

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Di era globalisasi ini, persaingan pada dunia usaha semakin kompetitif sehingga akan menambah tantangan bagi perusahaan. Perusahaan dituntut untuk selalu memperbaiki dan mengembangkan kualitas produknya, serta yang terpenting adalah memperbaiki dan mengelola kualitas sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017:15). Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia yang ada sehingga mampu bekerja secara optimal, produktif, serta efektif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor serta aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan sehingga perusahaan harus menjaga kualitas sumber daya manusianya.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja karyawan yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada.

Keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan sumber daya paling istimewa yang ada di dalam suatu perusahaan. Keistimewaan ini terdapat dalam diri setiap karyawan, dimana mereka memiliki pikiran, perasaan, serta kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian karyawan yang beragam ini akan menjadikan seorang karyawan mempunyai ciri khasnya tersendiri sehingga, akan membentuk suatu karakteristik individu pada karyawan. Karakteristik individu, menurut Ananda dan Sunuharyo (2018), didefinisikan sebagai perbedaan individual yang terdapat dalam diri seseorang. Perbedaan individual meliputi kemampuan, sikap, minat, dan kebutuhan. Hal inilah yang nantinya akan terbawa saat individu tersebut berada didalam dunia kerja. Sementara Agustya (2018) menyatakan karakteristik individu merupakan karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Perkembangan BPR di Bali menuntut PT. BPR Varis Mandiri untuk mampu memiliki keunggulan yang kompetitif dalam bersaing. Dimana Keunggulan kompetitif ini diperlukan untuk menghadapi persaingan di dalam dunia jasa keuangan Bank Perkreditan Rakyat yang ada di Bali. Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, PT. BPR Varis Mandiri membutuhkan dukungan dari kinerja karyawan yang optimal, sehingga mampu berkontribusi dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah.

Berdasarkan hasil observasi data yang dilakukan pada kantor PT. BPR Varis Mandiri tentang penilaian kinerja karyawan dapat diukur salah satunya berdasarkan perkembangan jumlah dan persentase pencapaian target nasabah pada PT. BPR Varis Mandiri setiap tahunnya yang dapat menggambarkan pencapaian kerja karyawan, sebagaimana diuraikan pada Tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah dan Persentase Pencapaian Target Nasabah**  
**PT. BPR Varis Mandiri**  
**Tahun 2018-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Orang)</b>	<b>Realisasi (Orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
2018	12.000	11.635	96,96%
2019	9.000	7.798	86,64%
2020	9.000	5.809	64,54%
2021	12.000	11.746	97,88%
2022	15.000	11.631	77,54%

*Sumber : PT. BPR Varis Mandiri, Tahun 2022*

Tabel 1.1 menunjukkan hasil pencapaian target jumlah nasabah PT. BPR Varis Mandiri dari Tahun ke-tahun mengalami fluktuasi. Hal ini dapat dilihat pada Tahun 2018 jumlah nasabah yang diperoleh 96,96%, ditahun

2019 mengalami penurunan yakni 86,64%, pada Tahun 2020 jumlah nasabah yang diperoleh kembali mengalami penurunan dengan hanya memperoleh 64,54%, ditahun 2021 jumlah nasabah yang diperoleh hanya 97,88%, dan pada Tahun 2022 hanya memperoleh 77,54% dari target yang ditentukan. Turunnya pencapaian target jumlah nasabah seperti yang telah diuraikan menunjukkan bahwa adanya masalah dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara, terjadinya capaian target tahunan ini dapat dilihat pada kejadian nyata yang sering terjadi yaitu tidak terjalinnya hubungan yang baik antara karyawan dengan pihak internal maupun eksternal. Salah satu hal yang dikaitkan adalah karakteristik individu, dimana perbedaan rentang usia antara pegawai senior dan junior yang jauh menyebabkan adanya perbedaan pendapat saat melakukan pekerjaan, sehingga muncul konflik-konflik kecil yang menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja, selain itu ketidak sesuaian penempatan kerja serta minimnya pengalaman kerja khususnya pada karyawan yang masih muda memberikan dampak pada kemampuan, keterampilan dan minat karyawan untuk membantu pencapaian perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2018), Sukma (2019) dan Suban, dkk (2020) menyatakan bahwa, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya, dengan karakteristik individu yang baik, maka setiap karyawan akan menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya tanpa ada perdebatan mengenai perbedaan yang dimiliki, sehingga kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Runtulalo, dkk (2018),

menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Faktor lain selain karakteristik individu adalah motivasi .

Menciptakan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja optimal merupakan impian setiap perusahaan. maka dari itu, salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan di dalam perusahaan adalah motivasi. Menurut Sunyoto dan Wagiman (2023:01) motivasi merupakan rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Selain itu, motivasi dapat mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dalam memberikan output terhadap pekerjaan mereka.

Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Sedangkan menurut Hasibuan (2015), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Faktor motivasi ada 2 (dua) yaitu, faktor internal, dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan, yang meliputi persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, kebutuhan, harapan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya,

tuntutan perkembangan organisasi, serta dorongan atasan, selain itu adapun indikator motivasi meliputi: gaji, fasilitas kerja yang layak, jaminan kesehatan, jaminan keamanan, kebutuhan rasa hormat, kebutuhan rasa diterima, persahabatan, insentif, pujian, kebutuhan pengembangan diri (Notoatmodjo, 2015: 130) dan Ansory (2018:110).

Motivasi merupakan hal yang menjadi komponen penting untuk keberhasilan kinerja karyawan, motivasi kerja ini dapat karyawan peroleh dari lingkungan perusahaan maupun diluar perusahaan, seperti motivasi berupa *reward* kepada karyawan yang memenuhi target kerja, promosi jabatan, kenaikan gaji, atau sekedar memberikan semangat, dan *applause* kepada karyawan agar lebih optimal dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Namun, karna kurangnya motivasi yang diberikan menyebabkan pegawai menjadi malas untuk bekerja, dikarenakan tidak ada hal yang memacu karyawan untuk semangat bekerja. Dalam hal ini, pemberian motivasi yang adil dapat memberikan kesetaraan bagi seluruh karyawan yang ada baik pada bagian *customer service*, *security*, *cleaning service* dan bagian lainnya, sehingga tidak ada kesenjangan sosial atau kecemburuan yang terjadi karena perbedaan jabatan atau posisi kerja karena mendapatkan perlakuan yang sama dalam pemberian motivasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayogi (2018), Tusholilah (2019) dan Chair (2020), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya, dengan adanya motivasi atau dukungan kepada karyawan, maka karyawan akan semangat menjalankan tugasnya sehingga, kinerjanya optimal dan mampu mewujudkan

tujuan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagian sesuatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku (Afandy, 2016:11). Sedangkan menurut Sutrisno (2017:96), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi. Kedisiplinan merupakan cikal bakal terciptanya pencapaian perusahaan. Melalui disiplin kerja karyawan dapat memenuhi target sesuai yang diharapkan perusahaan, seperti mematuhi peraturan perusahaan, atau tepat waktu dalam kehadiran. Kedisiplinan sangat penting untuk memacu perkembangan karyawan karena akan memberikan pengaruh baik terhadap kinerja karyawan sendiri. Disiplin kerja dapat dilihat apabila dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan dapat memenuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti tepat waktu, tidak sering absen serta mengutamakan fasilitas perusahaan sesuai dengan kebutuhan. Dengan menjunjung tinggi kedisiplinan tentu keberhasilan akan dapat tercapai.

Adapun data tingkat absensi pegawai PT. BPR Varis Mandiri seperti pada tabel 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Hari Kerja dan Tingkat Absensi Pegawai Pada**  
**PT. BPR Varis Mandiri**  
**Januari – Desember 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan (orang)</b>	<b>Hari Kerja (hari)</b>	<b>Hari Kerja Seharusnya (hari)</b>	<b>Tingkat Absensi (hari)</b>	<b>Presentase Absensi (%)</b>
1	2	3	4 = (2x3)	5	6 = 5/4 x 100%
Januari	45	21	945	20	2,12%
Februari	45	20	900	22	2,44%
Maret	45	21	945	35	3,70%
April	45	23	900	25	2,78%
Mei	45	22	990	30	3,03%
Juni	45	21	945	25	2,65%
Juli	45	23	945	27	2,86%
Agustus	45	20	900	27	3,00%
September	45	23	945	25	2,65%
Oktober	45	21	945	28	2,96%
November	45	23	990	35	3,54%
Desember	45	22	900	40	4,44%
Jumlah	540	250	135.000	339	36,16%
Rata-rata	45	20,83	937,5	52,15	3,01%

Sumber : PT. BPR Varis Mandiri, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan dalam presentase tingkat absensi pegawai PT. BPR Varis Mandiri rata-rata sebesar 3,01%. Menurut Flippo (2001:281) apabila absensi 0 sampai 2% dianggap baik, 3% sampai 10% dianggap tinggi, diatas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Hal ini menandakan bahwa tingkat absensi pada PT. BPR Varis Mandiri masih kurang baik dan cenderung tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terkait kedisiplinan di PT. BPR Varis Mandiri selain tingkat absensi yang tinggi, masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, istirahat melebihi waktu yang ditentukan dan pulang mendahului jam kantor. Dalam hal ini dapat dikatakan, bahwa jika pegawai terlambat hadir dalam bekerja maka pegawai tersebut tidak mengikuti *breifing* secara utuh sehingga tidak mengetahui informasi apa saja yang telah disampaikan, dan pegawai yang istirahat melebihi waktu yang ditentukan dan pulang mendahului jam pulang kantor dapat menyebabkan pekerjaan serta pelayanan terhadap nasabah menjadi terhambat. Jika hal ini terus terjadi, tentu saja akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, dan akan menurunkan kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekshan (2019), Prasetyo (2019), dan Theda (2022), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya, dengan disiplin kerja yang baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bawelle (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap*, dapat dikatakan bahwa karakteristik individu, motivasi, dan disiplin kerja memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka dengan itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dengan judul : “Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Varis Mandiri di Badung”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Varis Mandiri?
- 2) Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Varis Mandiri?
- 3) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Varis Mandiri?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Varis Mandiri.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Varis Mandiri.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Varis Mandiri.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

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

- 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk menerapkan teori-teori yang didapat pada bangku kuliah dan hasilnya diharapkan mampu memperluas pengetahuan dan menambah wawasan terkait pengaruh karakteristik individu, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dunia perbankan.

- 2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pikiran bagi pimpinan perusahaan PT. Bank Perkreditan Rakyat Varis Mandiri agar dapat mengambil kebijakan guna membenahi serta meningkatkan kinerja karyawan sebagai upaya dalam memajukan perusahaan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis (Sugiyono, 2017). Secara umum landasan teori juga dapat diartikan sebagai pernyataan yang disusun secara sistematis serta memiliki variabel yang kuat. Landasan teori memuat teori-teori dan hasil penelitian, dimana teori dan hasil penelitian ini digunakan sebagai kerangka teori penelitian untuk menyelesaikan penelitian. Landasan teori juga berfungsi untuk mengaitkan dengan pengetahuan yang baru dan mempermudah penelitian untuk menyusun sebuah hipotesis serta metodologi penelitian. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *goals setting theory*.

##### 2.1.1 Goals Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama. *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, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/ tingkat kinerja yang ingin dicapai.

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 (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011). Dapat diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam pemenuhan target perusahaan diidentikkan sebagai tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel karakteristik individu, motivasi, dan disiplin kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

### **2.1.2 Karakteristik Individu**

#### **1) Pengertian Karakteristik Individu**

Menurut Ananda dan Sunuharyo (2018), karakteristik individu didefinisikan sebagai perbedaan individual yang terdapat dalam diri seseorang. Perbedaan individual meliputi kemampuan, sikap, minat, dan kebutuhan. Hal inilah yang nantinya akan terbawa saat individu tersebut berada didalam dunia kerja. Sementara menurut Oktafiah (2017) karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam

memperoleh, mengkonsumsi, menerima barang dan jasa serta pengalaman. Tambington, dkk (2019) juga 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.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter atau ciri khas yang melekat pada individu yang membedakan individu yang satu dengan yang lainnya dan menjadi modal kemampuan kerja. Dimana ciri khas atau karakter tersebut merupakan perwujudan keadaan seorang individu yang sebenarnya dan yang membedakannya dengan individu yang lain.

## **2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu**

Robbins (2015) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik individu, antara lain:

### **a) Usia**

Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Semakin tua usia karyawan maka semakin 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 karyawan terhadap organisasi.

b) Jenis kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun, wanita lebih mungkin termotivasi oleh sebuah hubungan sedangkan laki-laki lebih termotivasi oleh tanggung jawab. Selain itu, studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses.

c) Status pernikahan

Status pernikahan dibedakan menjadi dua, yaitu menikah dan belum menikah. Ada perbedaan yang jelas dalam menyikapi suatu pekerjaan, karyawan yang sudah menikah lebih menekankan tentang kinerjanya dibandingkan dengan karyawan tunggal (belum menikah). Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan kerjanya yang masih lajang. Besar kemungkinan bahwa karyawan yang tekun dan puas terhadap pekerjaannya terdapat pada karyawan yang telah menikah. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah.

d) Jumlah tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berharga dan menjadi penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan. Mengakibatkan kemungkinan tingkat peputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

e) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama telah memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan olehnya.

### 3) Indikator Karakteristik Individu

Subyantoro (2019), telah menyebutkan indikator-indikator karakteristik individu meliputi :

a) Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kemampuan adalah fungsi dari pengetahuan dan keterampilan

b) Nilai

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

c) Sikap dalam bekerja

Sikap adalah pernyataan evaluatif apakah menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam studi ini sikap akan difokuskan pada bagaimana perasaan seseorang tentang 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. ketertarikan orang terhadap jenis pekerjaanpun bervariasi.

### 2.1.3 Motivasi

#### 1) Pengertian Motivasi

Sunyoto dan Wagiman (2023:01) menyatakan bahwa motivasi merupakan rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Selain itu, motivasi dapat mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dalam memberikan output terhadap pekerjaan mereka.

. Sedangkan menurut Hasibuan (2015), motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

## 2) Faktor-Faktor Motivasi

- a) Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan, yang meliputi persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, kebutuhan, harapan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.
- b) Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, serta dorongan atasan.

## 3) Indikator Motivasi

Menurut Notoatmodjo, 2015: 130 dan Ansory 2018:110 Indikator motivasi meliputi :

- a) Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, di mana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai.

b) Fasilitas kerja yang layak

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Dengan demikian Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Maka dengan itu tersedianya fasilitas yang layak akan membuat pekerja giat dalam melakukan tugasnya.

c) Jaminan kesehatan, jaminan keamanan

Jaminan kesehatan kerja adalah unsur-unsur yang menunjang terhadap adanya jiwa raga dan lingkungan kerja yang sehat, dan jaminan keamanan adalah unsur-unsur penunjang seorang karyawan agar aman saat sedang bekerja dan setelah mengerjakan pekerjaan.

d) Kebutuhan rasa hormat

Kebutuhan rasa hormat adalah kesadaran seseorang dalam menghormati dan berlaku baik terhadap orang lain baik yang lebih tua maupun yang muda dan membatasi diri agar tidak dapat menyakiti hati dan perasaan orang lain, karena rasa hormat merupakan nilai yang harus di tumbuhkan dalam diri agar menjadi manusia yang dapat hormat dan menghormati.

e) Kebutuhan rasa diterima

Manusia memiliki kebutuhan akan penerimaan dalam lingkup sosial dan rasa dicintai serta dikasihi. Dalam lingkup sosial yang kecil misalnya diterima serta disayang oleh orangtua, atasan, dan rekan kerja, diterima keberadaannya dalam komunitas, lingkungan kerja dan tempat tinggal.

f) Persahabatan

Persahabatan berarti akrab dan menyukai pikiran masing-masing. Orang yang berteman saling berbicara dan menghabiskan waktu bersama. Sahabat saling mempercayai dan saling membantu ketika berada dalam kesulitan atau terluka.

g) Insentif

Insentif merupakan tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja. Dengan kata lain, insentif adalah imbalan atau tanda jasa tambahan di luar gaji, berupa uang, barang, dan sebagainya, yang diberikan untuk meningkatkan performa seseorang dalam bekerja.

h) Pujian

Pujian merupakan menyatakan sesuatu yang positif tentang seseorang, dengan tulus dan sejujurnya. Pujian merupakan sesuatu ucapan yang membuat orang yang mendengarnya merasa tersanjung, sehingga dapat juga memberikan motivasi kepada orang yang di puji. Pujian memiliki tujuan, guna untuk menunjukkan betapa kita benar-benar menyukai apa yang di katakan, di lakukan, atau dicapai oleh seseorang dan pujian juga dapat membuat orang menjadi lebih baik.

i) Kebutuhan pengembangan diri

Kebutuhan pengembangan diri artinya tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata seperti kesempatan

berprestasi (adanya beasiswa), kesempatan untuk mendapatkan promosi kerja, dan lain-lain.

#### 4) Tujuan Motivasi

Hasibuan (2017: 146) mengatakan bahwa ada beberapa tujuan dalam memberikan motivasi, diantaranya:

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

#### 2.1.4 Disiplin Kerja

##### 1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagian sesuatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku (Afandy, 2016:11). Sedangkan menurut Sutrisno (2017:96), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi

dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dimensi disiplin kerja yang relevan dengan penelitian ini yaitu: disiplin preventif dan disiplin korektif (Mangkunegara, 2017:129).

Berdasarkan definisi disiplin kerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok dalam organisasi sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, yang tercermin dari dimensi: disiplin preventif dan disiplin korektif.

## **2) Tujuan Disiplin Kerja**

Sebenarnya sangatlah sulit menetapkan tujuan rinci mengapa pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan oleh manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan.

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

- a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### 3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016), indikator disiplin kerja yaitu, sebagai berikut :

#### a) Kehadiran

Karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan hadir tepat waktu, begitupun sebaliknya jika karyawan dengan disiplin kerja rendah akan terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

#### b) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### c) Ketaatan pada standar kerja

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e) Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja.

Dari beberapa indikator tersebut, tujuan utama perusahaan membuat peraturan yang diberikan kepada individu yaitu untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang se-ideal mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

#### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bintoro dan Daryanto (2017:106) juga menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam suatu jangka tertentu.

## 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

### a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas 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 diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### b) Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang karyawan harus memiliki sikap mental yang siap secara psikofisik, dimana seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Oleh karena itu motivasi dari diri karyawan akan timbul apabila

perusahaan memperhatikan karyawannya, maka karyawan akan memberikan kinerja yang tinggi.

### 3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

a) Kualitas kerja

Kualitas merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

b) Kuantitas kerja

Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu waktu. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah seberapa besar kesadaran karyawan akan kewajibannya, menerima dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

d) Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan rekan kerjanya secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman peneliti dalam meneliti permasalahan mengenai pengaruh karakteristik individu, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Varis Mandiri. Adapun penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

- 1) Hasil temuan Dewi (2018) mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Khalifah Cendekia. Dalam penelitian ini unit sampel penelitian adalah seluruh populasi karyawan sebanyak 29 orang. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian yaitu membahas variabel yang sama yaitu karakteristik individu, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi Tahun, lokasi penelitian, dan banyaknya populasi dan sampel yang

digunakan.

- 2) Hasil penelitian Sukma (2019) mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Staf Pns) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 30 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh sedangkan pengukuran data dengan menggunakan skala likert. Teknis analisis menggunakan uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas) untuk menguji kualitas dan konsistensi alat ukur, uji model / uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas). Hasil penelitian menyatakan bahwa karakteristik Individu, motivasi, dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (staf pns) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur. Persamaan penelitian yaitu membahas 3 variabel yang sama yaitu karakteristik individu, motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaanya adalah dari segi Tahun, lokasi penelitian, dan banyaknya populasi dan sampel yang digunakan.
- 3) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suban, *et al.*, (2020) mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tropica Cocoprima Lelema. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 77 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh sedangkan pengukuran data menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis

menggunakan uji t, uji f, dan koefisien korelasi (R), serta determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian ini menyatakan karakteristik individu, kompetensi, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu membahas 2 variabel yang sama yaitu karakteristik individu, dan kinerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi Tahun, lokasi penelitian, dan banyaknya populasi dan sampel yang digunakan.

- 4) Hasil temuan Runtulalo, *et al.*, (2018) terkait Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 66 orang karyawan PT. Coco Prima Lelema dengan metode sampling jenuh. 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. Persamaan penelitian yaitu membahas 4 variabel yang sama yaitu karakteristik individu, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi Tahun, lokasi penelitian, dan banyaknya populasi serta sampel yang digunakan.
- 5) Hasil penelitian yang dilakukan Chair (2020) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya

Tehnik Makassar. Penelitian ini menggunakan 83 orang responden, dengan metode analisis menggunakan uji instrument dan uji statistik. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. Persamaan penelitian yaitu membahas variabel yang sama yaitu motivasi, dan kinerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi waktu, Tahun, lokasi penelitian, dan banyaknya populasi serta sampel yang digunakan.

- 6) Hasil temuan Tusholilah, dkk. (2019) terkait Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Citus Cabang Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah 39 karyawan PT. Citus Cabang Jawa Barat dengan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi, uji t, dan uji f untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citus, dan variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citus. Persamaan penelitian yaitu membahas variabel yang sama yaitu motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi Tahun, lokasi penelitian, dan banyaknya populasi dan sampel yang digunakan.
- 7) Hasil penelitian yang dilakukan Prayogi, dan Nursidin (2018) mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan. Sampel yang digunakan

dalam penelitian ini sebesar 60 orang responden. Teknik analisis dari penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan menguji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinearitas. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu membahas 2 variabel yang sama yaitu motivasi, dan kinerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi Tahun, lokasi penelitian, dan banyaknya populasi dan sampel yang digunakan.

- 8) Hasil temuan Abdullah (2018) terkait Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). Populasi dalam penelitian ini adalah 63 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan untuk menguji hipotesisnya menggunakan uji f dan uji t. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa, motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi Tahun, lokasi penelitian, jumlah populasi, dan banyaknya sampel yang digunakan.
- 9) Hasil temuan Ekshan (2019) mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syncrum Logistics. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran

kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi dan disiplin kerja, dengan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, dan banyaknya jumlah sampel yang digunakan.

10) Hasil temuan Theda, dkk (2022) mengenai Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah). Populasi dari penelitian ini menggunakan sebanyak 257 orang dengan menggunakan teknik simple random sampling dengan sampel 156 responden. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan variabel yang sama yaitu, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya adalah dari lokasi penelitian, serta jumlah populasi dan sampel yang digunakan.

11) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, dkk (2019) terkait Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang, dengan menggunakan teknik sampling rumus slovin dengan margin of eror 5% sehingga jumlah

sampel yang digunakan sebanyak 80 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi Tahun, lokasi penelitian, dan banyaknya populasi serta sampel yang digunakan.

- 12) Hasil temuan Bawelle, *et al.*, (2016) mengenai Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bri Cabang Tahuna. populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT BRI cabang Tahuna berjumlah 55 karyawan dengan responden 41 karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa etos kerja, gairah kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya adalah dari segi Tahun, lokasi penelitian, dan banyaknya populasi dan sampel yang digunakan.