

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah sebuah kesatuan yang tidak bisa dipisahkan, perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan apabila di dalamnya terdapat individu-individu yang memiliki visi yang sama yaitu ingin membuat organisasi tempat mereka bekerja menjadi lebih sukses dan berkembang dari tahun ke tahun, sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai di sebuah organisasi dan perusahaan yang tentunya berusaha untuk bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut.

Pegawai adalah bagian penting dari setiap organisasi untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien, sebuah organisasi bukan hanya ingin pegawai yang memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan, tetapi yang paling penting adalah mereka yang bersedia bekerja keras dan berambisi untuk mencapai hasil kerja terbaik, tidak semua pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan harapan organisasi, seorang pegawai yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan harapan organisasi terkadang kurang memiliki motivasi sehingga kinerjanya tidak mencapai harapan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perbandingan antara hasil yang

dicapai dengan sumber daya yang digunakan serta berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi, yang menunjukkan tingkat kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, untuk meningkatkan kinerja faktor yang sangat penting bagi setiap pegawai ialah memiliki motivasi dan tingkat kedisiplinan yang baik terhadap aturan-aturan agar kinerja yang dihasilkan dapat mencapai level maksimal.

Motivasi adalah stimulasi yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu, hal ini melibatkan sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu atau kelompok. Dorongan itu terdiri dari dua komponen, yakni arah perilaku (berusaha mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (tingkat usaha individu dalam bekerja).

Sedangkan motivasi kerja adalah dorongan atau pendorong bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam melaksanakan tugasnya, dengan dorongan yang positif pegawai akan merasa gembira dan bersemangat di tempat kerja, yang dapat menyebabkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan bagi organisasi. Motivasi kerja untuk pegawai dalam sebuah perusahaan sangat penting, menurunnya semangat kerja seorang pegawai adalah hal yang biasa dan alami tetapi memiliki motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa mendatang dan bisa meningkatkan tingkat kedisiplinan para pegawai menjadi baik.

Disiplin adalah sikap dan mentalitas untuk mengikuti dan patuh terhadap nilai-nilai yang diyakini sebagai kewajibannya, ruang lingkup disiplin dapat mencakup

ketaatan terhadap peraturan atau norma positif yang berlaku di sekitar, sehingga kedisiplinan memiliki cakupan yang luas. Disiplin adalah sikap yang benar ketika berkomitmen dengan seseorang sehingga orang lain percaya, karena kepercayaan adalah hal yang penting.

Sedangkan disiplin kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh kantor atau instansi tempat bekerja agar kinerja pegawai meningkat dan mereka tidak melakukan kegiatan yang tidak penting selama jam kerja, disiplin kerja yang baik menunjukkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan padanya. Dengan bekerja dengan disiplin, pegawai dapat mencapai efektivitas kerja yang maksimal, hal ini termasuk disiplin dalam waktu, tata tertib, dan peraturan organisasi merupakan aturan penting untuk membimbing dan memberi informasi kepada pegawai agar bisa menciptakan disiplin yang baik di perusahaan atau institusi dan dengan disiplin yang baik dapat menyebabkan motivasi semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas pegawai akan meningkat.

Faktor motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor krusial yang saling terkait dalam mempengaruhi kinerja individu, baik di lingkungan kerja maupun dalam konteks pendidikan. Motivasi yang mencakup dorongan internal dan eksternal untuk mencapai tujuan berperan besar dalam meningkatkan usaha dan komitmen individu terhadap pekerjaan atau tugas yang dihadapi. Sementara itu, disiplin kerja yang mengacu pada kesanggupan individu untuk tetap fokus, bertanggung jawab, dan menjaga konsistensi dalam melaksanakan tugas, memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sabila Risqi Amanda (2023) menyatakan bahwa di dalam penelitiannya ini menunjukkan variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, baik motivasi maupun disiplin sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pengelolaan faktor-faktor ini dalam konteks organisasi atau institusi sangat penting untuk mencapai hasil yang maksimal. Pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja dapat menjadi dasar untuk merancang program atau kebijakan yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas di berbagai sektor.

Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara II, Patumbak atau yang biasa disebut PTPN II Patumbak adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang agribisnis perkebunan, hasil usaha mereka meliputi kelapa sawit, dan fasilitas pengolahan pabrik kelapa sawit, peneliti mendapat beberapa fenomena yang perlu perhatian lebih serius. Salah satu masalah yang perlu dicermati adalah hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Peneliti menemukan adanya fenomena terkait hal ini di PT. Perusahaan Perkebunan Nusantara II Patumbak, Masalah disiplin dalam bentuk keterlambatan, atau kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, kurangnya pengawasan, atau kurangnya komunikasi yang efektif serta pegawai terlalu sering mengobrol disaat jam kerja yang dapat memengaruhi fokus terhadap kinerja. Tidak ada sistem penghargaan atau apresiasi yang memadai sehingga motivasi dan semangat kerja pegawai tidak maksimal, beberapa pegawai juga tidak tepat waktu

dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta kurangnya komunikasi dan feedback positif dari manajer atau atasan .

Gambaran tersebut pasti dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor seperti motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan, dan pola kepemimpinan. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya fokus pada dua faktor penting, yaitu: motivasi dan disiplin kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Melihat motivasi dan disiplin kerja adalah hal penting untuk meningkatkan kinerja pegawai yang akan menciptakan suasana kerja yang baik agar semangat bekerja lebih tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan, terutama di PT. Perkebunan Nusantara II di Patumbak. Kemudian muncul pertanyaan tentang bagaimana semua faktor tersebut saling terhubung dan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan adanya masalah dan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara II, Patumbak”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Masalah disiplin dalam bentuk keterlambatan, atau kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
2. Kurangnya pengawasan, atau kurangnya komunikasi yang efektif serta pegawai terlalu sering mengobrol disaat jam kerja yang dapat memengaruhi fokus terhadap kinerja.
3. Kurangnya sistem penghargaan atau apresiasi yang memadai sehingga motivasi dan semangat kerja pegawai tidak maksimal.

4. Beberapa pegawai juga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta kurangnya komunikasi dan feedback positif dari manajer atau atasan.

### **1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

#### **A. Batasan Masalah**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, maka peneliti membatasi masalah yang mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II Patumbak.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Perkebunan Nustantara II , Patumbak?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Perkebunan Nusantara II , Patumbak?
3. Apakah motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Perkebunan Nusantara II , Partumbak.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Perkebunan Nusantara II , Patumbak
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Perkebunan Nusantara II , Patumbak
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. Perkebunan Nusantara II , Patumbak

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Pihak Instansi

Sebagai masukan dan informasi kepada kantor PT. Perkebunan Nusantara II, Patumbak dalam kaitannya dengan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pihak lain

Sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian pada objek yang sama dan kaitannya dengan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pihak penulis

Sebagai bahan pengembangan ilmu bagi penulis dalam memecahkan suatu masalah terhadap kinerja khususnya berkaitan dengan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Motivasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi bisa dijelaskan sebagai sebuah proses yang berasal dari aspek dorongan psikologis seseorang, di mana dorongan psikologis ini akan memandu dan menentukan tindakan seseorang terhadap apa yang ingin dicapainya. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk berusaha keras mencapai tujuannya, baik itu tujuannya sendiri atau tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Beberapa faktor yang dapat memicu munculnya motivasi antara lain pencapaian, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan (Musyadad et.al, 2022).

Menurut Umar (2013), motivasi kerja adalah dorongan, upaya, dan keinginan seseorang untuk berperilaku aktif, produktif, dan terbimbing saat bekerja, motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja lebih baik dari orang lain guna mencapai tujuan, motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu.

Menurut Handoko (dalam Laksmi & Budiani, 2015), motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas agar mencapai tujuannya,

jika tujuan tersebut tercapai, orang akan merasa puas. Motivasi adalah energi yang muncul ketika seseorang merasa puas dengan kebutuhannya yang terpenuhi.

Menurut Mangkunegara (2017) motif adalah dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang harus dipenuhi agar pegawai tersebut bisa menyesuaikan diri dengan lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Dalam proses motivasi, orang akan berusaha memenuhi berbagai kebutuhan, kebutuhan yang tidak terpenuhi membuat orang akan mencari cara untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangan-kekurangan tersebut, pentingnya motivasi adalah karena motivasi merupakan semangat dan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, indikator dari motivasi kerja dapat terlihat dari adanya keinginan dan hasrat untuk melakukan sesuatu atau bertindak, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan terhadap diri, serta lingkungan dan kegiatan yang dapat menarik untuk meningkatkan motivasi.

Menurut (Benny et.al, 2021) Motivasi dengan demikian untuk meningkatkan dan membangun kinerja perusahaan, pimpinan dan perusahaan perlu memperhatikan motivasi sumber daya manusianya dan mengidentifikasi apa yang dapat mendorong motivasi tersebut untuk mencapai kinerja yang optimal, karena motivasi sangat mempengaruhi performa seseorang, maka kinerja dari sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh motivasi para sumber daya manusianya.

Menurut Afandi (2018) defiinisi motivasi adalah keinginan yang muncul dari diri sendiri atau individu, yang didorong untuk bertindak dalam melakukan pekerjaan dengan serius dan penuh perhatian sehingga menghasilkan hasil yang berkualitas. Menurut Robbins (2011) bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2015) menyatakan motivasi muncul dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation).

Menurut Hasibuan (2012) motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau tindakan. Motivasi juga merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terfokus untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja inilah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja terbaik.

Menurut Robins & Judge (2018) motivasi adalah alasan di balik tindakan individu untuk mencapai tujuan tertentu dan proses yang berperan dalam menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya, seseorang yang kurang termotivasi, hanya melakukan usaha dasar dalam bekerja.

Banyak alasan yang mendorong seseorang untuk bekerja, alasan-alasan tersebut disebut sebagai kebutuhan, keinginan atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang, dalam konteks ini istilah kebutuhan sebaiknya tidak dikaitkan dengan situasi yang mendesak atau setiap keinginan yang mendesak untuk melakukan sesuatu, ada orang yang termotivasi melakukan sesuatu karena banyak uangnya meskipun pekerjaan itu secara hukum tidak benar dan ada juga yang

termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meskipun kerja jaraknya jauh, motivasi yang positif dan baik ini harus diberikan dan ditanamkan kepada manusia, terutama kepada para bawahan atau pengikut, karena motivasi itu sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut (Triono et.al, 2021) faktor yang dapat mempengaruhi motivasi juga bisa muncul dari lingkungan atau elemen yang muncul karena adanya intervensi sosial, faktor seperti gaji yang tinggi, kondisi dan prestige suatu pekerjaan, serta unsur lingkungan kerja seperti gaya kepemimpinan juga sangat mempengaruhi motivasi seseorang. Motivasi juga bisa berasal dari diri sendiri, elemen seperti pencapaian, pengakuan, pengembangan diri, dan potensi diri, serta tanggung jawab adalah faktor yang bisa berkembang dari dalam diri seseorang. Dengan berkembangnya elemen-elemen ini, seseorang akan merasa termotivasi baik untuk bekerja lebih baik maupun untuk menjadi individu yang lebih baik secara keseluruhan.

Peneliti berkesimpulan, motivasi menjadi sangat penting untuk memahami apa yang menjadi latar belakang pekerjaan seseorang, setiap orang memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda, jika seseorang membutuhkan dan menginginkan sesuatu, maka motivasi berperan sebagai dorongan untuk mendapatkannya. Hal ini tampak dari tindakan yang mengarah pada tujuan yang diinginkan, setelah mencapainya seseorang akan cenderung mengulangi aktivitas tersebut untuk bekerja lebih keras dan menikmati setiap kegiatan yang dilakukan, bahkan untuk

mendapatkan hasil yang lebih baik. Seseorang yang memiliki kehidupan yang lebih baik menunjukkan bahwa ia memiliki motivasi atau semangat dan inspirasi di dalam diri, terdorong untuk dapat menghadapi masalah dengan baik. Sementara itu, pendapat lain menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang ada pada seorang individu yang mendorong untuk melakukan tindakan (Wibowo, 2011),

Menurut Hasibuan (2016) terdapat beberapa tujuan pemberian motivasi kepada pegawai, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja pegawai.
2. Menjaga loyalitas dan kestabilan pegawai kepada perusahaan.
3. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
4. Meningkatkan efektivitas pengadaan pegawai
5. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis.
6. Menumbuhkan partisipasi dan kreativitas pegawai.
7. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
8. Menciptakan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan.

Menurut (Hasibuan, 2014) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif berarti manajer mendorong (memotivasi) pegawai dengan memberi hadiah kepada mereka yang mencapai hasil lebih baik dari standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja pegawai akan meningkat karena biasanya orang senang menerima hal-hal baik.

## 2. Motivasi negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif berarti manajer mendorong bawahan dengan ancaman hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja pegawai dalam waktu singkat akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam waktu lama dapat berdampak buruk.

Dalam pelaksanaannya, kedua motivasi itu sering digunakan oleh sebuah perusahaan, penggunaannya perlu tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Yang menjadi masalah adalah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif memacu semangat kerja pegawai. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sementara motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Namun, manajer harus konsisten dan adil dalam penerapannya.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Dalam konteks individu, seseorang akan termotivasi jika memiliki sebuah tujuan dan menyadari bahwa itu bisa memberikan keuntungan baginya. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, motivasi memiliki peran penting dalam mendukung kinerja organisasi, terutama jika semua anggota memiliki tujuan yang sama sehingga tercipta kerja sama dalam mencapai tujuan.

Menurut (Jaya, 2022) dalam menjalankan tugas dan pekerjaan, dalam prosesnya tidak selalu semua pekerja atau pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan optimal dan sebagaimana motivasi merupakan proses yang muncul dari psikologi seseorang yang terwujud karena interaksi antara pandangan, sikap,

dan kebutuhan, sehingga menjadi kumpulan dalam faktor penentu keputusan seseorang di tempat kerjanya maupun dalam lingkungan sosialnya.

Dijelaskan oleh (Khanady et.al, 2021) bahwa motivasi muncul dari dua faktor. Faktor internal mencakup keinginan, keinginan tersebut bervariasi, diantaranya keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki sesuatu, keinginan untuk mendapatkan pengakuan, dan keinginan untuk mendapatkan kekuasaan. Sementara itu faktor eksternal bisa berupa situasi kerja, kompensasi yang cukup, pengawasan yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab yang dimiliki, serta peraturan yang fleksibel yang memberi kesempatan kepada para pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan ide dalam perusahaan tersebut.

Di jelaskan beberapa hal yang menjadi aspek motivasi diantaranya adalah:

- (1) sikap disiplin dari pegawai;
- (2) imajinasi dan kemampuan kombinasi yang dapatmenciptakan inovasi;
- (3) rasa percaya diri yang baik;
- (4) kemampuan untuk bertahan dalamtekanan kerja; serta
- (5) rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan. Aspek-aspek ini dapat muncul ketika seseorang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Dijelaskan bahwa munculnya motivasi didasari oleh beberapa hal diantaranya keinginan, kebutuhan dan rasa takut. Rasa takut dijelaskan sebagai bentuk hasil dari tindakan seseorang jika dia tidak melakukan apa-apa maka dia tidak akan

mendapatkan hasil, demikian memotivasi mereka untuk bisa bekerja sebaik mungkin (Setiawan, 2021).

Dalam teori motivasi Herzberg, (Barusman & Amelia, 2021). ia membagi faktor yang mendorong motivasi menjadi motivator dan hygiene. Faktor motivator datang dari dalam diri individu, seperti:

- a. keinginan,
- b. kebutuhan,
- c. tanggung jawab,
- d. pengakuan,
- e. dan kepuasan yang muncul dari pekerjaan yang dimiliki menjadi aspek-aspek dalam motivator.

Sementara itu, dalam faktor hygiene ialah segala hal yang berkaitan dengan faktor eksternal seperti lingkungan kerja, rekan kerja, serta elemen-elemen seperti:

- a. gaji,
- b. insentif,
- c. kebijakan,
- d. dan hubungan emosional antara pimpinan.

Semua elemen tersebut menjadi faktor yang perlu dipertimbangkan jika ingin meningkatkan motivasi.

### **2.1.1.3 Indikator-Indikator Motivasi**

Afandi (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur Motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Balas Jasa, yaitu semua yang berupa barang, jasa, dan uang yang merupakan imbalan yang diterima pegawai karena kontribusinya pada organisasi.
2. Kondisi Kerja, yaitu keadaan lingkungan kerja di suatu instansi yang menjadi tempat bagi pegawai yang bekerja di dalamnya. Kondisi kerja yang baik adalah nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas, yaitu semua yang ada dalam organisasi yang digunakan dan dinikmati oleh pegawai, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran tugas.
4. Prestasi, yaitu hasil yang dicapai atau diharapkan oleh semua orang saat bekerja. Ukurannya berbeda untuk tiap individu karena setiap orang itu unik.
5. Apresiasi dari atasan, yaitu penilaian yang diberikan oleh atasan apakah pegawainya sudah melakukan motivasi kerja yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaannya sendiri, yaitu pegawai yang mengerjakan tugasnya sendiri apakah pekerjaan itu dapat menjadi motivasi bagi pegawai lainnya.

Sedangkan indikator motivasi kerja menurut Teori Maslow dengan teori hierarki (Sutrisno, 2016) ada 5 indikator motivasi yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis

yaitu kebutuhan untuk menghidupi diri. Seperti: makanan, minuman, pakaian, dan lain-lain dan usaha untuk bertahan serta memenuhi hidup. Kebutuhan rasa aman

## 2. Kebutuhan Rasa Aman

yaitu kebutuhan akan rasa aman dan perlindungan. Keamanan dan jaminan keselamatan dari bahaya fisik dan emosional.

## 3. Kebutuhan Rasa Sosial

yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Misalnya: rasa cinta, rasa kepemilikan, dan penerimaan.

## 4. Kebutuhan Pengakuan

kebutuhan untuk memiliki pengakuan diri dan pengakuan status (posisi) dari lingkungan. Kebutuhan pengakuan terdiri dari: faktor internal (otonomi, dan prestasi) dan faktor eksternal (pengakuan, dan perhatian).

## 5. Kebutuhan Aktualisasi diri

merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi, karena biasanya seseorang bertindak bukan karena pengaruh orang lain, tetapi karena kesadaran dan hasrat diri sendiri.

### **2.1.2 Disiplin**

#### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin**

Disiplin adalah aturan atau kepatuhan terhadap peraturan. Disiplin juga bisa berarti bidang ilmu yang memiliki objek, sistem, dan cara tertentu. Disiplin adalah konsep penting dalam mengatur perilaku manusia. Disiplin adalah tindakan yang harus membentuk perilaku, bukan memaksa kontrol diri. Disiplin adalah sikap yang sangat diperlukan untuk membangun integritas. Disiplin adalah tindakan yang dapat mulai diterapkan pada diri sendiri, antara individu, keluarga, kelompok, hingga organisasi. Secara umum, makna disiplin adalah kepatuhan pada peraturan.

Disiplin adalah cara untuk membuat orang mengikuti aturan atau standar perilaku, dan menghukum mereka jika melanggarnya. Ketika orang memiliki disiplin, artinya mereka memiliki kontrol diri yang baik.

Dewi dan Harjoyo (2019) mengungkapkan disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin juga dapat diartikan sebagai tanggung jawab moral di antara banyak kelompok orang. Tingkah laku disiplin diwajibkan oleh beberapa undang-undang dan kewajiban hukum lainnya.

Sedangkan Agustini (2019) mengungkapkan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mengikuti dan menaati norma-norma peraturan yang ada di sekitarnya, disiplin diri adalah tentang membangun kebiasaan baru dalam berpikir, bertindak, dan berbicara untuk memperbaiki diri dan mencapai sasaran. Disiplin lebih spesifik adalah tentang kemampuan untuk mengontrol keinginan dan dorongan hati agar tetap fokus pada apa yang harus dilakukan untuk berhasil mencapai sasaran tersebut.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah cara untuk mendorong pegawai, supaya setiap pekerjaan dapat berkerja dengan baik, maka harus diupayakan ada disiplin kerja yang baik, dan disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang telah ditentukan. Ketaatan terhadap aturan tertulis sudah cukup jelas, karena semua aturan tertulis pada dasarnya dapat diakses oleh semua orang yang berkepentingan. Menurut Siagian (2009) pendisiplinan pegawai adalah cara pelatihan yang berusaha

memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut dengan sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan kinerja mereka.

Selanjutnya, Rivai (2013) menjelaskan disiplin kerja adalah sebuah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka mau mengubah perilaku dan sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Menurut Farida dan Hartono (2016) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Davis dalam Mangkunegara (2011) menyebutkan disiplin kerja berarti pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Disiplin kerja adalah kewajiban bagi kantor atau instansi tempat pegawai bekerja untuk memperhatikan disiplin agar kinerja pegawai lebih baik dari sebelumnya dan pegawai tidak sembarangan melakukan aktivitas yang tidak penting selama jam kerja. Disiplin kerja adalah konsep dalam lingkungan kerja atau manajemen yang mengharuskan pegawai untuk bertindak teratur.

Rizki dan Suprajang (2017) disiplin kerja adalah fungsi utama manajemen sumber daya manusia yang penting untuk kinerja pegawai akan semakin meningkat, dan disiplin kerja yang baik jelas berkaitan dengan tanggung jawab serta hak yang telah diberikan kepadanya. Disiplin ini sangat terkait dengan wewenang. Jika wewenang tidak berjalan dengan benar, maka disiplin akan menghilang. Oleh

karena itu, pemegang wewenang perlu menanamkan disiplin dalam diri mereka sendiri agar dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang dimiliki.

Ansory dan Indrasari (2018) disiplin adalah rasa patuh dan tunduk terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab. Disiplin sangat penting baik untuk individu maupun instansi, karena disiplin membantu individu untuk memahami apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan di suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu keadaan atau sikap menghormati yang dimiliki pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Sinambela (2019) menyatakan peraturan sangat penting untuk membuat tata tertib yang baik di tempat kerja, karena disiplin di suatu kantor atau tempat kerja dianggap baik jika sebagian pegawai mematuhi peraturan yang ada. Adapun tujuan dari pendisiplinan pegawai adalah:

- a. Memotivasi pegawai untuk mematuhi standar kinerja instansi.
- b. Mempertahankan hubungan saling menghormati terhadap bawahan pada atasannya atau sebaliknya.
- c. Meningkatkan kinerja pegawai.
- d. Meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja, Serta efektifitas dan efisiensi kerja.
- e. Meningkatkan kerjamaian industrial dan kewargaan organisasi.

Kedisiplinan diartikan ketika para pegawai/pegawai selalu datang dan pulang sesuai dengan aturan, mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan, mampu

bekerja dengan baik, dan menghormati norma sosial yang berlaku di lingkungan perusahaan. Dengan pembinaan kedisiplinan yang baik, maka moral kerja, semangat kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat, hal ini akan memudahkan perusahaan, pegawai, atau masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Dan disiplin adalah sesuatu yang sangat penting untuk sebuah organisasi atau perusahaan dan menjaga tujuannya dan karena hanya dengan disiplin yang baik suatu organisasi bisa mencapai kinerja tinggi. Dalam disiplin terdapat tiga aspek, yang ketiga hal tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu adalah tipe disiplin yang paling gampang dikendalikan dan diketahui baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh publik. Misalnya, memahami disiplin terhadap jam kerja, kehadiran, dan apel.

#### 2. Disiplin kerja/pelaksanaan tugas

Pekerjaan terdiri dari cara pengadaan, langkah kerja, waktu dan jumlah unit yang sudah ditentukan, dan kualitas yang sudah distandarisasi. Keempat hal tersebut adalah pedoman yang harus diikuti dengan cermat dan akurat.

#### 3. Disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku

Artinya keharusan seseorang- untuk mengikuti dengan ketat tindakan atau langkah tertentu agar mencapai sesuatu sesuai dengan standar. Dalam hal ini adalah pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dalam

arti dapat sesuai dengan ketepatan dengan penyelesaian pekerjaan mengikuti prosedur kerja yang berlaku dan sebagainya.

Semua tindakan untuk mendisiplinkan semua pegawai di dalam suatu instansi adalah sesuatu yang sulit dan membutuhkan dukungan dari semua pegawai instansi tersebut. Semua tindakan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019) adalah:

#### 1. Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk mematuhi berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya, melalui kejelasan dan penjelasan mengenai pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diharapkan dari instansi, diusahakan pencegahan agar pegawai tidak berperilaku negatif sehingga penyimpangan dapat dihindari, sasaran utama adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) tergantung pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini, terdapat tiga hal yang perlu diperhatikan manajemen dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- a. Pegawai di instansi harus didorong agar merasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak apa yang menjadi miliknya.
- b. Pegawai perlu dijelaskan tentang berbagai peraturan yang harus diikuti dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan tersebut seharusnya diiringi

dengan informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai peraturan yang bersifat normatif.

- c. Pegawai didorong untuk menentukan sendiri cara-cara mendisiplinkan diri sesuai dengan peraturan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

## 2. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan kesalahan yang sudah terjadi. Jika ada pegawai yang jelas telah melanggar ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, ia akan mendapatkan sanksi disipliner. Besar atau kecilnya suatu sanksi tentunya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang telah terjadi..

Jika dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah berusaha untuk membantu menjalankan tugasnya dengan baik, dan pimpinan memberikan kritik yang bijaksana dalam menjalankan tugasnya, tetapi pegawai tersebut masih gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka meskipun agak enggan, perlu untuk memaksakan tindakan korektif sesuai aturan disiplin yang berlaku. Disiplin korektif sebaiknya dilakukan secara bertahap, dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat.

Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a. Peringatan lisan
  - b. Peringatan tertulis
  - c. Tindakan disiplin pemberhentian sementara
  - d. Pemecatan dan pemutusan
3. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberi kesempatan pada pegawai untuk melakukan tindakan perbaikan sebelum hukuman yang lebih berat diterapkan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan dalam memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentu bersifat positif dan tidak merusak semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat edukatif dan memperbaiki kesalahan agar di masa depan tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

#### **2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin Kerja**

Dengan adanya aturan yang ditetapkan, tidak serta merta pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor untuk menyesuaikan pegawai dengan aturan kantor atau instansi tempat bekerja. Adapun hal-hal yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor kepemimpinan
- b. Faktor sistem penghargaan
- c. Faktor kemampuan
- d. Faktor balas jasa

- e. Faktor Keadilan
- f. Faktor Pengawasan melekat
- g. Faktor Sanksi hukuman
- h. Faktor Ketegasan
- i. Faktor Hubungan kemanusiaan

Menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019), yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

#### 1. Besar kecilnya imbalan

Besar kecilnya imbalan dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mengikuti semua peraturan yang ada, jika pegawai merasa mendapat jaminan imbalan yang sebanding dengan usaha yang telah diberikan untuk instansi. Jika pegawai menerima imbalan yang cukup, mereka dapat bekerja dengan tenang dan rajin, serta selalu berusaha sebaik mungkin. Namun jika pegawai merasa imbalan yang diterimanya jauh dari cukup, maka pegawai akan berpikir untuk lebih baik dalam produktivitasnya.

#### 2. Keteladanan dari pimpinan

Keteladanan pemimpin sangat penting, karena di dalam perusahaan semua pegawai akan selalu melihat bagaimana pemimpin dapat menjaga disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengontrol diri dari ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Contohnya, jika aturan jam masuk kerja adalah pukul 08.00 WIB, maka pemimpin tidak akan datang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan.

### 3. Ada atau tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan bisa berjalan dalam instansi jika tidak ada aturan tertulis yang jelas untuk dijadikan pedoman bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika aturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi.

### 4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan membantu para pegawai agar bisa melaksanakan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti ini, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja yang baik.

### 5. Perhatian terhadap pegawai

Pegawai adalah individu yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain. Seorang pegawai tidak hanya senang dengan imbalan yang besar, pekerjaan yang menarik, tetapi juga mereka tetap memerlukan perhatian yang besar dari atasan mereka. Keluhan dan masalah mereka ingin didengar dan dicari solusinya.

#### **2.1.2.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Berdasarkan penjelasan di atas, berikut adalah indikator-indikator disiplin kerja yang dimaksud. Menurut Hasibuan dalam Khasanah (2016), terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, antara lain:

### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga berpengaruh terhadap tingkat disiplin pegawai yang dicapai harus jelas dan ditentukan dengan ideal serta cukup untuk menantang kemampuan pegawai. Tugas yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar dia lebih serius dan disiplin dalam melaksanakannya. Namun, jika tugas itu melebihi kemampuannya, maka tugas itu tidak akan sesuai dengan harapannya. Maka keseriusan dan disiplin pegawai rendah.

### 2. Teladan dari pimpinan

Teladan pimpinan sangat penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan menjadi contoh dan panutan bagi bawahan. Pimpinan harus menunjukkan contoh yang baik, disiplin yang baik, jujur, serta sesuai antara ucapan dan tindakan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan menjadi baik. Namun, jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka bawahan juga akan kurang baik.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) berpengaruh pada kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Jika pegawai semakin mencintai pekerjaan mereka, maka kedisiplinan mereka juga akan meningkat. Hal ini terjadi karena dengan pembayaran yang memadai sesuai dengan beban kerja, pegawai akan merasa puas dalam pekerjaan dan kebutuhan mereka.

#### 4. Keadilan

Keadilan juga membantu menciptakan kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan orang lain. Pimpinan yang baik selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Karena mereka menyadari bahwa dengan keadilan yang baik, akan terbentuk kedisiplinan yang baik juga.

#### 5. Pengawasan

Pengawasan adalah langkah konkrit dan efisien untuk menghindari dan mendeteksi kesalahan, memperbaiki kesalahan, menjaga disiplin, meningkatkan kinerja, mengoptimalkan peran atasan dan bawahan, menemukan sistem kerja yang paling efektif, serta membangun sistem kontrol internal yang baik dalam mendukung tercapainya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

#### 6. Sanksi hukuman

Hukum memiliki peran krusial dalam menjaga kedisiplinan pegawai karena dengan adanya sanksi hukum, pegawai menjadi lebih takut untuk melanggar peraturan, sehingga sikap dan perilaku disiplin pegawai cenderung menurun.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam mengambil tindakan akan memengaruhi kedisiplinan pegawai, pemimpin harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan hukuman yang berlaku.

## 8. Hubungan yang baik

Hubungan baik antar pegawai menciptakan disiplin yang tinggi di setiap kantor.

Sedangkan menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) beberapa indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

### 1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan.

### 2. Taat dengan aturan perusahaan

Aturan dasar mengenai cara berpakaian, dan bertindak di tempat kerja.

### 3. Taat dengan perilaku saat bekerja

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berinteraksi dengan unit kerja lain

### 4. Taat dengan aturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Sementara menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019), terdapat lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran, adalah indikator utama yang mengukur tingkat disiplin dan biasanya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat terlihat dari kebiasaan pegawai yang sering terlambat dalam bekerja

2. Ketaatan pada peraturan kerja, adalah wujud kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang ada dan selalu mengikuti prosedur yang berlaku di kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja, adalah seberapa besar tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan, pegawai yang tinggi adalah sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja, adalah wujud dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Istilah Kinerja pegawai sering kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Performa pegawai adalah faktor kunci yang berpengaruh pada perkembangan dan kesuksesan perusahaan. Pegawai yang bekerja dengan baik akan menerima penghargaan, sedangkan yang tidak mencapai standar akan dikenai konsekuensi, bentuk penghargaan dan konsekuensi meliputi promosi jabatan, kenaikan gaji, mutasi, atau pemecatan. Dengan menilai kinerja perusahaan, kita bisa melihat sejauh mana tujuan perusahaan tercapai.

Menurut (Colquitt et al 2008:37) berpendapat tentang arti kinerja yang berkaitan dengan teori Job performance merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja, dimana seseorang

yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

(Wiratama & Sintaasih, 2013) menambahkan bahwa Teori ini menekankan bahwa inti dari kinerja adalah kumpulan tindakan karyawan yang berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Teori ini juga menjadi dasar bagi penelitian yang menggunakan variabel seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel yang harus diteliti, karena keempat variabel tersebut saling berhubungan.

Menurut penelitian oleh Latief, Nurlina, Medagri, & Suharyanto (2019), kinerja pegawai sangat berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Semakin pegawai bekerja dengan baik, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai, kinerja menunjukkan seberapa besar kontribusi pegawai pada perusahaan melalui hasil produksi atau pelayanan yang diberikan. Secara umum, performa yang baik sangat penting bagi kualitas perusahaan. Kinerja yang rendah mengindikasikan bahwa perusahaan mengalami kesulitan dalam melatih pegawai agar sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Ini bisa menjadi masalah serius bagi perusahaan jika kinerjanya tidak meningkat.

Jika pegawai bekerja kurang baik, tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan hasilnya tidak sesuai harapan. Kinerja sangat penting untuk perusahaan. Kinerja berarti melakukan tugas dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan. Kinerja merujuk kepada hasil kerja seseorang selama periode tertentu, seperti mencapai standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Jufrizen, J., Pasaribu, F., & Suhanta, 2022) Kinerja merujuk pada hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja para pegawainya, kinerja sangat vital dalam sebuah organisasi atau instansi, kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tercantum dalam rencana strategi suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012), kinerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan, yang disebut standar pekerjaan. Menurut Bangun (2012), penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara. Misalnya, melalui jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kualitas kerja, kecepatan menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Beberapa studi sebelumnya telah membahas cara meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Menurut (Widodo, 2015), kinerja adalah aktivitas yang dilakukan oleh sekelompok individu di sebuah perusahaan dengan tujuan menciptakan produk atau layanan. Kinerja sering dikaitkan dengan tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai di perusahaan. Karena performa ini akan memberikan hasil bagi perusahaan tersebut. Menurut Kariyamin, Hamzah, dan Lantara (2020), kinerja dapat diukur melalui pencapaian sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang terwujud dalam

perencanaan strategis organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan dan motivasi.

Menurut Anwar (2020), kinerja berasal dari kata kinerja pekerjaan atau kinerja aktual atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. (Hasibuan, 2017) berpendapat Kinerja pegawai merupakan hasil kinerja yang dapat dilihat dari pencapaian atau hasil kinerja. (Mohammad, 2015) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukanlah akhir dari serangkaian proses kerja, tetapi merupakan tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output, dan bahan outcome.

Menurut Sinambela (Yulianto & Budi, 2020) kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kriteria yang jelas dan terukur. Definisi Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing pegawai dan beban pekerjaan yang diberikan selama periode tertentu. Berikut sumber penjelasan pengertian kinerja pegawai

Kinerja adalah suatu hal yang perlu diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk menilai sejauh mana hasil yang dicapai oleh suatu instansi sesuai dengan visi organisasi atau instansi tersebut, serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional tertentu. Kinerja tinggi memiliki beberapa ciri, yaitu:

1. Berorientasi pada prestasi
2. Memiliki percaya diri
3. Berpengendalian diri

Dari berbagai definisi kinerja yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja merujuk kepada hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas-tugas yang diemban sesuai dengan jabatan yang dipegang.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2001) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2015) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

#### **1. Faktor Kemampuan (ability)**

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan praktis (pengetahuan keterampilan). Ini berarti bahwa pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata, pendidikan yang sesuai dengan jabatannya, dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan individu yang memiliki IQ di atas rata-rata. Karena itu, penting bagi pegawai untuk ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### **2. Motivasi (motivation)**

Motivasi pada dasarnya berasal dari sikap seorang pegawai saat menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah keadaan yang mendorong pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental adalah keadaan mental yang mendorong pegawai untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2012), berbagai dimensi atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk melihat apa saja yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

### 1. Jumlah Pekerjaan

Kriteria ini mengindikasikan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok sebagai syarat yang menjadi standar pekerjaan. Tiap pekerjaan membutuhkan syarat yang berbeda, sehingga pegawai harus memenuhi syarat itu dengan baik, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut, kita bisa mengetahui berapa banyak pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikannya, atau berapa unit pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh setiap pegawai.

### 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai perusahaan harus memenuhi persyaratan khusus untuk dapat memenuhi standar kualitas pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu. Setiap tugas memiliki tingkatan kualitas yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk melaksanakannya sesuai aturan. Kinerja pegawai dianggap bagus jika bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kualitas yang dibutuhkan oleh tugas tersebut.

### 3. Ketepatan Waktu

Beberapa tugas harus selesai tepat waktu karena memengaruhi pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

#### 4. Kehadiran

Sebuah jenis pekerjaan tertentu memerlukan kehadiran pegawai pada waktu yang telah ditetapkan untuk menyelesaikannya. Kinerja pegawai dikaitkan dengan seberapa sering mereka hadir saat bekerja.

#### 5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua tugas dapat dilakukan sendirian oleh satu pegawai, ada jenis pekerjaan yang memerlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikannya, sehingga kerja sama antar pegawai menjadi penting. Evaluasi kinerja pegawai bisa dilihat dari kolaborasinya dengan rekan kerja lain.

### **2.1.3.3 Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja pegawai dapat dinilai secara objektif dan tepat melalui standar tingkat kinerja. Pengukuran ini memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengetahui seberapa baik kinerja mereka. Untuk mempermudah evaluasi kinerja pegawai. Menurut Wibowo (2011), bahwa pencapaian kinerja pegawai harus memenuhi indikator sebagai berikut :

- a. Mutu Kerja, dalam penyelesaian pekerjaan harus juga diperhatikan keterampilan dalam bekerja dan tepat waktu dalam pekerjaannya.
- b. Kualitas Kerja, hal ini berhubungan dengan prestasi kerja dalam melakukan pekerjaan dan bagaimana pencapaian target yang telah ditetapkan..
- c. Ketangguhan, setiap pegawai haruslah mempunyai kerajinan dalam kehadiran sesuai dengan aturan yang ada serta taat akan tata tertib.

- d. Sikap, ini harus dipunyai oleh pegawai dimana harus dapat bekerja sama dan mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017 : 75) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi.

1. Kualitas Kerja,

Kinerja yang baik merupakan standard yang perlu dicapai dalam tugas yang diberikan.

2. Kuantitas Kerja,

Kuantitas pekerjaan adalah ukuran yang menunjukkan seberapa banyak yang perlu diselesaikan dan dicapai dalam tugas.

3. Kendala Kerja,

Dapat dipercaya menunjukkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan perintah, menunjukkan kreativitas, serta bekerja dengan teliti dan tekun.

4. Sikap Kerja,

Etika kerja berkaitan dengan sikap terhadap perusahaan, rekan kerja, dan kolaborasi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian sebelumnya ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan masalah yang dipilih sebelum melakukan penelitian. Penelitian yang sama telah dilakukan oleh peneliti lain dengan topik yang serupa yaitu variabel-variabel yang sesuai dan dapat dilihat pada tabel berikut :

*Table 2 1 Penelitian Terdahulu*

<b>NO</b>	<b>Nama dan Tahun Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Hendro Saputro (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan, sedangkan variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Barat
2.	Oki Agustiana (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar	Hasil penelitian pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Makassar, dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3.	Rahman Wahid Jailani dan Salfadri (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Elang Perkasa Motor Padang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT. Elang Perkasa Motor Padang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu menunjukkan presentase sebesar 81,4 %

NO	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Alim Khoiruddin Rambe (2020)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Candika Wastu Pramathana	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel Motivasi secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Candiak Wastu Pramathana.
5.	Sabila Risqi Amanda (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPRS Serambi Mekah Langsa	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. BPRS Serambi Mekah Langsa.
6.	Deandra Satyananda Rizky (2022)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sawitindo Jambi	Berdasarkan hasil estimasi menggunakan uji statistic pada tingkat signifikansi 0.05 persen secara simultan menunjukan bahwa bersama-sama variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawitindo Jambi.
7.	Rio Prayoga, (2024)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah Tsanawia Lubuk	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan telah dijelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Pendidikan Nurul Ittihadiyah Madrasah

Sumber : Hendro Saputro (2023), Oki Agustiana (2019), Rahman Wahid Jailani dan Salfadri (2020), Rahman Wahid Jailani dan Salfadri (2020), Alim Khoiruddin (2020), Sabila Risqi Amanda (2023), Deandra Satyananda Rizky (2022), Rio Prayoga (2024) data diolah oleh penulis.

## **2.3 Kerangka Konseptual**

### **2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Hubungan antara variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rio Prayoga, (2024) dimana hasil penelitian yang telah dilakukan telah dijelaskan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

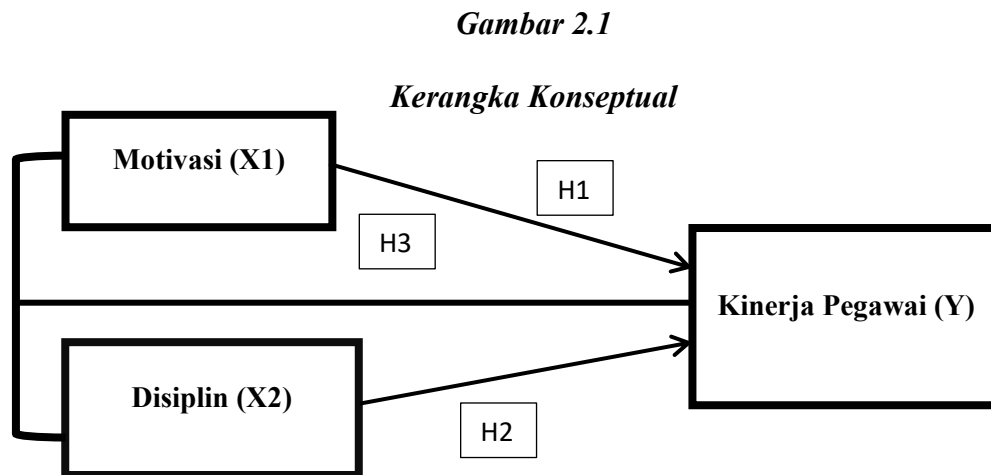
### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja**

Hubungan antara variabel disiplin (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) Ini terbukti dari penelitian sebelumnya oleh Sabila Risqi Amanda (2023) menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai .

### **2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja**

Hubungan antara variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh Oki Agustiana (2019) bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi dan disiplin dalam bekerja, kualitas dan kuantitas kinerja pegawai di kantor PT. Perkebunan Nusantara II, Patumbak mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat di gambarkan kerangka konseptual sebagai berikut



## 2.4 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) Hipotesis adalah bagian utama dalam penelitian yang perlu dijawab sebagai kesimpulan itu sendiri. Dan Hipotesis bersifat perkiraan, karena itu penelitian harus mengumpulkan data yang cukup untuk membuktikan bahwa perkiraannya benar. Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, maka hipotesis yang diusulkan dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub>. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara II, Kebun Patumbak
- H<sub>2</sub>. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara II, Kebun Patumbak
- H<sub>3</sub>. Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara II, Kebun Patumbak