

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perubahan dalam suatu organisasi dapat terjadi apabila terdapat berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Dimana tuntutan ini muncul dari akibat pengaruh lingkungan, baik internal maupun eksternal yang selalu berubah. Sehingga dapat menimbulkan tekanan Motivasi karyawan Motivasi di perlukan agar setiap karyawan mempunyai jiwa dan ambisi yang sangat tinggi, Sehingga membuat perusahaan atau pekerjaan mendapat pandangan yang sangat baik. Setiap bidang pekerjaan harus mempunyai motivasi yang sangat menarik untuk membantu dan menenentukan karyawan terus maju dalam pekerjaannya. Perusahaan juga wajib memberi dukungan penuh kepada setiap karyawan agar menjalankan pekerjaan tetap pada tujuan perusahaan. Suatu motivasi membawa pengaruh baik untuk seluruh karyawan agar mendapat pencerahaan dalam mengerjakan tugas di setiap bidang masing- masing. Sebagai karyawan sangat penting mendapat motivasi dari sebuah perusahaan. Karna setiap karyawan menanggung beban yang sangat berat maka dari itu motivasi membawa dampak yang sangat besar terhadap karyawan karna setiap karyawan selalu mempunyai kesulitan dalam bidang pekerjaannya, Maka dari itu karyawan membutuhkan motivasi agar mendapat semangat kembali untuk mengerjakan tugas mereka masing-masing. Motivasi sendiri mempunyai nilai penuh terhadap seluruh perkembangan karyawan di suatu perusahaan. Di perusahaan itu sendiri selalu membentuk dan memberi motivasi agar setiap karyawannya mempunyai

nilaitersendiri di masing-masing bidang agar tidak ada karyawan yang merasa di bedakan sehingga tidak menunjukkan kemampuan dan ke ahlian karyawan .

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

Displin kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, akan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa harus diawasi oleh atasan. Yang artinya semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Ukuran dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Dengan demikian motivasi dan disiplin kerja sangat berperan dalam menunjang kinerja kerja karyawan Tercapainya hasil yang maksimal hal ini membuktikan bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja (Moehariono, 2020). Disiplin kerja yang baik bagi karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. dan dapat memberikan dampak yang baik juga dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat

dalam bekerja. Dengan begitu perusahaan akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja atau biasa disebut performance, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (Salam et al., 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dirinya sendiri dan dari luar. Faktor dari dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku yang mempunyai pengaruh pada kinerja. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Menurut Mardjuni (Syafuddin, 2021) kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi. Dengan adanya suatu sistem kepemimpinan yang baik akan sangat berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan terutama masalah kinerja. Karena

sikap seorang pemimpin merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja karyawan yang buruk sehingga kinerja suatu perusahaan dapat menjadi lebih baik lagi.

Dalam observasi yang telah dilakukan masih banyak karyawan yang sering datang terlambat hal ini berarti kurangnya dorongan motivasi dan kedisiplinan sehingga kinerja karyawan belum tercapai secara maksimal. maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. PT. Pelindo Regional daya Sejahtera Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan.
- b. Motivasi kerja yang rendah karena gaji, rekan kerja, promosi jabatan, dan kondisi kerja yang diterima karyawan tidak mendukung sehingga kinerja karyawan tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Kinerja karyawan pada PT Pelindo Daya Sejahtera belum

mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera?
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

Berdasarkan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera regional Sumatera.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PT Pelindo Daya Sejahtera regional Sumatera.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera regional Sumatera.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai

pengelolaan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan kontribusi dan informasi agar pihak manajemen semakin meningkatkan Motivasi dan disiplin Kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Untuk memberikan dan menambah pengetahuan kepada semua pihak yang bermanfaat bagi pembaca

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Motivasi kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

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

Ganyang (2018) motivasi karyawan merupakan salah satu aktifitas yang penting bagi perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan menyumbangkan berbagai keahlian dengan penuh rasa tanggung jawab tanpa unsur paksaan. Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Mohtar (2019:20) “Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Winardi (2020) Motivasi merupakan kekuatan potensial yang bisa timbul secara alami maupun melalui pengaruh eksternal. Motivasi ini

terutama berhubungan dengan insentif baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, dan dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif maupun negatif. Menurut Sembiring (2020) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Endra (2021) Motivasi adalah suatu proses pengarahan, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan tertentu.

Menurut Gustiawati, et al. (2022) Motivasi kerja diartikan sebagai faktor yang menimbulkan semangat maupun dorongan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Menurut Fauzi, et al. (2023) Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang mendorong individu (karyawan) untuk berupaya secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi yang didorong oleh kebutuhan pribadi.

Dari Penjelasan para ahli diatas maka pengertian yang menjadi acuan dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 2. 1
Pengertian Motivasi Kerja Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Motivasi Kerja
1.	2020	Winardi	Motivasi merupakan kekuatan potensial yang bisa timbul secara alami maupun melalui pengaruh eksternal. Motivasi ini terutama berhubungan dengan insentif baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, dan dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif maupun negatif
2.	2020	Sembiring	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

3.	2021	Endra	Motivasi adalah suatu proses pengarahannya, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan tertentu
4.	2022	Gustiawati	Motivasi kerja diartikan sebagai faktor yang menimbulkan semangat maupun dorongan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah
5.	2023	Fauzi,etal.	Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang mendorong individu (karyawan) untuk berupaya secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi yang didorong oleh kebutuhan pribadi

Berdasarkan pengertian di atas Motivasi Kerja penulis akan menggunakan teori Menurut (Soerjarminto & Hidayat, 2023) yang mendefinisikan motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sutrisno (2019) mengemukakan terdapat dua factor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor intern dan faktor ekstern, antara lain:

a. Faktor internal

Keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat hidup merupakan keinginan setiap manusia untuk mempertahankan hidup. Keinginan untuk hidup meliputi :

1. Memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan apa saja.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja karena adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi, seseorang mau mengeluarkan uangnya, dan dalam memperoleh uang tersebut harus bekerja keras. Keinginan memperoleh pengakuan, keinginan untuk memperoleh kekuasaan melakukannya dengan cara yang tidak terpuji, namun cara yang dilakukan tersebut juga termasuk bekerja
4. pengakuan meliputi: adanya penghargaan terhadap prestasi; adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak; pimpinan yang adil dan bijaksana; perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Beberapa orang yang ingin memiliki kekuasaan melakukannya dengan cara yang tidak terpuji, namun cara yang dilakukan tersebut juga termasuk bekerja.

- b. Faktor eksternal
- a. Kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya.
 - c. Supervisi yang baik, supervisi memiliki fungsi untuk memberikan pengarahan dan membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang yang bekerja akan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika memiliki jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaannya.
 - e. Status dan tanggung jawab, setiap orang yang bekerja pasti menginginkan status atau kedudukan, bukan hanya mengharapkan kompensasi tetapi mereka juga ingin mendapatkan kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Dalam pengukurannya para ahli memiliki beberapa indicator untuk mengukur Motivasi Kerja, berikut adalah indikator menurut para ahli:

Tabel 2. 2
Indikator Motivasi Kerja Menurut Para Ahli

Winardi (2020)	Sembiring (2020)	Endra(2021)	Gustiawati (2022)	Fauzietal (2023)
-------------------	---------------------	-------------	----------------------	------------------

Faktor internal Faktor eksternal	Promosi Penghargaan Pengakuan	Kebutuhan fisik Kebutuhan keamanan Kebutuhan relasisosial Kebutuhan egoistik	Mendorong Semangat kerja karyawan Kepuasan kerja karyawan Produktivitas Loyalitas	Dorongan Kepentingan Usaha yang tinggi Aktivitas
-------------------------------------	-------------------------------------	---	---	--

Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan indikator diatas untuk Motivasi Kerja penulis akan menggunakan teori menurut Sembiring (2020). Adapun Motivasi Kerja menurut Sembiring (202) menyatakan bahwa:

a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayakerran upah dan gaji.

b. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan.

c. Pengakuan

Pengakuan dan kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai

suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya akan lebih berprestasi lebih baik.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) Disiplin dalam bekerja adalah persyaratan kantor tempat atau lembaga pekerjaan dilakukan untuk menjamin disiplin kerja pegawai, sehingga hasil kerja pegawai meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sembarangan melakukan kegiatan ringan selama jam kerja. Menurut Esthi & Marwah. (2020) Disiplin kerja adalah suatu penilaian kegiatan dalam perusahaan yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta menaati segala norma yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Hustia, A (2020) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma -norma peraturan yang berlakudisekitarnya. Menurut (Apriyani, 2023) disiplin kerja adalah suatu sikap yang menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Alsifa Cintiara, (2022) Disiplin kerja adalah suatu ‘alat’ yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta meningkatkan kinerja karyawan.

Dari Penjelasan para ahli diatas maka pengertian yang menjadi acuan dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 2. 3
Pengertian Disiplin Kerja Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Disiplin Kerja
1	2019	Sutrisno	Disiplin dalam bekerja adalah persyaratan kantor tempat atau lembaga pekerjaan dilakukan untuk menjamin disiplin kerja pegawai, sehingga hasil kerja pegawai meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sembarangan melakukan kegiatan ringan selama jam kerja
2	2020	Esthi& Marwah	Disiplin kerja adalah suatu penilaian kegiatan dalam perusahaan yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta menaati segala norma yang ditetapkan oleh perusahaan
3	2020	Hustia, A	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.
4	2023	Apriyani	Disiplin kerja adalah suatu sikap yang menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis
5	2022	AlsyaifaCintiara	Disiplin kerja adalah suatu 'alat' yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas Disiplin Kerja penulis akan menggunakan teori Menurut Hustia, A (2020) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi disiplin Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan, tujuan harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan,

agar bekerja dengan bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- b. Teladan pimpinan, pimpinan akan selalu menjadi panutan oleh para bawahannya, pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- c. Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan), untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relative besar. Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- d. Keadilan, ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya menyebabkan keadilan untuk mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau bahkan hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik
- e. Pengawasan melekat, dengan pengawasan melekat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus

selalu ada/hadir ditempat kerja agar mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahan

yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai.

- a. Sanksi hukuman, harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat, supaya itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tindakan yang indisipliner, bersifat mendidik dan sebagai alat memotivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.
- b. Ketegasan, pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai.
- c. Hubungan kemanusiaan, pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat, vertical maupun horizontal diantara semua pegawainya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana

kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya pengukurannya para ahli memiliki beberapa indicator untuk mengukur disiplin Kerja, berikut adalah indikator menurut para ahli:

Tabel 2. 4
Indikator Disiplin Kerja Menurut Para Ahli

(Sutrisno,2019)	(Esthi & Marwah,2020)	(Husnia,A 2020)	(Apriyani, 2023)	(AlsifaCintiara, 2022)
Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan Target pekerjaan Membuat laporan kerja	Fasilitas Kebisingan Sirkulasi udara Hubungan Kerja	Tingkat absensi Mematuhi peraturan perusahaan Penggunaan waktu secara efektif	Absensi Tanggung jawab Ketaatan pada peraturan kerja Tingkat ke waspadaaan Etika bekerja	Keakurasian waktu Memanfaatkan peralatan perusahaan dengan baik Memiliki komitmen yang lebih besar Patuh

Berdasarkan indikator diatas untuk Disiplin Kerja penulis akan menggunakan teori menurut Husnia, A (2020). Adapun indikator disiplin kerja menurut Husnia, A (2020) menyatakan bahwa

a. Tingkat Absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

1. Mematuhi Peraturan Perusahaan

Karyawan diharuskan mengikuti aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam operasional sehari-hari agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan Waktu Secara Efektif

Waktu yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

.Menurut Arianto, D., & Puspita (2019) Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai semua proses bekerja seseorang yang hasilnya dapat diukur dan dianalisis untuk mengetahui seberapa baik individu tersebut dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kurniawan (2020) Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan pekerjaan yang diberikan. Menurut Fachrezi & Khair (2020) Definisi kinerja karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu.

Menurut Fitri Rahmadani (2023) Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas sesuai tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

Tabel 2. 5
Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
1	2022	Perumda Tirtawening Kota Bandung	Evaluasi kinerja penyelenggaraan SPAM PDAM setiap tahunnya menghasilkan PDAM yang memiliki kinerja sehat, kurang sehat, dan sakit. Guna untuk meningkatkan cakupan dan kualitas pelayanan air minum, kondisi PDAM harus sehat sehingga mampu mengoperasikan Sistem penyediaan air minum secara efektif dan efisien melalui manajemen internal PDAM yang kuat.
2	2019	Arianto, D., & Puspita	Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai semua proses bekerja seseorang yang hasilnya dapat diukur dan dianalisis untuk mengetahui seberapa baik individu tersebut dalam mencapai tujuan organisasi
3	2020	Kurniawan	Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan pekerjaan yang diberikan.
4	2020	Fachrezi & Khair	Kinerja karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu
5	2023	Fitri Rahmadani	Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas sesuai tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka, merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.
2. Motivasi Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta

menunjang gairah kerja/ kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

3. Dukungan yang diterima fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas–fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.
5. Hubungan mereka dengan organisasi hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubunganyang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah indikator menurut beberapa ahli:

Tabel 2. 6
Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

(Arianto,D& Puspita,2019)	(Kurniawan, 2020)	(Fachrezi&Khair,2020)	Fitri Rahmadani, 2023)
Keahlianteknis Kapasitas intelektual Pengetahuan tentang hubungan interpersonal Kemerdekaan Komitmen terhadap pekerjaan	Kualitaskerja Tanggung jawab Ketelitian Hasilkerja	Kualitas kerja Ketepatanwaktu penyelesaian pekerjaan Kuantitas kerja	Tanggung jawab Kerjasama Komunikasi Perilaku

Menurut Dewi Dkk (2022) Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berikut beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat mengukur kinerja seorang karyawan :

a. Kualitas kerja.

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

b. Kuantitas kerja (jumlah pekerjaan).

Membuktikan seberapa baik seorang karyawan menerima dan melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. Indikatornya adalah hasil kerja, keputusan, peralatan, dan infrastruktur.

c. Tanggung jawab.

Menentukan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu bersamaan sehingga dapat dilkakukan efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya adalah kecepatan dan kepuasan.

d. Kerjasama.

Kemauan karyawan untuk keikutsertaan secara vertikal dan horizontal dengan karyawan lain di dalam dan di luar pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja. Indikatornya adalah kekompakan (solidaritas) dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

e. Inisiatif.

Kesanggupan dari dalam diri anggota organisasi untuk bekerja dan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan serta menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis membaca dan mempelajari beberapa penelitian terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian/Metode/Populasi/Sampel/ Doi	Perbedaan/Persamaan

1.	Muhammad Syamsul Hidayat (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kalimutu Mitra Perkasa	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dengan signifikansi medium. Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dengan nilai signifikansi lemah terhadap kinerja karyawan. Metode: Metode penelitian Kausal Populasi: 56 orang Sampel : 56 orang Doi : https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570 HYPERLINK	Persamaan: menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan Perbedaan: tempat penelitian
2.	Jufrizen (2021)	Judul ; Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja	Hasil Penelitian menemukan bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode: Metode pendekatan asosiatif Populasi: 695 orang Sampel : 87 orang Doi : https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277 HYPERLINK	Persamaan: Menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan Perbedaan: metode penelitian
3.	Sandhi Fialy Harahap (2020)	Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Metode penelitian : Metode penelitian asosiatif Populasi: 35 orang	Persamaan: Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi dan disiplin

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian/Metode/Populasi/Sampel/ Doi	Perbedaan/Persamaan
			Sampel: 35 orang Doi : https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866 HYPERLINK	Perbedaan: Metode penelitian

4.	Rahmat Hidayat (2021)	Judul: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin telah mempengaruhi sebagian kinerja. Metode: Metode kuantitatif Populasi : 80 orang Sampel: 80 orang Doi : https://doi.org/10.31539/jom HYPERLINK " https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654 "b.v1i1.654	Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan Perbedaan: Populasi dan sampel
5.	Siti Aniqoh Shofwani (2020)	Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muri a Kudus	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode: Metode kuantitatif Populasi : 83 orang Sampel: 45 orang Doi : https://doi.org/10.33747/sties HYPERLINK " https://doi.org/10.33747/stiesmg.v1i1.338 "mg.v1i1.338	Persamaan: Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan Perbedaan: Populasi dan Sampel
6.	Donimarlius (2022)	Judul : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode: Metode kuantitatif Populasi : 50 orang Sampel: 50 orang Doi : https://doi.org/10.46306/vls.v HYPERLINK " https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152 "2i2.152	Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan Perbedaan: Populasi dan sampel

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian/Metode/Populasi/ Sampel/ Doi	Perbedaan/ Persamaan
			Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Metode : metode kausal Populasi : 56 orang Sampel: 56 orang Doi: https://doi.org/10.31539/jom HYPERLINK " https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570 "b.v6i1.7570	Perbedaan: Metode penelitian

7	Princesza Feyga Candi Permana (2021)	Judul ; Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Metode:metode analisis data partial least square (pls) Populasi : 47 orang Sampel:47orang Doi : https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258	Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan Perbedaan: Metode penelitian
---	--------------------------------------	--	--	--

Dari hasil analisis penellitian diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja Dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial.

1. Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sutrisno (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Indardi , etal. (2024) Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Menurut Supriatin &Puspitawati(2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Muslimat & Wahid (2021) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau memiliki hubungan yang kuat.

Menurut Sutrisno (2019) kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil kerja yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Sudarmanto, et al. (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Air Minum Kabupaten Banyuwangi.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian Agytama F (2022) yang menyebut jika disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten.

2.3.1 Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan

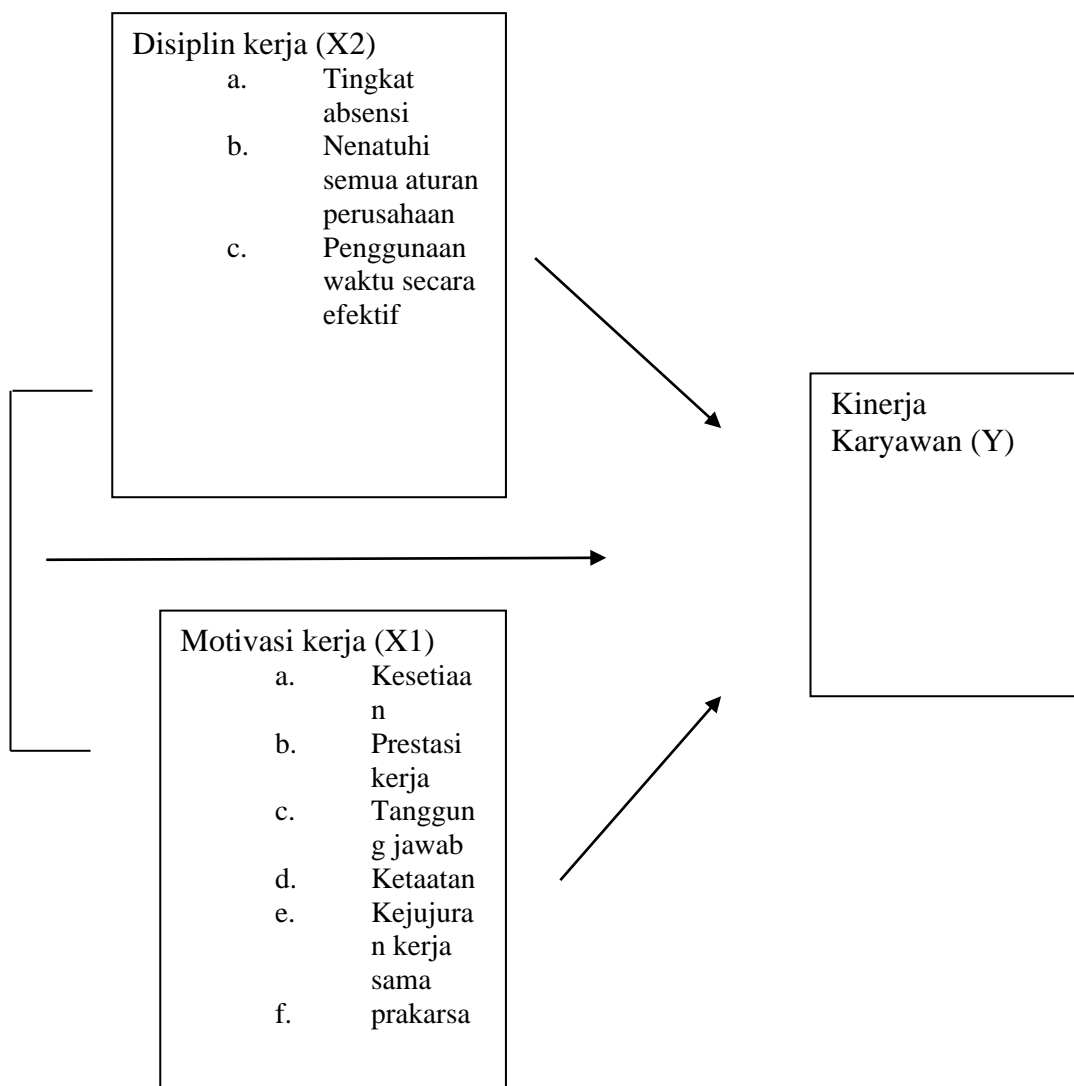
Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini dapat dilihat dalam penelitian Asteria & Dwiyansa (2021) yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi pegawai akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas.

Hasil analisis dalam penelitian Rayyan & Paryanti (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini menegaskan pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi pada karyawan

akan menghasilkan kinerja yang tinggi, sementara disiplin kerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh dan saling berhubungan.

Gambar 2.1, Kerangka Konseptual



2.4. Hipotesis

Berdasarkan pada uraian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis pene

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.
3. Motivasi Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.