

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi atau perusahaan karena berperan dominan dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan isu yang sangat strategis karena sumber daya manusia mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai secara optimal. Organisasi atau perusahaan tidak bisa terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu mempunyai modal yang besar dan teknologi yang modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Kualitas dari sumber daya manusia yang ada, dapat diukur melalui kinerja pegawai (Erawati & Wahyono, 2019). Sutrisno (2022) menyatakan karyawan yang kompeten, termotivasi, dan disiplin menjadi aset berharga bagi perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya. kompetensi karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap memainkan peran kunci dalam menentukan produktivitas dan kinerja mereka. Karyawan yang kompeten cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi (Mangkunegara, 2021).

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawan. Karyawan memiliki peran kunci dalam menjalankan operasi harian perusahaan dan berkontribusi pada pencapaian target serta strategi jangka panjang organisasi (Sutrisno, 2022). Perusahaan tentunya memiliki tugas untuk setiap karyawan baik itu individu atau kelompok. Kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Juartini, 2021). Seorang karyawan di tuntun memiliki kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik bisa menunjang target yang ditetapkan oleh Perusahaan. Hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mencapai tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adhari, 2020).

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Sutrisno dan Zuhri (2019) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Rahmat (2019) menyatakan kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Afandi (2021) mengemukakan bahwa, Kompetensi adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang

berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban.

Hasil penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Girsang (2021), Leony dan Silvia (2019), Kalla (2020), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Maka dari itu karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi sangat di butuhkan di dalam Perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Atika (2020) serta Hidayat (2021) bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terjadi karena kompetensi tinggi yang dimiliki karyawan akan bersangkutan dengan dengan beban kerja yang diterima.

Selain kompetensi, factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Erica, 2020). Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk berkerja dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan organisasi yang relevan dengan tujuan pribadinya (Utami & Verawati, 2019). Motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Susilo 2023). Hasibuan (2019) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2021)

motivasi kerja adalah dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ya dilakukan oleh Andayani, dkk., (2021), Elfinna dan Yosephien (2020), dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat membantu karyawan menerima pekerjaan yang diberikan Perusahaan dengan baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) dan Kalla (2020) yang menyatakan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terjadi karena motivasi tinggi yang dimiliki karyawan maka semakin mampu melaksanakan tugas yang diberikan.

Kedisiplinan merupakan hal yang harus ditegakkan dalam suatu Perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja karyawan memiliki ikatan erat dengan kompensasi yang mereka terima. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula pencapaian prestasi kerja. Kedisiplinan kerja mempengaruhi hasil kerja dan operasional perusahaan secara langsung (Rizki dan Nurul, 2022).

Hasil penelitian pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan ya

dilakukan oleh Girsang (2021), Hidayat (2021), Kalla (2020), Elfinna dan Yosephien (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin disiplin karyawan maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Suriati (2019) bahwa disiplin kerja tidak memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan, artinya disiplin kerja tidak menjamin meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan.

PT. Dipo Star Finance merupakan perusahaan pembiayaan yang telah beroperasi sejak tahun 1984 dan memiliki komitmen mengembangkan industri otomotif untuk kesejahteraan masyarakat di Indonesia. Perusahaan bergerak di bidang bisnis pembiayaan otomotif di Indonesia dan didukung oleh lebih dari seribu karyawan yang tersebar di berbagai penjuru tanah air. PT. Dipo Star Finance merupakan bagian dari group *Mitsubishi Corporation*, Jepang memiliki filosofi bisnis berupa “*Shoki Hoko*” atau bertanggung jawab pada masyarakat, “*Shoji Komei*” atau integritas dan kewajaran, “*Ritsugyo Boeki*” atau pemahaman internasional melalui perdagangan. Kinerja karyawan PT. Dipo Star Finance sebagai perusahaan pembiayaan untuk mobil dan truk komersial yang dimiliki oleh *Mitsubishi Corporation*, PT. Dipo Star Finance terus berusaha menciptakan kesejahteraan bagi stokeholder perusahaan. Dengan layanan yang terintegrasi akan menciptakan pertumbuhan bisnis dan kemajuan bagi perusahaan, serta memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat dan pemegang kepentingan.

Tabel 1.1
Kinerja Ekonomi PT. Dipo Star Finance

Tahun	Pembiayaan (Rp)	Pendapatan (Rp)	Laba (Rp)	Aset (Rp)	Jumlah karyawan (orang)
2019	15.719.000.000	3.547.000.000	669.000.000	24.427.000.000	1.367
2020	9.107.000.000	3.774.000.000	209.000.000	20.915.000.000	1.384
2021	13.879.000.000	3.648.000.000	574.000.000	24.307.000.000	1.586
2022	16.390.000.000	4.282.000.000	436.000.000	28.365.000.000	1.661
2023	13.030.000.000	4.638.000.000	825.000.000	28.215.000.000	1.601

Sumber : Dipo Star Finance Denpasar (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal. Hal ini bisa dilihat dari pembiayaan perusahaan 2021 ke 2022 yang meningkat tinggi dari 13.879 miliar ke 16.390 miliar, dan peningkatan jumlah karyawan dari 1.586 orang ke 1661 orang. Pendapatan perusahaan pada tahun 2021 ke 2022 walaupun mengalami peningkatan dari 3.648 miliar ke 4.282 miliar, akan tetapi pendapatan laba menurun. Terjadinya kenaikan pembiayaan dan penurunan laba perusahaan mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan.

Hasil wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 5 orang karyawan di PT Dipo Star Finance Denpasar diperoleh informasi bahwa kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan juga menyatakan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kepribadian karyawan seperti pada bagian penagihan yang kurang nyaman saat diminta untuk menagih angsuran nasabah.

Terjadi juga masalah motivasi kerja dimana karyawan merasa kurang

dihargai oleh perusahaan yang dapat dilihat saat karyawan mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan tidak memberikan sekedar apresiasi yang membuat karyawan bekerja dengan kurang maksimal.

Masalah lain yang terjadi adalah terkait disiplin kerja dimana karyawan kurang maksimal dalam memanfaatkan jam kerja yang dapat dilihat dari adanya karyawan yang istirahat melebihi waktu yang ditentukan dan terlambat dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan hasil penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dipo Star Finance Denpasar.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di sampaikan di atas terdapat beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dipo Star Finance Denpasar?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dipo Star Finance Denpasar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dipo Star Finance Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk Mengetahui kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Dipo Star Finance.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Dipo Star Finance.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dipo Star Finance.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut :

1. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literasi bagi pembaca dan peneliti dikemudian hari serta dapat digunakan sebagai salah satu referensi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai kompetensi serta pentingnya kualitas kinerja yang harus dimiliki karyawan. Serta menjadi bahan pertimbangan manajer dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory adalah satu teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini ditentukan oleh dua buah *cognition*, yaitu tentang *values* dan *intentions* sangat menentukan perilaku seseorang. Ide ini menunjukkan hubungan antara tujuan dan kesuksesan seorang dalam suatu tugas. *Goal Setting Theory* menekankan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuannya (Robbins, 2019). *Goal setting theory* ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan di lakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

Goal setting theory menekankan pentingnya hubungan antara tujuan signifikan yang ditentukan dan kinerja yang dihasilkan. Perilaku kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya memahami harapan organisasi terhadap tujuannya. Teori penetapan tujuan mengidentifikasi bahwa seseorang berdedikasi pada suatu tujuan (Locke, 1968).

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke, 1968). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, maka akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan

strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. Keterkaitan teori goal setting theory dengan penelitian ini yaitu dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana karyawan memahami tujuan akan mempengaruhi kinerja.

2.1.2 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Istilah *kompetencies*, *competence* dan *competent* yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Namun dalam konteks pekerjaannya, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya. Menurut Rostiana (2020) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh organisasi atau pekerjaannya tersebut. Kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan (Rusvitawati, dkk, 2019)

Menurut Sutrisno dan Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan

efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya (Triastuti, 2019)

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sekumpulan karakteristik yang dimiliki oleh seorang karyawan seperti pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal

2. Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Busro (2018), bahwa kompetensi dapat dibagi menjadi lima jenis, yaitu:

- a. Kompetensi intelektual yang berisi berbagai perangkat pengetahuan yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
- b. Kompetensi fisik yang berisi perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
- c. Kompetensi pribadi yang berisi perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri, dan pemahaman diri
- d. Kompetensi sosial yang berisi perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
- e. Kompetensi spiritual yang berisi pemahaman, penghayatan, serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan

3. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Aisyah, dkk., (2022) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi yaitu :

a. Keyakinan dan Nilai

Keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang mengenai dirinya atau orang lain mempengaruhi perilakunya. Perilaku ini mempengaruhi keyakinan seseorang terhadap kompetensi yang dimilikinya. Ketika orang percaya bahwa mereka kreatif dan inovatif, mereka tidak akan mencoba menemukan cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan mempengaruhi kompetensi individu karena keterampilan dan kompetensinya terkait satu sama lain dalam bidang tertentu.

c. Pengalaman

Untuk dapat menguasai berbagai kompetensi membutuhkan pengalaman dalam memimpin orang, komunikasi kelompok, pemecahan masalah, dan sebagainya

d. Kepribadian

kepribadian seseorang bisa berubah seiring berjalannya waktu. Oleh sebab itu, kepribadian bisa mempengaruhi kemampuan seseorang seperti menciptakan kolaborasi dan memecahkan masalah

e. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi. Dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan melalui penghargaan, dukungan, pengakuan dan perhatian kepada bawahannya dapat memotivasi bawahan untuk meningkatkan

keterampilannya.

f. Isu Emosional

Masalah emosional dapat membatasi kemampuan seseorang untuk mengelola kompetensi. Masalah emosional diungkapkan, seperti takut kesalahan, merasa tidak populer atau tidak termasuk dalam suatu kelompok. Hal ini dapat menghambat motivasi dan inisiatif, membuat pengembangan keterampilan menjadi sulit.

g. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual meliputi kemampuan berpikir secara konseptual dan analitis. Kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memahami kompetensi.

h. Budaya Organisasi

Keterampilan seseorang dalam fungsi yang berhubungan dengan efisiensi, motivasi kerja, dan hubungan antar karyawan, seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, filosofi organisasi adalah hal yang dapat mempengaruhi budaya organisasi

4. Indikator Kompetensi

Menurut Aisyah, dkk., (2022) indikator kompetensi kerja adalah sebagai berikut :

a. Pengetahuan

Memiliki pemahaman yang mendalam mengenai tugas dan tanggung jawab yang diemban.

b. Kerjasama tim

Kemampuan untuk bekerja sama dalam tim untuk mencapai tujuan

bersama.

c. Keterampilan

Kemampuan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dalam praktik, termasuk keterampilan teknis dan interpersonal.

d. Sikap

Memiliki sikap positif terhadap pekerjaan termasuk motivasi dan etika kerja yang baik.

e. Pengalaman

Pengalaman kerja yang relevan dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas.

f. Komunikasi

keterampilan dalam berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Uno (2021), motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi, dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Hasibuan , 2019). Menurut Nurmaningsih (2019) motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Motivaasi merupakan daya

penggerak yang membuat manusia berperilaku, dan memiliki tujuan tertentu dalam tindakannya.

Menurut Parashakti dan Noviyanti (2021) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat seseorang untuk bekerja dengan memberikan secara optional kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Pananrangi, dkk., (2020) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Suatu tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut. Motivasi merupakan proses kekurangan fisiologis atau psikologis yang mendorong perilaku menuju tujuan dan insentif. Oleh karena itu, kunci agar dapat memahami proses motivasi tergantung pada pemahaman dan hubungan antara kebutuhan dorongan insentif (Nguyen, dkk, 2020).

Berdasarkan definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari diri sendiri ataupun dorongan dari luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan untuk mencapai tujuan yang telah diberikan.

2. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Nurjaya (2021) terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, yang dapat dipaparkan sebagai berikut:

a. Motivasi Positif

atasan mendorong bawahan dengan memberi penghargaan kepada karyawan yang melebihi kinerja biasanya. Dengan motivasi yang

positif maka semangat kerja bawahan akan meningkat, karena orang ingin mendapatkan hal yang baik.

b. Motivasi Negatif

Atasan yang memotivasi bawahan dengan standar karyawan akan mendapatkan hukuman. Motivasi negatif ini meningkatkan moral karyawan dalam jangka pendek karena takut akan hukuman, tetapi dapat menimbulkan akibat yang merugikan dalam jangka panjang.

3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Nurnaningsih (2019) motivasi merupakan proses batin atau psikologis yang ada pada diri setiap individu. Motivasi tersebut sangat dipengaruhi oleh dua faktor:

a. Faktor internal, adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Seperti:

1) Persepsi individu

Merupakan persepsi seseorang yang mempengaruhi dirinya sendiri, yakni apakah seseorang termotivasi atau tidaknya sangat bergantung pada proses kognitif berupa persepsi.

2) Harga diri dan prestasi

Faktor ini mengarahkan atau mendorong individu agar dapat menjadi individu yang kuat, mandiri, dan bisa mencapai kebebasan serta status tertentu di dalam lingkungan masyarakat dan mendorong individu menjadi lebih unggul dari individu yang lain.

3) Harapan

Harapan mampu membantu individu mencapai tujuan akan masa depan. Harapan ini adalah sebagai informasi objektif tentang lingkungan yang mempengaruhi perilaku dan emosi subjektif setiap individu.

4) Kebutuhan

Seseorang bisa saja termotivasi oleh kebutuhan untuk membuat diri mereka yang berfungsi secara penuh, sehingga dapat mengembangkan potensinya secara maksimal.

5) Kepuasan kerja

Suatu dorongan yang lebih efektif yang dinyatakan di dalam diri manusia untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

b. Faktor eksternal, adalah faktor yang berasal dari faktor-faktor lain yang terdapat diluar diri individu, seperti

1) Jenis dan karakteristik karyawan

Seinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pada jenis dan karakteristik karyawan tertentu yang sesuai objek karyawan. Dua hal ini yang nantinya akan mendorong karyawan untuk ditempatkan di posisi tertentu.

2) Kelompok kerja dimana individu bergabung

Selompok kerja atau organisasi merupakan tempat dimana banyak individu berpartisipasi. Disini setiap individu dapat mempunyai perilaku yang bisa mencaapai tujuan perilaku

tertentu.

3) Situasi lingkungan

Secara umum setiap individu akan termotivasi untuk berhubungan dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan tempatnya bekerja.

4) Sistem imbalan yang diterima

Imbalan ialah sifat atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang, yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah perilaku dari objek satu ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih tinggi.

4. Indikator Motivasi Kerja

Abraham Maslow dalam Eksan (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisik

Pemberian gaji, bonus, uang makan, tunjangan transportasi, akomodasi dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja, yang meliputi asuransi karyawan, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

c. Kebutuhan afiliasi

Hubungan dekat dengan rekan kerja, hubungan kerja yang baik, saling membantu untuk memecahkan masalah.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Pengakuan dan penghargaan berbasis kemampuan, yaitu kebutuhan untuk mendapatkan penghormatan dan penghargaan dari karyawan lain dan pimpinan atas prestasi kerja.

e. Kebutuhan perwujudan diri

sifat pekerjaan yang menarik dan menantang menunjukkan perlunya realisasi diri, dimana karyawan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Perudahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan intansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota intansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut Burhannudin, dkk., (2019), disiplin kerja dapat digambarkan sebagai suatu keharusan yang sangat mutlak bagi karyawan yang bekerja dalam organisasi untuk mengikutu segala macam aturan sehingga harapan untuk mencapai tujuan dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya menjadi lebih mudah.

Menurut Rivai (2019), disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah teknik yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku seseorang dan meningkatkan pemahaman serta kemauan orang tersebut untuk mengikuti aturan dan hukum yang berlaku di perusahaan (Afandi & Bhari, 2020). Sedangkan Mangkunegara (2021), menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan disiplin adalah suatu sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang atau karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan maupun lingkungan perusahaan.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Manurut Agustini (2019), semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik di dalam instansi, beberapa jenis-jenis disiplin kerja yang ada dalam sebuah instansi antara lain:

a. Disiplin Preventif

Merupakan disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk tetap taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai

pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan penyelewangan dapat dicegah. Sasarannya pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada pribadi para pegawai diintansi.

b. Disiplin Korektif

Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam intruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritik dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

c. Disiplin Progresif

Merupakan disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman

yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan kesalahan yang sama.

3. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2020), faktor berikut dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai:

a. Jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan

Jika karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang ia kerjakan, maka besar kemungkinan karyawan tersebut akan berusaha mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku

b. Keteladanan pemimpin di perusahaan

semua karyawan memperhatikan bagaimana pemimpin dapat mematuhi dan menegakkan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan sangat penting, karena pemimpin merupakan panutan dalam perusahaan.

c. Kepedulian pemimpin di perusahaan

Pimpinan yang memperhatikan karyawan akan menciptakan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi. Pemimpin tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh bawahannya.

d. Keberanian pemimpin mengambil tindakan di perusahaan

Pemimpin harus berani menindak pelanggaran yang telah terjadi di perusahaan. Tindakan yang diambil harus proporsional dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

e. Menciptakan kebiasaan yang mendukung kedisiplinan

Kebiasaan positif yang dapat menumbuhkan kedisiplinan yaitu saling menghargai, pujian sesuai tempat dan waktu, juga menyertakan rekan kerja dalam rapat dan sebagainya.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019), ada beberapa indikator tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi diantaranya:

a. Kehadiran

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

b. Ketaatan pada peraturan kerja

bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pendoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini dapat dilihat melalui

besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

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

e. Bekerja etis

bekerja secara sopan dan tidak melanggar norma-norma yang berlaku. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Nengsih, dkk., (2023) kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibanding dengan hasil yang dicapai. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja diperoleh sampai atau melebihi standar kerja pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar kerja termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Sedangkan menurut Mangkunegara

(2021) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, kinerja menjadi bukti keberhasilan dan sebagai tilak ukur bagi perusahaan atau lembaga (Tarjo, 2019).

Menurut Sumirta, dkk., (2023), kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk kepada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan individu atau sekelompok yang diminta oleh atasan, kinerja juga dapat dilaksanakan sebagai suatu fungsi dari kemauan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Menurut Pebriyanti, dkk., (2023), kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja karyawan yang telah di jelaskan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang, melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan memberikan kemampuan terbaik mereka dalam bidang dan keahlian masing-masing sehingga tercapai tujuan, visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Nurpatricia, dkk., (2020), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

a. Efektifitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisien. Misalnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi jarknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan

tujuan organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Yelvita (2022) penilaian kinerja merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan, hasil pengamatan tersebut sebagai bentuk penilaian yang berguna untuk menetapkan sebuah kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam bekerja. Beberapa hal yang perlu dilakukan tentang penilaian yaitu:

- a. Mengukur kemampuan karyawan apakah sesuai kemampuan dengan target yang telah ditetapkan.
- b. Memperhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun karyawan mampu, tetapi lingkungan dalam dan luar tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat.
- c. Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dewi (2019) kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja

Kualitaas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan atau pengawas.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu dapat membantu penelitian dalam menanggapi rumusan masalah dan tujuan penelitian. Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai acuan dan refleksi untuk melihat pengaruh hubungan antar variabel dengan persamaan dan perbedaanya. Penelitian-penelitian terdahulu yang menjadu referensi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan oleh Girsang (2021) dengan judul Pengaruh

Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. Dari hasil penelitian diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Penelitian dilakukan oleh Hidayat (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Peneliti menggunakan method quantitative untuk mengetahui hasil dari penelitian ini, berarti peneliti mengambil data dari kuisisioner yang dibagikan. Berdasarkan dari hasil pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.
3. Penelitian dilakukan oleh Kalla (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar berjumlah 174 orang pegawai. penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin diperoleh sampel 121 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen, pengujian statistik terdiri dari uji koefisien determinasi dan uji t statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1)

kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. 2) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar

4. Penelitian yang dilakukan oleh Leony dan Silvia (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Sukses Rezeki. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, ik Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda (regresi sederhana). Populasi pada penelitian ini sebanyak 149 orang dengan sampel penelitian sebanyak 60 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Hasil penelitian berdasarkan uji parsial (uji t) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dan memberikan perhatian yang besar terhadap faktor kompetensi karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang Karyawan sesuai bidangnya maka semakin tinggi pula kinerja Karyawan tersebut di perusahaan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Elfinna dan Yosephien (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, Hasil persamaan regresi linear berganda menunjukkan, bahwa

Kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar, sedangkan Motivasi tidak berpengaruh signifikan. Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompetensi, Motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar. Hasil Uji R² menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 74% terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar, sedangkan sisanya sebesar 26% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian, seperti kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi.

6. penelitian yang dilakukan oleh Andayani, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gracia Mitra Sekaras Pusat Pantai Indah Kepulauan Jakarta Utara. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Jiwa Enterpreneurship.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa, (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Demikian juga Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Penelitian dilakukan oleh Suriati (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah 109 orang karyawan, teknik sampling yang digunakan memakai stratified porposional random sampling, sampel yang diambil sebanyak 85 orang karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Medan. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu motivasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, serta variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, serta variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian dilakukan oleh Sunarsi (2020) dengan judul Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. Metode dalam penelitian ini berjenis asosiatif dengan pendekatan deskriptif dan kuantatif. Adapun populasi dan sampel dalam

penelitian ini sebanyak 108 responden dan menggunakan teknik sampling sensus untuk menentukan jumlah sampel. Hasil penelitian didapat tingkat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Guru.

10. Penelitian dilakukan oleh Kristianti (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
11. Penelitian Komarudin dan Rismayadi (2020) Dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasil Raya Industries Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 34 Kompetensi, Motivasi, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12. Penelitian Arisanti, dkk., (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13. Penelitian dilakukan oleh Irawan (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. Sampel diambil sebanyak 100 orang.

Data yang digunakan data primer dengan analisis data menggunakan regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

14. Penelitian dilakukan oleh Nailul (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15. Penelitian dilakukan oleh Sinta (2022) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Padang . Pada penyebaran kuisisioner yang digunakan menggunakan data primer pada pegawai Puskesmas Padang. Hasil dari olah data menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas padang.