

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR SYNTAX CORPORATION INDONESIA**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana S-2



Diajukan oleh
IBNU UBAEDILA
22132024

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA
2024

ABSTRACT

The current condition of Karyawan at the Syntax Corporation Indonesia Office is found that there are still Karyawans who often come to work late, there are some Karyawans who are late to attend morning ceremonies, there are Karyawans who are passive towards work, there are Karyawans who are not on time in completing their work and there are still some Karyawans who leave their duties during working hours without explanation and only come during electronic attendance. The purpose of this study is to determine the influence between work motivation and work discipline on Karyawan performance in the Office of Syntax Corporation Indonesia.

This type of research is Quantitative Associative research. The sample in this study is all Karyawans in the Government Office of Syntax Corporation Indonesia as many as 79 people. Data collection was carried out by observation, questionnaire and interview methods with respondent representatives.

The results showed that the work motivation variable had a significant effect on Karyawan performance with a significance value of 0.00, meaning more < than 0.05 and a calculated t-value of 15.59 > than the t-value of table 1.99. Work discipline has a significant effect on Karyawan performance with a significance value of 0.00, meaning more < than 0.05 and a calculated t-value of 3.83 > than the t-value of table 1.99.

Motivation and work discipline together affect Karyawan performance with the test coefficient F obtained at 122.68 and the F-table value at the confidence level of 95% or $\alpha = 0.05$ is known to be 3.12. The calculation shows that the F calculation is greater than the F-table, which is $122.68 > 3.06$

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

ABSTRAK

Kondisi Karyawan yang ada saat ini pada Kantor Syntax Corporation Indonesia dijumpai masih adanya Karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian Karyawan terlambat mengikuti upacara pagi, adanya Karyawan bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya Karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian Karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan dan hanya datang pada saat absensi elektronik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan di Kantor Syntax Corporation Indonesia.

Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif Kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah semua Karyawan di Pemerintah Kantor Syntax Corporation Indonesia sebanyak 79 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, kuisioner dan wawancara kepada perwakilan responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,00 artinya lebih < dari 0,05 dan nilai t hitung 15,59 lebih > dari nilai t tabel 1,99. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,00 artinya lebih < dari 0,05 dan nilai t hitung 3,83 lebih > dari nilai t tabel 1,99.

Motivasi dan disiplin kerja secara bersama sama mempengaruhi kinerja Karyawan dengan koefisien uji F diperoleh sebesar 122,68 dan nilai F-tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ diketahui 3,12. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F-tabel yaitu $122,68 > 3,06$.

Keywords: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan sangat vital dalam menjalankan semua kegiatan organisasi. Masing-masing organisasi perlu merawat dan memaksimalkan mutu Sumber Daya Manusia supaya mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal. Upaya yang bisa organisasi/perusahaan lakukan untuk memaksimalkan mutu kinerja, yaitu memberi perhatian berwujud motivasi kerja kepada Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Selain itu, perusahaan patut menjaga kondisi karyawan untuk bisa menikmati pekerjaan mereka supaya bisa menjalankan tugas masing-masing tanpa adanya tekanan. Melalui kepemilikan SDM yang mumpuni, tentu organisasi bisa bersaing dengan kompetitor lainnya. (Johanis D. Kale, 2023)

Menurut (Sariningrum & Febrian, 2023) Sumber Daya Manusia (SDM) telah memainkan peran yang sangat penting dalam membantu perusahaan mengadopsi Sumber Daya Manusia yang tepat. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen, setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan sendiri itupun memiliki tugas yang membantu mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, jika memiliki karyawan berbakat atau berpotensi di bidangnya selalu jadi prioritas perusahaan guna kesuksesan perusahaan, fondasi perusahaan akan kuat. (Saputra & Wahyuni, n.d.)

Dari berbagai definisi yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu yang mempelajari cara mengatur fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu instansi, organisasi, atau perusahaan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan instansi/organisasi tersebut.

Dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional harus dimulai sejak tahap rekrutmen, seleksi, klasifikasi, penempatan sesuai dengan kemampuan, serta pelatihan dan pengembangan karir. Sumber Daya Manusia (SDM) telah menetapkan beberapa prinsip umum yang harus dipatuhi untuk mencapai hasil terbaik dalam pemanfaatan karyawan yaitu :

1. Menggabungkan karyawan dan pekerjaan, prinsip ini menekankan bahwa orang harus dipilih untuk pekerjaan berdasarkan karakteristik dan preferensi individual yang berbeda. Hal ini juga berarti bahwa pekerjaan harus disesuaikan dengan tenaga kerja yang tersedia agar tidak terjadi *overdesigned* atau *undersigned*.
2. Menetapkan standar-standar kinerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan adalah penting untuk memastikan bahwa tanggung jawab dan harapan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) sudah jelas.
3. Memberikan apresiasi terhadap pencapaian kerja. Ketika standar telah ditetapkan, manajemen sebaiknya memberikan penghargaan kepada para Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan yang berhasil mencapai atau bahkan melampaui standar tersebut guna meningkatkan motivasi kerja mereka. Penghargaan bisa berupa pujian, kenaikan gaji, bonus, peningkatan status, promosi, dan lain sebagainya.
4. Memberikan apresiasi terhadap pencapaian kerja. Ketika standar telah ditetapkan, manajemen sebaiknya memberikan penghargaan kepada para Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan yang berhasil mencapai atau bahkan melampaui standar tersebut guna meningkatkan motivasi kerja mereka. Penghargaan bisa berupa pujian, kenaikan gaji, bonus, peningkatan status, promosi, dan lain sebagainya.
5. Sumber Daya Manusia (SDM) harus diberikan rumusan yang jelas mengenai tanggung jawab dan wewenang mereka. Hal ini penting agar para Sumber Daya Manusia (SDM) tidak merasa frustrasi akibat perubahan-perubahan yang tidak jelas dalam tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas rendah, produktivitas rendah, dan konflik di tempat kerja.

2. Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia

Fokus utama dari Sumber Daya Manusia (SDM) adalah untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap produktivitas organisasi. Ini merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan misi organisasi.

Ada empat tujuan yang membedakan manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

1. Organisasi bertujuan untuk mengenali peran Sumber Daya Manusia (SDM) (MSDM) dalam mencapai efektivitas organisasi. Meskipun departemen Sumber Daya Manusia dibentuk secara resmi untuk membantu manajer, manajer tetap bertanggung jawab atas kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Departemen Sumber Daya Manusia membantu manajer dalam mengelola masalah yang terkait dengan Sumber Daya Manusia.

2. Fokus Fungsional bertujuan untuk menjaga kontribusi departemen pada level yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber Daya Manusia akan menjadi tidak efektif jika Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki standar yang lebih rendah dari kebutuhan organisasi.

3. Sosial Tujuan Sosial bertujuan untuk merespons kebutuhan dan tantangan klien secara etis dan sosial dengan cara mengurangi dampak negatif terhadap organisasi. Jika organisasi gagal memanfaatkan sumber dayanya untuk keuntungan klien, maka akan timbul hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal bertujuan untuk mendukung Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai tujuan mereka, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi. Tujuan personal Sumber Daya Manusia (SDM) harus dipertimbangkan jika organisasi ingin mempertahankan, pensiunkan, atau memotivasi para Sumber Daya Manusia (SDM).

3. Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut (Jejen et al., 2021), Fungsi-fungsi manajemen dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut :

1. Perencanaan tenaga kerja

harus dilakukan secara efektif dan efisien guna memastikan kebutuhan perusahaan terpenuhi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian (Organizing).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Mengarahkan

Merupakan kegiatan yang penting dalam memastikan semua karyawan bekerja sama dan bekerja dengan efektif serta efisien demi mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan klien.

4. Pengendalian (Controlling)

Memastikan semua karyawan patuh terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan menjalankan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

4. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana

hasilnya karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Menurut Hasibuan dalam Manulang 2002, karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri dalam Manulang, (2002), karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivasi tersebut. (Ishaya, 2018)

5. Motivasi

Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki seseorang untuk mencapai dan/atau melakukan apa yang ingin dia lakukan. Apabila dikaitkan dengan belajar, maka Pengembangan Model Jerold melalui Kartu Kalimat motivasi belajar dapat diartikan sebagai suatu dorongan dan/atau upaya yang dilakukan seseorang untuk belajar dengan lebih baik dibanding tidak memiliki motivasi. (Koesharjadi, 2024) Menurut Menurut (Farisi, Irnawati, and Fahmi 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Ada beberapa teori motivasi yang mengungkapkan oleh beberapa ahli diantaranya yang diungkapkan oleh Maslow dalam Robbins, (2015) yang membuat hipotesis bahwa setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan: Fisiologis, Rasa aman, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri. Menurut (Olivia, 2015) motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Hidayat et al., 2024) Maka dari itu, pada dasarnya tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah untuk:

1. Mengubah perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja Sumber Daya Manusia (SDM) .
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan.

Peran Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi sangat penting, oleh karena itu setiap organisasi harus memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi kepada seluruh anggotanya. Motivasi tersebut memiliki peran vital karena dapat mendorong setiap individu untuk melakukan segala aktivitas demi mencapai tujuan yang diinginkan.

1. Jenis-jenis motivasi Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 150) jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

a) Motivasi positif

Dengan memberikan insentif positif, manajer dapat mendorong kinerja bawahannya agar semakin baik. Hadiah yang diberikan kepada yang berprestasi akan meningkatkan semangat kerja mereka, karena manusia cenderung merespon positif terhadap apresiasi yang diberikan

b) Motivasi negative

Manajer menggunakan insentif negatif untuk mendorong kinerja bawahan yang kurang baik, dengan memberikan hukuman sebagai motivasi. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja bawahan dalam jangka pendek karena takut akan konsekuensi yang akan diterima.

2. Manfaat motivasi

Manfaat dari motivasi menurut Dr. Sowatno (2001:147), diantaranya sebagai berikut :

- a) Meningkatkan semangat dan motivasi kerja
- b) Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d) Meningkatkan disiplin dan mengurangi tingkat absensi karyawan
- e) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

Meningkatkan kesejahteraan karyawan

6. Teori-teori motivasi

Teori-teori motivasi menurut para ahli sebagai berikut :

1. Teori kebutuhan McClelland.

David McClelland dalam teorinya menekankan bahwa kebutuhan seseorang terbentuk melalui proses belajar dan diperoleh dalam interaksinya dengan lingkungan. Pendekatan McClelland terhadap motivasi ini menekankan pentingnya tiga macam kebutuhan, yaitu:

a) Need for Achievement (nAch)

Keinginan untuk mencapai prestasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien, menyelesaikan masalah, atau menguasai tugas yang sulit.

b) Need for Power (nPow)

Dibutuhkan kekuasaan adalah dorongan untuk mengontrol atau mengatur individu lain, memengaruhi tindakan mereka, atau bertanggung jawab terhadap individu lain.

c) Need for Affiliation (nAff)

Kebutuhan akan afiliasi adalah dorongan untuk menjalin hubungan yang akrab dan ramah dengan individu lain.

2. Teori Harapan

Pencetus teori Harapan ini adalah Victor Vroom Menjelaskan tentang usaha yang dilakukan seseorang di tempat kerjanya. Dalam menerapkan Teori harapan ini, seorang pemimpin harus memahami tiga hal berikut ini:

a) Harapan (Expectancy).

Seseorang menyadari bahwa dengan bekerja ia dapat mencapai berbagai tingkatan kinerja.

b) Instrumentalitas (instrumentality).

Memahami bahwa berbagai hasil kerja akan muncul sebagai konsekuensi dari pelaksanaan tugas.

c) Valensi (Valence).

Penilaian yang diberikan seseorang terhadap hasil kerja tersebut.

2. Douglas Mc Gregor dengan Teori X dan Y

Ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami perilaku manusia, yaitu melalui teori X dan teori Y. Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang menekankan pada aspek negatif perilaku manusia. Sementara itu, teori Y merupakan suatu revolusi dalam cara pandang terhadap manusia, dengan fokus pada potensi yang dimiliki manusia secara optimis.

Kesimpulan dari teori Y dan teori X adalah sebagai berikut :

a) Kedua teori tersebut pada dasarnya berlaku dan dapat diterima dalam mengkaji manusia, jenis perilaku yang sesuai dengan kedua teori tersebut.

b) Saat memberikan motivasi kepada bawahan, seorang pimpinan harus mempertimbangkan kualifikasi bawahan, apakah mereka tipe X atau Y. Manusia tipe X cenderung membutuhkan gaya kepemimpinan otoriter.

c) Manusia tipe Y membutuhkan gaya kepemimpinan partisipatif.

7. Faktor-faktor Motivasi

Danim (2004) Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi motivasi, seperti yang berikut ini:

1. Gaya kepemimpinan administrator.

Gaya kepemimpinan otoriter dapat menyebabkan pekerja merasa tertekan dan kurang peduli terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

2. Sikap individu.

Ada orang yang cenderung statis dan ada juga yang cenderung dinamis. Begitu juga dengan tingkat motivasi kerja seseorang, ada yang tinggi dan ada yang rendah. Meskipun situasi dan kondisi luar dapat memengaruhi motivasi, namun yang paling berpengaruh adalah individu itu sendiri.

3. Kondisi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh, dan fasilitas yang ada dapat meningkatkan motivasi, asalkan semua persyaratan terpenuhi. Namun, jika persyaratan tersebut tidak terpenuhi, motivasi dapat terhambat. Seseorang dapat bekerja dengan efektif apabila faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat merasa frustrasi jika faktor pendukung yang diinginkan tidak tersedia..

8. Indikator motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010):

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dorongan kuat untuk mencapai kinerja maksimal, yang akan berdampak pada tujuan perusahaan atau instansi

2. Semangat kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang positif ketika motivasi tersebut memberikan kepuasan yang mendorong individu untuk bekerja dengan lebih tekun dan efektif, serta konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif adalah kemampuan seseorang karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sementara kreativitas adalah kemampuan seseorang Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru. Sesuatu yang baru ini bukan berarti sebelumnya tidak ada, tetapi dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

Seorang Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki motivasi kerja yang baik harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat waktu.

9. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan kunci utama dalam meraih tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, keberadaan kedisiplinan kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan, sebuah organisasi atau instansi dapat menjalankan program-program kerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kedisiplinan kerja merupakan salah satu fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat vital, karena kedisiplinan yang baik mencerminkan tingginya tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Menurut (Poltak, 2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut (Rivai 2015) disiplin kerja menunjukkan sikap saling menghormati dari setiap Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan ketaatan Karyawan tersebut. Menurut (Sutrisno, 2016) disiplin pegawai adalah “Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” Dapat disimpulkan disiplin kinerja merupakan perilaku seseorang dalam menaati peraturan dan prosedur kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang lebih baik. (Putri Mumpuni Halim Asy, 2024)

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Edy Sutrisno (2010;89) faktor yang mempengaruhi disiplin Sumber Daya Manusia (SDM) adalah:

- a) Besar kecilnya pemberian insentif dapat berdampak pada ketaatan disiplin. Karyawan akan patuh terhadap semua aturan yang ada, jika mereka merasa mendapatkan imbalan yang sepadan dengan usaha yang telah mereka sumbangkan untuk perusahaan.
- b) Kehadiran keteladanan pimpinan dalam perusahaan sangatlah vital.
- c) Dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- d) Diperlukan keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan ketika seorang KARYAWAN (SDM) melanggar disiplin. Tindakan yang diambil haruslah sejalan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh KARYAWAN (SDM) tersebut.

- e) Pentingnya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan perusahaan tidak bisa diabaikan, karena hal tersebut dapat membantu para KARYAWAN (SDM) untuk menjalankan tugas dengan efisien dan sesuai standar yang telah ditetapkan.

2. Bentuk-bentuk disiplin

Setiap perusahaan memiliki disiplin yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Menurut Handoko (2000;205) disiplin dibedakan menjadi:

a) Disiplin Preventif (preventif discipline)

Disiplin preventif merupakan upaya yang dilakukan guna mendorong karyawan agar mematuhi berbagai standar atau aturan yang ada, sehingga tindakan-tindakan melanggar dapat dihindari. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan disiplin diri di kalangan karyawan tanpa harus menggunakan paksaan.

b) Disiplin Korektif (corrective discipline)

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (disciplinary action).

c) . Disiplin Progresif (progressive discipline)

Disiplin progresif adalah pendekatan di mana sanksi yang diberikan semakin berat bagi pelanggaran yang terus terulang. Hal ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki perilaku mereka sebelum sanksi yang lebih drastis diberlakukan.

Tindakan disiplin tidak selalu efektif dalam mengubah perilaku KARYAWAN (SDM) menjadi lebih baik. Jika tidak diterapkan dengan tepat, tindakan disiplin dapat memperburuk kinerja KARYAWAN (SDM) . Oleh karena itu, seorang pimpinan harus melakukan penelitian terlebih dahulu untuk mengetahui penyebab perilaku tidak disiplin tersebut sebelum mengambil tindakan disiplin yang tepat dan dapat menyelesaikan masalah tersebut.

10. Pendekatan disiplin kerja

Ada tiga konsep yang digunakan dalam penerapan disiplin, yaitu aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif lebih menitikberatkan pada perilaku masa lalu, sementara pendekatan disiplin positif lebih berfokus pada masa depan dengan bekerja sama dengan karyawan untuk menyelesaikan masalah sehingga masalah tersebut tidak terulang lagi.

1. Aturan pendekatan tungku panas dalam pelaksanaan Tindakan disipliner harus memiliki konsekuensi yang setara dengan menyentuh tungku panas
2. Segera dilakukan tindakan disiplin untuk memastikan individu memahami konsekuensi dari perilaku yang dilakukan. Seiring berjalannya waktu, orang cenderung meyakinkan diri sendiri bahwa mereka tidak salah, yang dapat mengurangi efektivitas tindakan disiplin sebelumnya.
3. Penting untuk segera melaksanakan tindakan setelah waktu berlalu, banyak orang cenderung meyakinkan diri sendiri bahwa mereka tidak salah, yang pada akhirnya dapat mengurangi efek disiplin yang sebelumnya ada.
4. Memberikan peringatan adalah suatu hal yang penting untuk memberitahu sebelumnya bahwa akan ada konsekuensi atas perilaku yang tidak dapat diterima. Ketika seseorang mendekati tungku panas, mereka akan diberi peringatan oleh panasnya bahwa mereka akan terbakar jika menyentuhnya, sehingga mereka memiliki kesempatan untuk menghindari terbakar jika memilih untuk melakukannya.
5. Penting untuk memberlakukan hukuman yang konsisten terhadap tindakan disiplin, sehingga setiap orang yang melakukan pelanggaran yang sama akan dikenai sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku. Seperti halnya tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tekanan yang sama, pada waktu yang sama, akan mengalami luka bakar dengan tingkat keparahan yang sama pula.

11. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Berdasarkan jadwal kerja, waktu pulang, dan waktu istirahat yang tepat sesuai dengan kebijakan perusahaan.

3. Taat terhadap peraturan perusahaan

Pedoman mendasar mengenai tata cara berpakaian dan perilaku di tempat kerja

4. Taat terhadap aturan perilaku

Dalam pekerjaan, menunjukkan kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, dan cara berinteraksi dengan unit kerja lain.

5. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Peraturan mengenai tindakan yang diizinkan dan yang tidak diizinkan bagi karyawan di perusahaan.

12. Kinerja

Prestasi adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dengan tujuan mencapai target organisasi secara sah, etis, dan moral. Prestasi merupakan hasil dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tingkat kesiapan dan kemampuan yang sesuai. Menurut Djaelani (2018) kinerja mengilustrasikan kegunaan yang diberikan dorongan dan kemampuan untuk membereskan aktivitas individu dengan sebaik-baiknya dengan mempunyai kesediaan serta tingkat kemampuannya. Agar tercapai sebuah kinerja yang diharapkan, maka perusahaan selalu memperhatikan karakteristik dari individu, dan memberikan suatu motivasi untuk meningkatkan kinerja dari Karyawan tersebut. Keuntungan yang berbeda, misalnya pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu, menyiratkan bahwa pekerjaan selesai dengan norma yang benar dan dalam waktu yang telah diterapkan. (Dio Saputra, 2013) Sementara menurut Mathis dan Jackson (2006:378), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah kemauan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kesimpulan dari berbagai pengertian di atas adalah bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab, kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu dengan maksimal.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robbins (2006:121), Kinerja Karyawan adalah evaluasi terhadap pencapaian yang diharapkan dalam bentuk yang terbaik. Berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja :

- a) Iklim organisasi merupakan faktor penting bagi seorang pimpinan untuk dipahami karena akan berpengaruh pada kinerja karyawan . Pemahaman terhadap kondisi organisasi akan membantu pimpinan dalam menyalurkan bawahan agar dapat mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal tersebut akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
- b) Kepemimpinan melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk memainkan perannya dalam sebuah organisasi, termasuk kemampuan untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan potensi yang dimilikinya serta menerapkannya dalam unit organisasi.

- c) Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas tinggi akan memberikan kepuasan bagi individu yang melakukannya serta perusahaan. Penyelesaian tugas yang dapat diandalkan merupakan indikator minimal dari kualitas kinerja yang harus dicapai.
- d) Keahlian kerja adalah kemampuan untuk mengelola tugas yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk menyusun jadwal kerja, biasanya berdampak pada kinerja seorang karyawan.
- e) Inisiatif adalah hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan sangat diperlukan agar mereka dapat memiliki inisiatif dalam usaha meningkatkan pencapaian hasil.
- f) Motivasi sangatlah penting bagi seorang pemimpin, karena menurut definisi, seorang pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pemimpin perlu memahami perilaku orang-orang tertentu agar dapat memengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.
- g) Kemampuan karyawan dalam membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan sangat penting karena akan berdampak pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- h) karyawan harus menjalankan tugas dengan kuantitas kerja yang tinggi agar dapat memuaskan diri sendiri dan perusahaan. Dengan mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan, evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja.
- i) Kedisiplinan kerja sangat penting dalam sebuah organisasi, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan tingkat disiplin yang tinggi agar hasil kerja yang optimal atau maksimal dapat tercapai.

13. Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a) Mutu kerja merujuk pada seberapa efektif seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
- b) Jumlah kerja merujuk pada durasi waktu yang dihabiskan seorang karyawan dalam satu hari kerja. Jumlah kerja ini tercermin dari tingkat produktivitas masing-masing karyawan.
- c) Pelaksanaan tugas mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan tanpa kesalahan.

- d) Kewajiban terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta dampaknya pada kualitas pelayanan Housekeeping Department di Padma Hotel Bandung yang ditulis oleh Nita Nilamsari (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja ada pada klasifikasi tinggi sebesar 72,9 % yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Muhamad Holil dan Agus Sriyanto (2010), tentang “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa:
 - a. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;
 - b. Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan
 - c. Motivasi dan disiplin Kerja secara bersama sama secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dika Arizona, Harsuko Riniwati dan Nuddin Harahap (2013), tentang “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Kinerja KARYAWAN (SDM) (Studi Pada Dinas Kelutan dan Perikanan Kabupaten Malang)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa:
 - a. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasional dapat dibuktikan secara simultan atau bersama-sama semua variabel berpengaruh terhadap kinerja KARYAWAN (SDM) Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang. Secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja KARYAWAN (SDM) Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang;
 - b. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasional yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja KARYAWAN (SDM) dinas kelautan dan perikanan kabupaten malang adalah variabel motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi B sebesar 0,461 dengan nilai signifikansi $\alpha < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa fakta yang terjadi pada variabel motivasi kerja merupakan pengaruh paling dominan ini disebabkan KARYAWAN (SDM) Dinas Kelautan dan Perikanan memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat.
4. Azwar (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”. Berdasarkan

hasil penelitian disiplin kerja karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, kinerja karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%. 5. Reza (2010) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa menggunakan Analisis regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Banjarnegara.

C. Kerangka Penelitian

Terdapat beberapa literatur yang berkaitan dengan penelitian ini dan diharapkan dapat meningkatkan kejelasan serta kekuatan kerangka pemikiran.

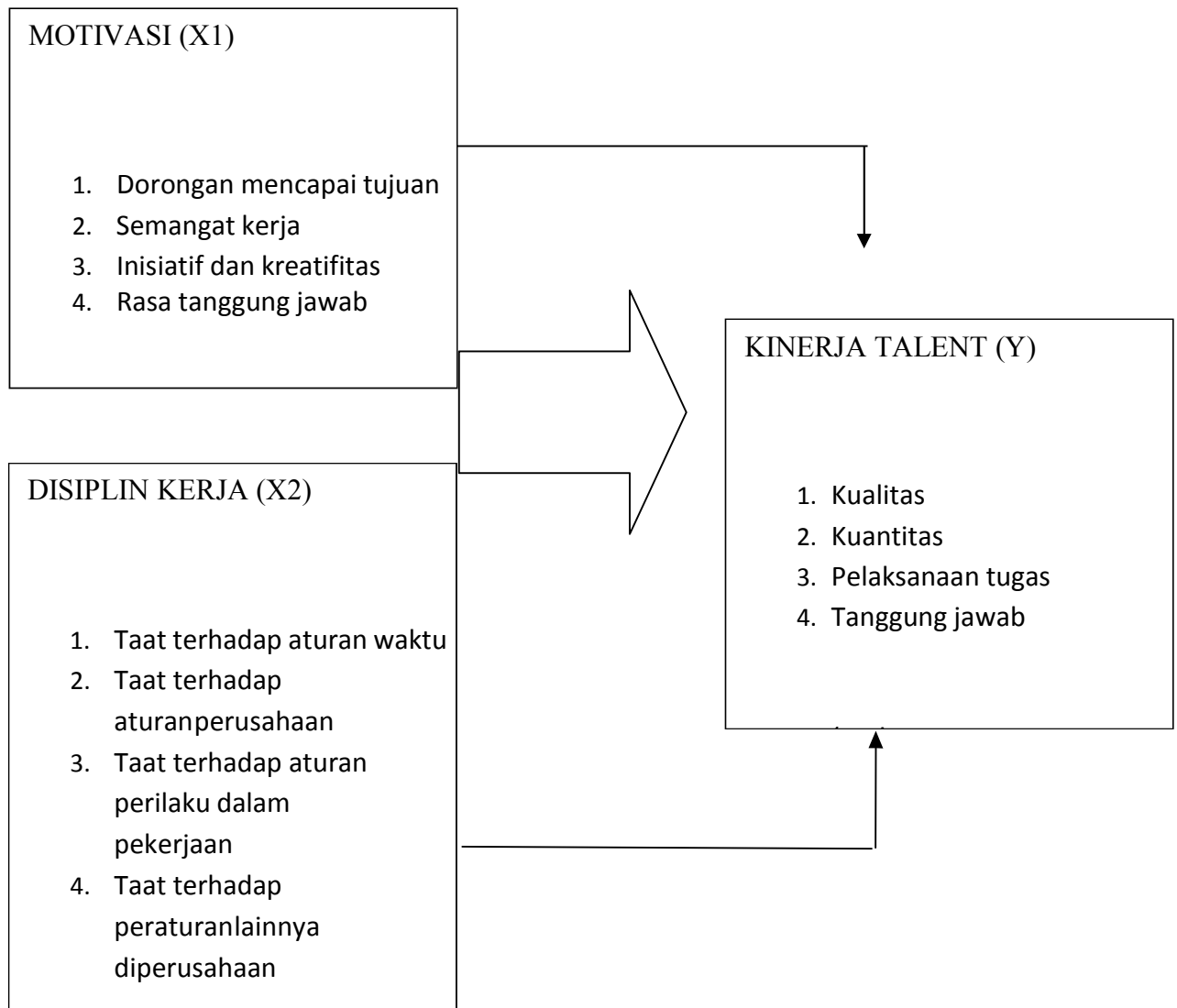
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan oleh (Motivasi et al., 2020) . Untuk mencapai tujuan perusahaan, pengelolaan KARYAWAN yang berpotensi akan memengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya akan memepengaruhi kinerja perusahaan. Untuk dapat menunjukan kinerja para karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, perusahaan dituntut untuk menegakan motivasi dan disiplin kerja para karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang berjumlah 79 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 62 karyawan yang terdistribusikan pada setiap bagian. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.
2. (Soejarminto & Hidayat, 2020), tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang”. Penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa diantara ketiga faktor yang

mempengaruhi Kinerja Karyawan (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja) didapatkan kesimpulan Motivasi Kerja ,Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara bersamasama sebesar 83,9 Sedangkan sisannya di pengaruhi variabel lain di luar penelitian sebesar 16,1 %.

3. (Gaya et al., 2023) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Dalton Makassar Hasil penelitian mennunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan trasaksional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, 2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kenerja karyawan, 4) Kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan melalui disiplin kerja, dan 7) Motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.
4. (Wulan Hervina Destriana, 2023) melakukan penelitian tentang “pengaruh implementasi kebijakan e-government dan tata kelola pemerintah terhadap kinerja Karyawan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten garut”. Berdasarkan hasil penelitian Hasil penelitian menunjukan Implementasi Kebijakan E-Government Dan Tata Kelola Pemerintah secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan kontribusi besarnya pengaruh sebesar 72,6%. Simpulan, ada pengaruh yang signifikan antara implementasi kebijakan E-Government Tata Kelola Pemerintah terhadap Kinerja Karyawan..

Berdasarkan penjelasan hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja dengan variabel kinerja KARYAWAN (SDM) di atas, maka penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut

D. Model Penelitian



Gambar 1. 1 Kerangka Pikir Penelitian

Daftar Pustaka

- Dio Saputra. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ar Risalah Kota Padang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (Jupiman) , 2(E-Issn: 2963-766x; P-Issn: 2963-8712,), 62–74.
- Gaya, P., Transaksional, K., Terhadap, M., Kerja, D., Kinerja, D., Hotel, K., Makassar, D., & Roy, I. (2023). Jurnal Mirai Management. Jurnal Mirai Management, 8(1), 453–463.
- Hidayat, M. S., Hikmah Perkasa, D., Al, M., Abdullah, F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., Ekhsan, M., & Nusantara, U. D. (2024). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa. Journal Of Management And Bussines (Jomb), 6(1). <https://doi.org/10.31539/Jomb.V6i1.7570>
- Jepen, L., Ekonomi, J., Bisnis, D., Baubau, P., & Tenggara, S. (2021). Peran Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan . Forum Ekonomi, 23(1), 1–11. [Http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/forumekonomi](http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/forumekonomi)
- Johanis D. Kale, J. E. H. J. F. , S. S. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Jemsi, 4(E-Issn: 2686-5238, P-Issn 2686-4916), 3.
- Koesharijadi. (2024). Analisis Kualitas Layanan Dan Motivasi Yang Mempengaruhi Keputusan Konsumen Dalam Menabung Pada Bank Bni. Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia, 5(P-Issn: 2541-0849 E-Issn : 2548-1398).
- Motivasi, P., Disiplin, D., Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. [Http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora](http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora)

Putri Mumpuni Halim Asy, A. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi Pada Manajemen Sdm Umkm Di Kota Kendari. *Ijma (Indonesian Journal Of Management And Accounting*, 5(1). <https://doi.org/10.14421/Ekbis.2022.6.1.1555>

Saputra, K. D., & Wahyuni, D. U. (N.D.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gaharu Jaya Abadi.

Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk) Kinerja Karyawan Ditinishaya*, S. R. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 94. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V6i2.191>

Jau Dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit. <https://doi.org/10.59832/Jpmk>

Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-ekonomika>

Wulan Hervina Destriana, Y. S. S. , G. W. S. (2023). Pengaruh Implementasi Kebijakan E-Government Dan Tata Kelola Pemerintah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut. *Journal Of Administration And Educational Management*, 6(E-Issn : 2598-5159 P-Issn : 2598-0742).