

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa Sedarmayanti (2017). Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hasibuan (2018) menyampaikan “Manajemen merupakan ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Dorongan karyawan dalam menjalankan kewajibannya sangat penting karena manusia merupakan salah satu unsur yang dapat berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan.

Menurut Marlius dan Pebrina (2022), kinerja merupakan suatu bentuk pekerjaan yang dihasilkan baik secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang sudah ditentukan dan telah disepakati bersama. Faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kinerja karyawan adalah faktor utama dalam memastikan agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan sukses (Augustine, dkk., 2022). Oleh karena itu, kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Namun, agar semua pegawai dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan karakteristik individu.

Menurut Amelia dan Fitria, (2018) karakteristik individu adalah merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik

individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Karakteristik individu mencakup sikap-sikap berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian belajar dan motivasi (Maizar, dkk, 2022). Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Afandi (2018) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan suatu yang membuat orang akan

menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargai peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang karyawan kurang maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut menurun, dan kedisiplinan juga kerap sekali diabaikan seseorang karyawan. Menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong seorang pegawai untuk bekerja dalam pencapaian kinerja organisasi. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2018). Motivasi adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan sebuah kegiatankegiatan tertentu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pada dasarnya perusahaan melakukan motivasi adalah karena hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan semangat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Tenaga kerja harus didorong dan dimotivasi untuk bekerja keras dan antusias agar mendapatkan hasil yang optimal. Untuk itu perlu diciptakan kondisi dimana

tenaga kerja merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Motivasi kerja merupakan suatu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) baru yang di bentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan perangkat Daerah. Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar merupakan sebuah organisasi yang dibangun oleh Pemerintah Kabupaten Gianyar guna untuk menunjang Pendapatan Daerah dalam bidang perpajakan. BPKAD sangat memperhatikan kinerja dari karyawannya. Kinerja karyawan tidak hanya lebih dari sekedar keberadaan bagi perusahaan, tetapi kinerja karyawan harus memiliki suatu kebijakan untuk melakukan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif. Karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyongsong kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja.

Tabel 1. 1
Tingkat Absensi Pegawai BPKAD Kabupaten Gianyar

Bulan	Jumlah Pegawai	JumlahHari Kerja/Bulan	Jumlah Hari Kerja	Tidak Hadir	Persentase Absensi
Januari	98	19	1.862	62	3,32
Pebruari	98	18	1.764	58	3,28
Maret	98	21	2.058	63	3,06
April	98	17	1.666	52	3,12
Mei	98	18	1.764	56	3,17
Juni	98	21	2.058	65	3,15
Juli	98	21	2.058	67	3,25
Agustus	98	20	1.960	60	3,06
September	98	21	2.058	64	3,10
Oktober	98	20	1.960	63	3,16
Nopember	98	17	1.666	55	3,30
Desember	98	23	2.254	75	3,32
Jumlah		236	23.128	739	38.29
Rata-rata		214,19	1.927,33	61,58	3,19

Sumber : BPKAD Kabupaten Gianyar Januari – Desember Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan rata-rata tingkat absensi pegawai BPKAD selama Januari s/d Desember tahun 2021 sebesar 3,19%. Menurut Flippo dalam Muliani & Indrawati (2016) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen di nyatakan baik, 3 sampai 10 persen di nyatakan rendah dan di atas 10 persen di nyatakan tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Hal ini berarti tingkat absensi pegawai pada Kantor BPKAD Kabupaten Gianyar tergolong tinggi. Tingkat absensi yang tinggi tidak boleh dibiarkan karena akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan disiplin dari karyawan masih kurang. Berdasarkan observasi dan wawancara awal ditemukan

permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan karyawan di BPKAD Kabupaten Gianyar. Karyawan yang sering terlambat datang ke kantor serta beberapa karyawan sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk keperluan pribadinya, dan akan datang lagi ketika absensi pulang dilakukan. Tingkat disiplin yang kurang akan mempengaruhi bagaimana kinerja dari karyawan tersebut. Karyawan tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga akan mempengaruhi juga kinerja dari perusahaan.

Tabel 1. 2
Data Pegawai BPKAD Kabupaten Gianyar Tahun 2021 Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30	23	23,47%
31 - 40	13	13,27%
41 - 50	35	35,71%
51 - 60	27	27,55%
Total	98	100,00%

Sumber: BPKAD Kabupaten Gianyar Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa karyawan BPKAD Kabupaten Gianyar Tahun 2021 didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 41 – 50 tahun dengan jumlah karyawan yaitu sebanyak 35 orang atau 35,71 % dari jumlah karyawan. Karyawan yang berusia lanjut cenderung kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karena memiliki keterbatasan dari sisi tenaga dan kemampuan teknis. Hal ini berkaitan dengan karakteristik individu dari karyawan. Karyawan dengan usia lanjut cenderung kurang dapat memahami dengan cepat teknologi yang digunakan, sehingga dapat

mengganggu produktivitas dari karyawan tersebut. Hal ini akan berakibat pada kinerja dari karyawan yang menurun.

Tabel 1. 3
Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Tahun 2021

Jabatan	Jumlah	Persentase
GOL. IV	4	4,08%
GOL. III	32	32,65%
GOL. II	12	12,24%
GOL. I	7	7,14%
Harian Lepas	43	43,88%
Total	98	100,00%

Sumber: BPKAD Kabupaten Gianyar Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa jumlah karyawan di dominasi oleh karyawan dengan jabatan harian lepas yaitu 43,88% dari jumlah karyawan BPKAD Kabupaten Gianyar Tahun 2021 atau sebanyak 43 orang karyawan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, menunjukkan bahwa mereka kurang memiliki motivasi kerja karena jabatan mereka yang rendah tetapi dengan pekerjaan yang banyak. Sulitnya untuk mendapatkan promosi menjadi penyebab karyawan kurang memiliki motivasi. Karyawan harian lepas harus mengabdikan pada perusahaan hingga mendapatkan promosi sebagai karyawan tetap dengan jabatan golongan. Karyawan yang sudah mengabdikan juga dapat tersingkirkan kalau ada karyawan lain yang lolos seleksi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) dan lulus dari sekolah ikatan dinas. Hal ini akan menurunkan motivasi dari karyawan, sehingga dapat menghambat karyawan dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerja dari karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti karakteristik individu, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan ketidakkonsistenan. Penelitian yang dilakukan oleh Sattar, dkk (2021), Dewi, dkk.,(2021), Sumaryani dan Gunaningrat (2021), Makkasau (2021), Simatupang, dkk., (2021) menemukan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Tambingon, dkk (2019) yang menemukan hasil karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, dkk., (2019), Ekhsan (2019), Wintari, dkk., (2021) dan Farisi, dkk., (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Bawelle dan Sepang (2016) dengan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), Lestari (2018), Farisi, dkk., (2020), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Inaray dkk (2016) menunjukkan hasil yang berbeda secara parsial disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan karena adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi BPKAD Kabupaten Gianyar terhadap kinerja karyawan, yang apabila tidak segera ditangani akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan. Perusahaan yang ingin mendapatkan kinerja yang baik harus didukung oleh beberapa faktor yaitu diantaranya karakteristik individu yang

baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berujung pada meningkatnya kinerja perusahaan. Perusahaan akan mampu bertahan dan tetap dapat berkembang dengan baik. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh karakteristik individu ,disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar”

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan di atas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar ?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar ?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas,maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

- 2) Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

- 1) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan karakteristik individu dan motivasi kerja dan kinerja pegawai.
- 2) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

- 1) Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui karakteristik individu dan motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para pegawai.
- 2) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan

informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja pegawai di dalam organisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Goal-Setting Theory*

Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan merupakan model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Misbahuddin, dkk., 2018). Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masadepan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Setiawan (2017) mengemukakan bahwa *goal setting* dapat mempengaruhi kegiatan seseorang dengan cara mengarahkan perhatian dan tindakan, pergerakan usaha dan memotivasi seseorang untuk membuat strategi yang sesuai kemampuan dalam mencapai tujuan.

Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya,

maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Sedangkan variabel karakteristik individu, disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai faktor penentunya. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuan.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Defnisi Manajemen SDM

Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur peran dan hubungan antar individu secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan masyarakat secara luas (Hasibuan 2018). Menurut Nawawi (2011). manajemen sumber daya manusia adalah upaya mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi secara maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi (Nawawi 2011). Mangkunegara menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk mengelola secara

maksimal sumberdaya yang ada pada individu untuk untuk tujuan organisasi maupun untuk pengembangan individu tersebut (Mangkunegara 2018). Hasibuan (2018), menyebutkan bahwa manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri. Menurut Tamsah & Nurung (2022), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*).

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*).

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

c. Pengarahan (*Directing*).

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*).

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*Development*).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*Compensation*).

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*Integration*).

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

j. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif seseorang atau karyawan untuk organisasi atau perusahaan dengan cara yang strategis, etis dan bertanggung jawab secara sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia seharusnya tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen puncak, tetapi juga menyeimbangkan kepentingan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan mereka yang terpengaruh.

Menurut Huzain, (2021) manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif seorang karyawan untuk organisasi atau perusahaan dengan cara yang strategis, etis, dan bertanggung jawab. Tujuan khusus terdiri atas empat hal meliputi tujuan sosial atau kemasyarakatan (*societal objective*), tujuan organisasi (*organizational objective*), tujuan fungsional (*functional objective*) dan tujuan pribadi (*personal objective*). Tujuan dan kegiatan pendukung dimaksud diuraikan sebagai berikut:

- a. Tujuan Kemasyarakatan sosial. Tujuan social manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

b. Tujuan Organisasional. Tujuan organisasional departemen sumber daya adalah sasaran (target) formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik.
- 2) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif seraya mampu mengendalikan biaya tenaga kerja.
- 3) Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kerja (work life) dengan membuka kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan.
- 4) Memastikan bahwa perilaku organisasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dengan menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang aman dan perlindungan terhadap hak karyawan.
- 5) Membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional.

Tujuan fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia semakin dituntut menyediakan program-program rekrutmen, pelatihan,

pengembangan yang inovatif serta menemukan pendekatan manajemen yang akan menahan dan memotivasi orang-orang terbaik.

d. Tujuan Pribadi.

Tujuan pribadi adalah tujuan dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau harmonis, karyawan barangkali memilih menarik diri dari perusahaan. Konflik antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi dapat menyebabkan keinginan kerja yang lemah, ketidakhadiran dan bahkan sabotase. Agar setiap tujuan perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tujuan perusahaan harus diterima dulu oleh kalangan karyawan. Maksud dan fungsi penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan sumber daya manusia memerlukan partisipasi para karyawan dan tim kerja dalam organisasi. Dukungan perlu sejalan dengan tujuan organisasi melalui motivasi dan retensi karyawan. Tujuan ini tercapai pada, setelah itu turnover menurun dan kinerja atau kepuasan kerja meningkat. Dukungan dan partisipasi meningkatkan efektivitas organisasi dan mempertahankan ketenaran perusahaan yang mengelola perusahaan baik ditingkat fungsional maupun individu karyawan.

2.1.3. Karakteristik Individu

1. Definisi karakteristik individu

Tambingon, dkk (2019) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain. Sedangkan Rahman, dkk (2020) mengungkapkan karakteristik individu sebagai suatu sifat khas, sikap, kelakuan, minat dan kemampuan yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam mengambil keputusan di suasana kerja. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah ciri atau karakter yang melekat pada individu baik yang bersifat positif maupun negatif yang membedakan individu yang satu dengan yang lainnya dan menjadi modal kemampuan kerja. Dimana ciri-ciri atau karakter tersebut merupakan gambaran keadaan dari seorang individu yang sebenarnya dan yang membedakannya dengan individu yang lain. Subyantoro (2019), telah menyebutkan indikator-indikator karakteristik individu meliputi :Kemampuan (*Ability*), Nilai, Sikap dalam bekerja (*Attitude*), Minat (*Interest*).

2. Faktor – faktor karakteristik individu

Adapun faktor-faktor dari karakteristik individu menurut Robbins (2018), yaitu:

a. Usia

Usia atau umur adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan). Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

c. Status Pernikahan

Pernikahan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Tuhan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang telah menikah

memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kinerja karyawan.

d. Pengalaman Kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

3. Indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu Ada empat indikator karakteristik individu menurut Hanifah (2019) di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan

Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

b. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

d. Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

2.1.4. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Afandi (2018) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2017) Disiplin adalah sikap tingka laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah : besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dan ada tidaknya pengawasan pimpinan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Afandi (2018) adalah factor kepemimpinan, faktor kompensasi, factor penghargaan, faktor kemampuan, faktor keadilan, faktor pengawasan, faktor lingkungan dan factor sanksi hukuman. Menurut Mangkunegara (2018) macam-macam disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu:

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Afandi (2018) macam – macam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif

Adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar disiplin diri dan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

b. Disiplin Korektif

Merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturanaturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

c. Disiplin Progresif

Merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Adapun menurut Afandi (2018) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Ketaatan waktu
 - 1) Masuk kerja tetap waktu
 - 2) Penggunaan waktu secara efektif
 - 3) Tidak pernah mangkir/ tidak kerja
- b. Tanggung jawab kerja
 - 1) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - 2) Target pekerjaan
 - 3) Membuat laporan kerja harian

2. Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Faktor – Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Helmi dalam Hartatik (2018) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan

tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka”.

3. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin berusaha mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja karyawan serta berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antarkaryawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut :

a. Tujuan dan Kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indisipliner.

b. Keteladanan Pimpinan

Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.

c. Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

d. Pengawasan

Melekat Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

e. Sanksi Hukuman

Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan.

Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu

awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

2.1.5. Motivasi Kerja

1. Definisi motivasi Kerja

Motivasi adalah psikologis dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Dari motivasi ini kemudian timbul tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi (Swasto, 2018). Sedangkan Robbins (2018) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Dari pengertian yang lebih luas, motivasi sebenarnya bukan hanya dorongan yang menggerakkan aktivitas individu tetapi juga menggerakkan aktivitas kelompok. Ada juga pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2018), tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Faktor Penghambat dalam Pemberian Motivasi

Menurut Saydam (2017), faktor yang dapat menjadi kendala atau hambatan dalam pemberian motivasi kepada seorang pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Sukar untuk menentukan alat yang tepat untuk dipakai karena setiap orang berbeda.
- b. Kemampuan perusahaan terbatas dalam memberikan kompensasi yang memadai untuk semua pegawai.
- c. Sangat sulit mengetahui tingkat kebutuhan setiap orang.
- d. Sukar untuk menentukan pemberian motivasi yang pas untuk semua orang.

- e. Kelemahan pimpinan dalam mengantisipasi perkembangan kebutuhan seorang pegawai.

4. Upaya-upaya Memotivasi Pegawai

Menurut Danim (2018), cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Rasa Hormat (*Respect*)

Berikan rasa hormat secara adil, demikian juga penghargaan. Adil tidak berarti sama rata. Dengan demikian, dilihat dari aspek prestasi kerja, atasan tidak mungkin memberikan penghargaan atau rasa hormat yang sama kepada semua orang. Berikan penghargaan kepada pegawai atas dasar prestasi, kepangkatan, pengalaman, dan sebagainya.

- b. Informasi (*Information*)

Berikan informasi kepada bawahan mengenai aktivitas organisasi, terutama tentang apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana cara melakukannya. Informasikan standar prestasi, tentukan dan beritahukan apa yang harus diperbuat. Berikan penjelasan-penjelasan mengenai kesalahan-kesalahan mereka secara edukatif dan persuasif.

- c. Perilaku (*Behaviour*)

Usahakan mengubah perilaku sesuai dengan harapan bawahan dan dengan demikian dia mampu membuat bawahan berperilaku atau berbuat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Berikan pujian kepada bawahan yang rajin dan berprestasi, sehingga mereka berusaha lebih baik.

d. Hukuman (*Punishment*)

Berikan hukuman kepada staf yang bersalah di ruang yang terpisah. Jangan menghukum bawahan di depan orang lain, baik di depan rekan kerja maupun orang luar. Hukuman yang diberikan di depan orang lain dapat menimbulkan frustrasi dan merendahkan martabat.

e. Perintah (*Command*)

Perintah yang diberikan kepada bawahan sebaiknya bersifat tidak langsung (*non-directive command*). Adakalanya perintah yang seharusnya di-ya-kan, karena disampaikan secara salah akibatnya di-tidak-kan. Berikanlah perintah laksana ajakan, dan jika perlu diawali dengan contoh.

f. Perasaan (*Sense*)

Interaksi antara atasan dengan bawahan adalah interaksi antar-manusia. Manusia adalah insan yang penuh perasaan. Tanpa mengetahui bagaimana harapan bawahan dan perasaan apa yang ada pada diri mereka, sangat sukar bagi pimpinan untuk memotivasi bawahan. Perasaan dimaksud antara lain rasa memiliki, rasa partisipasi, rasa bersatu, rasa bersahabat, rasa diterima dalam kelompok, dan rasa mencapai prestasi.

5. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2018) ada dua jenis motivasi, yaitu :

- a. Motivasi Positif (*Insentif Positif*) Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya

manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:

- 1) Insentif Nonmaterial Insentif nonmaterial adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.
 - 2) Insentif Sosial Insentif sosial adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
 - 3) Insentif Material Insentif material adalah daya perangsang yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai beserta keluarganya.
- b. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*) Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

6. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2018), ada dua metode motivasi, yaitu:

- a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*) Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap

individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

- b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*) Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya

7. Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- a. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

- b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

- c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

Menurut Teori Maslow yang dikutip Hasibuan (2018), menjelaskan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja pegawai, yaitu :

- a. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan

untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

- d. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1. Pengerian Kinerja

Pengertian Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dan dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas, peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Menurut Benardin dalam Rialmi (2020) "Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dan diartikan untuk mencapai tujuan yang di harapkan". Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang

diberikan kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mencapai hasil kerja dan prestasi yang di perolehnya dengan maksimal dalam organisasi.

2. Faktor - Faktor Kinerja Pegawai

Faktor - faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kerja menurut Mangkunegara (2018) adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) yang artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja yang maksimal (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

3. Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Disiplin

Kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

d. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

e. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian tersebut menggunakan beberapa variabel yang berbeda dengan hasil penelitian berbeda, diantaranya adalah sebagai berikut:

Sattar, dkk (2021) penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh struktur pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. TANTO INTIM LINE di SAMARINDA. Penelitian ini memiliki hasil Struktur pekerjaan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Karakteristik Individu dinilai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda. Struktur pekerjaan dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Tanto Intim Line Samarinda.

Dewi, dkk (2021) penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan paruh waktu pada CV. karya gemilang “*NCO event organizer*”. Hasil yang diperoleh yaitu Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan paruh waktu pada CV. Karya Gemilang “*NCO Eventm Organizer*”. Karakteristik pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi pada CV. Karya Gemilang “*NCO Event Organizer*”.

Tambingon, dkk (2019) penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. COCO PRIMA LELEMA INDONESIA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran untuk PT. Coco Prima Lelema hendaknya dapat memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat tiap tahunnya.

Sumaryani dan Gunaningrat (2021) penelitian ini bertujuan untuk meneliti Karakteristik Individu, Kepribadian, Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di CV. Digta Constructions Hasil penelitian sebagian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan berkorelasi positif kuat dengan minat berwirausaha, dengan nilai signifikansi 0,000. Variabel kepribadian berpengaruh signifikan dan memiliki korelasi positif yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.000. Variabel pengembangan SDM berpengaruh secara signifikan serta mempunyai korelasi positif yang kokoh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0. 000. Hasil riset secara simultan menampilkan kalau ciri orang, karakter, serta pengembangan SDM mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja

karyawan dengan nilai signifikansi 0. 000 dengan koefisien determinasi sebesar 66, 5%.

Suhandra Makkasau (2021) penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik F (simultan) diperoleh nilai t hitung sebesar 82,705 lebih besar dari nilai F table yaitu 2,866 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan persentase pengaruh sebesar 87,30% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan kata lain bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simatupang dkk (2021) penelitian ini bertujuan untuk meneliti Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Hasil dari penelitian menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh positif baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial

Wintari dkk (2021) penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya kerja, komitmen organisasi, dan disiplin terhadap kinerja perawat di

UPTD RUMAH SAKIT Jiwa PROVINSI BALI hasil yang diperoleh yaitu Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Bawelle dan Sepang (2016) penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI CABANG TAHUNA Berdasarkan analisis data dan pembahasan maka penelitian tentang pengaruh etos kerja, gairah kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Etos kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BRI Cabang Tahuna, Gairah kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT BRI Cabang Tahuna., Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT BRI Cabang Tahuna., Etos kerja, gairah kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BRI Cabang Tahuna.

Prayogi dkk (2019) penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dari hasil Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan terdapatnya pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi (X1), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Terdapat

pengaruh yang signifikan dan positif variable disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

Muhamad Ekhsan (2019) penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasil yang di peroleh yaitu Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syncrum Logistics. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics.

Farisi dkk (2020) penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan hasil yang diperoleh yaitu PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Inaray dkk (2016) penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AMANAH FINANCE DI MANADO hal yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanah Finance di Manado. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amanah Finance di Manado.

Lestari (2018) penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi dan komunikasi persuasif terhadap kinerja karyawan pada kantor badan pengelolaan keuangan dan aset daerah (bpkad) di kabupaten Gianyar Hasil dari penelitian yaitu motivasi dan komunikasi persuasive berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung motivasi yaitu tiga koma tujuh puluh dan komunikasi persuasif yaitu empat koma sembilan puluh Sembilan lebih besar dari t-tabel yaitu satu koma enam puluh tujuh.