh.Faisa I Riza (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT elsiscom Prima Karya, kantor perwakilan Surabaya )	Motivasi Kerja (X) Kebutuhan eksistensi (X <sub>1</sub> ) Kebutuhan hunbungan sosial (X <sub>2</sub> ) Kebutuhan Pertumbuha n (X <sub>3</sub> ) Kinerja karyawan (Y)	Menggunakan 58 sampel dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis statistik infrensial,dan uji hipotesis yang terdiri uji F dan uji t serta menggunkan regresi linear berganda	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukka n variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan social, kebutuhan pertumbuhan memiliki pengaruh yang sigrinifkan baik secara simultan maupun parsial

					terhadap kinerja karyawan di PT Elsiscom Prima Karya kantor perwakilan Surabaya
2	Olivia Theodora (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang	Motivasi Kerja (X) Existence needs (X1) Relatedness needs (X2) Growth needs (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan 110 sampel Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validasi, realibilitas, standar deviasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji multikolinieritas serta uji F (uji simultan) dan uji t (uji Parsial)	Berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis, secara simultan motivasi existence, motivasi Relatedness, dan motivasi Growth mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. Secara parsial

					<p>motivasi Relatedness dan motivasi Growth mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi Existence tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
3	Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi	Disiplin Kerja (X)  Kinerja (Y)	Menggunakan 64 sampel  Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validasi, uji normalitas, analisis regresi sederhana, uji heterokedostitas , uji t ( uji parsial )	Berdasarkan hasil analisis data menunjukk n bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai

		Jawa Barat			Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
4.	Jeli Nata Liyas, Reza Primadi (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat	Disiplin Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan 41 sampel  Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana, uji t, koefisien determinasi	Berdasarkan hasil analisis daya menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan rakyat
5.	Sara Ghaffari, Dr. ishak Mad Shah, Dr. John Burgoyne, Dr. Mohammad Nasri, Jalal Rezk	The Influence of Motivation on Job Performance: Universiti Teknologi Malaysia	Motivasi kerja (X), Gaji (X1), tunjangan (X2), Promosi (X3), Tanggung jawab (X4)	Menggunakan 103 responden dengan menggunakan statistic deskriptif, analisis korelasi pearson dan regresi linear berganda.	Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan variabel-variabel penelitian gaji, tunjangan, promosi, tanggung

	Salleh (2017)		Kinerja Karyawan (Y)		jawab berpengaruh positif secara signifikan dan variabel yang paling mendominasi yaitu tanggung jawab dan tunjangan.
6	Abdul Razak, Sarpan, Ramlan (2018)	Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline Employee Performance in PT. ABC Makassar	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3)  Kinerja Karyawan (Y)	Menggunkan 30 sampel dengan metode penelitian menggunakan teknik sampling yaitu metode sensus dengan pendekatan analisis jalu, uji korelasi, uji determinasi, uji parsial dan uji simultan	Untuk variabel gaya kepemimpinan 75,45% mempengaruhi kinerja karyawan, variabel motivasi 71,20% mempengaruhi kinerja karyawan dan disiplin kerja sebanyak 77,20% mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti

					variabel disiplin kerja memberi pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	--	---

## 2.4.1 Keterkaitan antar Variabel

### 2.4.1.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi seseorang melakukan sesuatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk lebih maju. Kebutuhan tersebut dituntut untuk bekerja untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal itu maka perlu adanya motivasi dalam bekerja. Oleh karena itu karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Suharto dan Cahyano (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Hasibuan (2010) bahwa motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja diharapkan karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya. Dengan adanya motivasi kerja, maka terjadilah kemauan kerja. Dengan adanya kemauan kerja maka kinerja akan meningkat.

#### **2.4.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan**

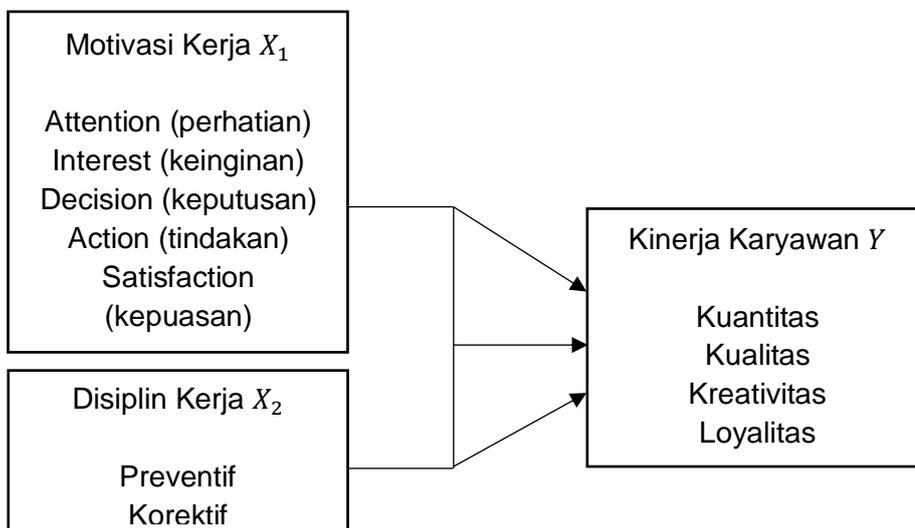
Disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dalam melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab, terhadap perusahaan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari factor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan perusahaan karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Dari diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal demikian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia.



**Gambar 3.2** Kerangka Pikir

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empirik (Narbuko dan achmad, 2018). Berdasarkan uraian kerangka berfikir di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_1$  : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap.

$H_2$  : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap.

$H_3$  : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap.

$H_4$  : Disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap.