

## Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Alfina Sri Rahayu Diana Novita Sari

[alsrahdns@gmail.com](mailto:alsrahdns@gmail.com)

Indah Rizki Maulia

[indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id)

Raudhatul Hikmah

[raudhatulhikmah29@gmail.com](mailto:raudhatulhikmah29@gmail.com)

Suci Indah Lestari

[lestarisuciindah244@gmail.com](mailto:lestarisuciindah244@gmail.com)

Alamat : Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi Penulis : Alfina Sri Rahayu Diana Novita Sari

**Abstract.** *This research summarizes findings from related journal literature to investigate the impact of work motivation and discipline on employee performance. Through a literature review, this article outlines the positive relationship between intrinsic and extrinsic motivation and employee performance, as well as the role of work discipline in increasing efficiency and effectiveness in the workplace. The various empirical studies reviewed show that a high level of motivation and a strong level of work discipline can create more productive and high-performing employees. Literacy also highlights the importance of integrating human resource management strategies that focus on increasing motivation and implementing effective work discipline. This research provides an in-depth understanding of these concepts and emphasizes their relevance in the modern organizational context. In conclusion, this article provides a practical view for human resource management in improving employee performance.*

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini merangkum temuan dari literatur jurnal terkait untuk menyelidiki dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui tinjauan literatur, artikel ini menguraikan hubungan positif antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan kinerja karyawan, serta peran disiplin kerja dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas di tempat kerja. Berbagai studi empiris yang dikaji menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dan tingkat disiplin kerja yang kuat dapat membentuk karyawan yang lebih produktif dan berkinerja tinggi. Literasi juga menyoroti pentingnya integrasi strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan motivasi dan penerapan disiplin kerja yang efektif. Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam terhadap konsep-konsep tersebut dan menekankan relevansinya dalam konteks organisasi modern. Kesimpulannya, artikel ini memberikan pandangan praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### LATAR BELAKANG

Setiap individu memiliki faktor internal yang berperan dalam memengaruhi aktivitas sehari-hari mereka. Salah satu aspek internal ini adalah “motivasi”, yang mengacu pada dorongan fundamental yang mendorong individu untuk mengambil tindakan. Impuls ini berasal dari dalam individu dan mendorong mereka untuk terlibat dalam tindakan yang selaras dengan impuls tersebut. Akibatnya, tindakan individu berdasarkan motivasi spesifik mencerminkan tema yang sesuai yang

disesuaikan dengan motivasi dasar mereka. (judul buku: teori motivasi dsn pengukurannya ; penulis: Dr. H. Hamzah B. Uno, M.Pd. tahun 2023).

Menentukan keberhasilan sebuah perusahaan, faktor yang terpenting adalah jumlah SDM setiap hari. Jika sumber daya manusia memiliki sumber daya yang diperlukan yang dibutuhkan oleh organisasi, memiliki potensi untuk menghasilkan hasil yang menguntungkan bagi organisasi tersebut. Karena Indonesia memiliki berbagai macam industri yang tersebar di seluruh negeri, negara ini membutuhkan pembentukan zona industri. Properti industri berfungsi sebagai tempat tinggal untuk kegiatan sektor industri, dan dilengkapi dengan infrastruktur, fasilitas, dan fasilitas lainnya untuk pengembangan industri. Perusahaan manajemen taman industri tidak hanya mempertahankan hal itu, tetapi juga memelihara peran yang paling penting dalam hal transformasi dan transformasi daerah. (Saputra et.al. 2021).

Motivasi juga dapat digambarkan sebagai perbedaan antara kemampuan untuk melakukan sesuatu dan keinginan untuk melakukannya. Lebih tepatnya, motivasi terkait erat dengan keinginan untuk melakukan tugas untuk mencapai tujuan. Ini adalah kekuatan, yang berasal dari dalam diri sendiri atau dari faktor eksternal, yang mendorong individu untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Dalam konteks lain, motivasi dapat dilihat sebagai dorongan mental yang mempengaruhi individu atau kelompok orang dalam masyarakat. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai upaya untuk mempengaruhi individu atau kelompok yang dipimpin untuk melakukan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Orang dewasa kontemporer tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka sendiri, termasuk kebutuhan biologis, ekonomi, dan kebutuhan esensial lainnya. Ini menunjukkan bahwa manusia cenderung bergantung pada orang lain dalam hidup mereka. Ketergantungan ini menunjukkan bahwa manusia memiliki keterbatasan yang signifikan. (judul buku: teori motivasi dsn pengukurannya ; penulis: Dr. H. Hamzah B. Uno, M.Pd. tahun 2023).

Peraturan yang mengatur perusahaan, disiplin yang ada memastikan bahwa karyawan dapat mengikuti mereka. Disiplin di tempat kerja melibatkan kemampuan untuk mengenali, menghormati, dan mematuhi aturan yang berlaku, terlepas dari apakah mereka sah atau tidak, serta kemampuan untuk melakukan tugas dan menerima kompensasi dalam kasus bahwa seseorang tidak memenuhi tugas dan persyaratan yang ditugaskan kepada mereka. Implementasi disiplin kerja bermanfaat dalam hal mendidik karyawan tentang bagaimana untuk mematuhi dan mematuhinya aturan dan peraturan yang ada di dalam perusahaan. Akibatnya, pentingnya mempertahankan lingkungan kerja yang disiplin dalam sebuah organisasi tidak dapat ditebak. Karyawan juga dapat disiplin untuk pekerjaan mereka jika mereka diberi kesempatan untuk melakukannya di tempat kerja mereka. Seorang pekerja yang memiliki disiplin kerja yang baik akan terus bekerja dengan baik, bahkan jika mereka tidak diingatkan oleh atasan mereka. Ini karena mereka akan terus bekerja dengan baik. Selain itu, selama hari kerja mereka, karyawan akan dapat mengekspresikan diri dengan bebas sambil terlibat dalam kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan tanggung jawab profesional mereka. Disiplin di tempat kerja yang kuat di antara karyawan bertanggung jawab untuk menentukan bagaimana individu harus

berperilaku dalam menanggapi tugas yang ditugaskan kepada mereka. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan. Dengan cara ini, adalah mungkin untuk memiliki dampak positif pada lingkungan kerja, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan motivasi dan produktivitas. Akibatnya, perusahaan akan menjadi lebih stabil, efisien, dan mampu mencapai tujuannya sebagai hasilnya.. Siaga (Wau, Samalua Waoma, 2021)

Beberapa faktor, termasuk aspek internal dan eksternal, dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam konteks lingkungan kerja mereka. Pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku adalah contoh aspek internal yang memiliki dampak signifikan pada hasil kerja seseorang. Selain itu, faktor eksternal termasuk hal-hal seperti cara karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain, lingkungan di mana mereka bekerja, dan kondisi tempat kerja. Mardjuni (Syafuruddin, 2021) menyatakan bahwa implementasi rencana yang memprioritaskan penggunaan sumber daya sehari-hari juga dianggap sebagai bagian dari implementasi kinerja. Lingkungan kerja yang optimal adalah yang mendorong kolaborasi antara karyawan dan manajemen, mendorong pengembangan lingkungan kerja yang mendukung kesuksesan, dan memberikan karyawan dengan motivasi yang mereka butuhkan untuk menciptakan lingkungan pekerjaan yang produktif dan harmonis. Selain itu, tingkat kepemimpinan atasan dalam perusahaan tertentu juga merupakan faktor yang memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi.

Menurut informasi yang disajikan di atas, untuk memfasilitasi pemahaman tentang topik yang akan dibahas, perlu untuk memiliki pernyataan masalah yang akan berfungsi sebagai titik fokus dari artikel yang akan disajikan dalam paragraf berikut :

1. Bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan?

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Motivasi**

Istilah “mover” berasal dari kata Latin “Mover”, yang mengacu pada orang atau benda yang bergerak atau pindah untuk memfasilitasi komunikasi atau gerakan. Dalam bahasa Inggris, kata "Movere" sering disebut sebagai "Motivasi," yang mengacu pada penyediaan motif, penciptaan motif atau sesuatu yang lain yang mengakibatkan akuisisi dorongan atau keadaan yang menguntungkan untuk akuisinya dorongan.

Motivasi kerja merupakan pendorong di balik upaya setiap organisasi untuk meningkatkan produktivitas, apakah itu untuk pemerintah atau untuk masyarakat umum. Ini adalah hasil dari keinginan untuk mencapai tujuan bersama dan untuk melaksanakan tugas dengan cara yang metodis dan terorganisir. (Lestari and others, 2023) Pada tahun 2020, Islamiati et al. pada tahun 2021, Anandita et al.. Motivasi di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai faktor positif atau insentif yang dapat memicu antusiasme dan juga memiliki kemampuan untuk memotivasi individu untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan mereka. Tujuan utama motivasi di tempat kerja adalah untuk

menanamkan inspirasi, antusiasme, dan rasa tanggung jawab pada orang lain, terutama pada karyawan, sehingga mereka dapat melakukan tugas yang ditugaskan sesuai dengan itu. Ini adalah tanggung jawab manajer untuk memberikan inspirasi, antusiasme, dan motivasi kepada orang lain, terutama kepada karyawan perusahaan di mana mereka dipekerjakan. Tujuan dari insentif ini adalah untuk memotivasi individu atau karyawan sehingga mereka dapat mencapai hasil yang mereka inginkan. Itulah tujuan dari insentif tersebut. Sejumlah faktor, termasuk produktivitas kerja, efektivitas kerja dan efisiensi kerja, dapat digunakan untuk menentukan efek positif dan negatif dari disiplin kerja dan motivasi.

Sementara tingkat kepuasan kerja meningkat, tingkat disiplin kerja juga meningkat. Motivasi berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja. Hal ini terkait dengan penelitian yang dilakukan di masa lalu oleh Chin – Shang Lu dan Kelvin Pang (2018), Ali dan Govand (2021), Irwan et al. (2020), Merceline et al.(2020), Atmi (2018) dan Margaretha et al., yang menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara tingkat motivasi dan jumlah pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi kerja didefinisikan motivasi internal yang memotivasi untuk melakukan tugas atau kegiatan yang terkait dengan pencapaian tujuan, baik itu dalam konteks pribadi atau dalam lingkungan kolaboratif. (Patria, 2023). Istilah "motivasi" mengacu pada kekuatan yang mendorong individu untuk menghasilkan hasil yang tidak didasarkan pada kata-kata atau petunjuk, tetapi pada hasil nyata yang telah mereka capai. Terlepas dari kenyataan bahwa seseorang memiliki kualitas yang tinggi, jika motivasi individu rendah atau sedang, maka kinerja individu akan menurun dalam kualitas. Dalam vena serupa, meskipun seseorang mungkin memiliki kualitas hidup yang rendah, jika mereka memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk pekerjaan mereka, ini dapat menghasilkan pengalaman kerja yang positif. (Haeruddin et al, 2023).

## **Disiplin**

Disiplin adalah serangkaian tindakan manajerial yang bertujuan untuk menerapkan standar organisasi yang telah ditetapkan. Keteraturan adalah karakteristik utama dari struktur organisasi, dan disiplin berfungsi sebagai salah satu alat untuk mempertahankan kekerasan tersebut. McCarter (2022) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kebutuhan untuk mengatur tindakan kelompok, di mana setiap anggota harus mengendalikan diri atas dorongan mereka dan berkolaborasi untuk kebaikan bersama. Ini mendorong antusiasme, moral, dan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Endang dan Sari (2019), disiplin adalah tindakan yang disediakan oleh manajemen untuk memberikan keamanan bagi karyawan yang bekerja di dalam organisasi untuk menangani berbagai persyaratan yang berbeda dari organisasi. Ada sejumlah besar perhatian yang diberikan pada hubungan antara kerja dan karyawan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa tingkat disiplin yang tinggi dalam karyawan dapat menyebabkan peningkatan produktivitas kerja dan efisiensi keseluruhan bisnis. Cendy dan Setyo (2020), Esthi dan Shavira (2019), Bangun et al. (2019), Sulila et al.(2020), Hastutik et al(2018), David dan Shirly (2018), Amrison dan Muis (2021), dan Ayu dan Wawan (2018)

menemukan hubungan positif dan signifikan antara disiplin pekerja dan kinerja pekerjaan. Bryan et al. (2019) tidak menemukan perbedaan signifikan antara disiplin kerja dan be-work.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan kata lain, disiplin pekerja yang lebih baik, kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Astuti et al. (2020), Sherly et al.(2021), Syarifudin dan Jaenab (2021), Merceline dan al.(2020), Atmi (2018), dan Margaretha et al., menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja.

## **Kinerja**

Dalam konteks organisasi tertentu, konsep kinerja mengacu pada hasil kerja yang dapat diperoleh oleh individu atau kelompok, baik kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan tujuan, bisnis, dan moral mereka untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum. 2012;11 (Moehariono). Reference: Jufrizen (2018) from Setiowati (Herwanto & Radiansyah, 2022).

Novia Ruth Sialen (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai saat menyelesaikan tugas-tugasnya. Istilah kinerja juga mengacu pada tingkat kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan mereka secara komprehensif dalam jangka waktu tertentu. Kategori individu yang memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dalam organisasi juga dapat ditafsirkan sebagai kinerja. Untuk tujuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, penting untuk mengevaluasi cara karyawan melakukan pekerjaan mereka sebagai bentuk dukungan yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut. Karena fakta bahwa produk terkait langsung dengan hari manusia, para pemimpin perusahaan wajib mempertimbangkan hal ini dengan serius. Peningkatan produktivitas berhubungan langsung dengan cara karyawan melakukan pekerjaan mereka sebagai sarana berkontribusi terhadap keuntungan perusahaan. Akibatnya, jumlah sumber daya manusia dipertimbangkan sebagai aset yang sangat berharga bagi perusahaan.

Menurut Rivai & Sagala di (Afandi: 2020), kinerja mengacu pada tindakan konkret yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil dari pekerjaan mereka sesuai dengan peran mereka dalam lingkungan perusahaan. Prestasi karyawan adalah faktor penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Prestasi karyawan memiliki dampak yang signifikan pada perkembangan atau penurunan organisasi. Apabila kinerja karyawan meningkat, pencapaian tujuan organisasi akan menjadi lebih tercapai dengan mudah; sebaliknya, jika kinerja kerjawan tidak optimal, pen capaian tujuan organisasi akan menjadi sangat sulit.

## **Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Author , Tahun	Hasil Riset	Persamaan dengan Riset ini	Perbedaan dengan Riset ini
1	<b>Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karayawan</b>	M. Effendi, febri Yogie (2019)	Studi ini memeriksa motivasi dan disiplin kerja dalam kinerja karyawan menggunakan analisis regresi ganda, Deterministik, dan F-test, menemukan bahwa motivasi berkontribusi pada 77,0% dari kinerjanya karyawan, dengan 23,0% dipengaruhi oleh variabel lain.	Sama-sama menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan.	Jurnal ini menggunakan metode kuantitatif (observation, questionnaire, documentation). Sementara itu, artikel yang telah kami buat menggunakan metode review literatur dari jurnal terkemuka.
2	<b>Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karayawan</b>	Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020)	Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki efek positif pada karyawan PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, namun efek ini tidak cukup untuk dianggap signifikan.	Sama-sama menguji dan menganalisis dampak motivasi karyawan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan..	Jurnal ini menggunakan metode sosiologis untuk menentukan hubungan antara setiap variabel. Di sisi lain, kami menggunakan metode ulasan literatur jurnal untuk menulis artikel ini.
3	<b>Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karayawan</b>	Muhammad Ekhsan (2019)	Tujuan dari studi ini adalah untuk menyelidiki dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan disiplin dalam lingkungan	Menguji dan menganalisis dampak motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.	This journal employs a causal method to investigate the relationship between variables. Meanwhile, the article we created

			kerja PT Syncrum Logistics. Studi ini akan menggunakan data dari enam puluh responden dan analisis statistik untuk mengkonfirmasi hipotesis dan mengkonfirmasikan temuan peserta.		utilizes the method of literature review of journals.
4	<b>The Influence of Achievement Motivation and Work Discipline on Employee Performance (Study at One of The Future Companies in The City of Bandung)</b>	Irma Lestari, Soelaiman Sukmalana, Asep Rochyadi Suherman, Titi (2023)	Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis faktor-faktor yang memotivasi karyawan dan membuat mereka lebih disiplin dalam pekerjaan mereka dengan menggunakan metode penelitian yang berbasis desk dan dapat diperiksa dari berbagai bisnis di Bandung.	Sama-sama Menguji dan menganalisis dampak motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan	Jurnal ini menggunakan metode deskriptif dan verifikasi dalam kerangka penelitian kuantitatif. Untuk mengidentifikasi dampak motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di perusahaan masa depan di kota Bandung. Sementara itu, artikel yang kami buat menggunakan metode melakukan review literatur jurnal.
5	<b>The Influence of Motivation, Discipline, and Work</b>	Cherly Elisabeth (2023)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak motivasi positif,	Kedua menganalisis dan menguji dampak motivasi dan	Jurnal ini terdiri dari 4 variabel dan menggunakan pendekatan

	<b>Environment on Employee Performance</b>		disiplin, dan lingkungan kerja pada proses kerja karyawan di KPU Distrik Luwu Timur. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan profesional memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, 65,6% dari variabel dalam kategori ini dipengaruhi oleh variabel independen, dan disiplin memiliki efek dominan pada kinerja karyawan..	disiplin kerja pada kinerja karyawan. Namun, artikel ini memeriksa dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan..	deskriptif dan kuantitatif. Sementara itu, artikel yang kami buat menggunakan metode melakukan review literatur jurnal.
6	<b>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</b>	Filea Ananda, Agung Wahyu Handru, Christian Wiradendi Wolor (2022)	Menggunakan survei dan SPSS 25, penelitian ini dilakukan dengan partisipasi 56 karyawan dari PT Garuda Muthia Shandy. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk berusaha meningkatkan motivasi, disiplin, dan	Sama-sama Menguji dan menganalisis dampak motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.	Jurnal ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan menjelaskan. Artikel kami menggunakan literatur ulasan dari majalah top.

			kualitas kerja karyawan mereka untuk meningkatkan kinerja kerja mereka.		
7	<b>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</b>	Arsindi, Masruhi Kamidin, Zainuddin Rahman, Amir Mahmud, Suryanti (2020)	Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan ukuran sampel dari 1016 dan 91 karyawan, studi ini menyelidiki dampak motivasi dan disiplin pada kinerja pekerjaan di Makassar Regional Public Water Company. Penelitian ini dilakukan dari perspektif karyawan.	Sama-sama Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.	Statistik digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data primer. Artikel kami menggunakan jurnal literatur review.
8	<b>The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City</b>	Prasetyo Kurniawan, Denok Sunarsi, Dede Solihin (2022)	Studi ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja secara positif mempengaruhi kinerja pekerjaan, dan motivasi pekerjaan yang lebih baik meningkatkan kinerja kerja. Disiplin juga secara positif mempengaruhi kinerja pekerjaan, meningkatkan motivasi dan kinerja.	Sama-sama menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.	Tujuan dari jurnal ini adalah untuk menentukan dampak motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di Departemen Kesehatan Kota Tangsel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian survei kuantitatif. Sementara itu, artikel yang kami buat menggunakan metode review

					literatur dari jurnal terkemuka.
9	<b>The Effect of Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance</b>	Esti Dwi Winanti, Sukaris, Tri Aripriabowo, Alkusani, Heru Baskoro, Indro Kirono (2023)	Bertujuan untuk memotivasi dan mendisiplinkan karyawan Departemen Kesehatan Kota Tangsel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam artikel ini, kami menggunakan strategi review literatur metode campuran.	Sama-sama menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Jurnal ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sementara itu, artikel yang kami buat menggunakan metode ulasan literatur dari jurnal terkemuka.
1	<b>The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo</b>	Ismet Sulilla (2019)	Prestise organisasi sangat penting. Prestasi dapat dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi. Dengan demikian, tujuan penelitian adalah untuk 1) menentukan bagaimana disiplin mempengaruhi kinerja kerja, 2) menentukan seberapa banyak motivasi mempengaruhi prestasi kerja, dan 3) menentukan efek simultan disiplin dan motivasi pada kinerja	Sama-sama menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BTPN Gorontalo	Jurnal ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sedangkan artikel yang kami buat menggunakan metode literatur riview jurnal.

			pekerjaan. Multi-stage progresif sampling digunakan dalam metode ini.		
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------	--	--

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan disebut review literatur. Dalam metode ini, peneliti menerbitkan jurnal tentang isu-isu penelitian dan tujuan. Teknik ini bertujuan untuk mengidentifikasi teori yang relevan dengan masalah yang sedang dipelajari dan menggunakannya sebagai referensi ketika menuliskan penelitian. Sastra tentang motivasi dan disiplin pekerja dapat ditemukan di jurnal nasional dan internasional. Pengumpulan ulasan literatur dilakukan melalui artikel berdasarkan subjeknya, kategorisasi artikel berdasarkan relevansi mereka dengan subjek dan tahun dimana mereka ditulis, dan formulasi struktur bahasa dan perbandingan data yang relevan dengan topik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Motivasi**

Motivasi organisasi untuk mengembangkan sektor pemerintah dan swasta berasal dari keinginan untuk mencapai tujuan bersama dan merencanakan upaya yang sistematis dan direncanakan. Pada tahun 2021, Anandita et al. Satu definisi motivasi di tempat kerja adalah motivator yang kuat yang menginspirasi antusiasme dan dapat memotivasi individu untuk mencapai tujuan mereka. Untuk tugas-tugas tertentu, motivasi untuk bekerja adalah untuk menginspirasi, memberi energi, dan memberikan orang lain, terutama pekerja, waktu untuk melakukannya. Tanggung jawab manajer adalah untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengangkat orang lain. tindakan ini bertujuan untuk menanamkan kepercayaan diri pada individu dan pekerja, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan mereka sendiri. Produksi, efektivitas, dan efisiensi dapat digunakan untuk menentukan efek positif dan negatif dari disiplin kerja dan motivasi.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan :**

Faktor yang paling penting adalah motivasi di tempat kerja. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif di tempat kerja, menyelesaikan tugas mereka lebih efisien, dan memiliki sumber daya yang mereka butuhkan untuk berhasil. Penguatan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan fungsi organisasi secara keseluruhan. Selain itu, motivasi karyawan meningkatkan kualitas kerja dan kinerja di semua organisasi. Sebagai hasil dari motivasi karyawan, sebuah organisasi dapat menghasilkan barang-barang yang efisien tanpa tekanan eksternal, mencapai kemajuan yang signifikan dalam setiap proses kerja, dan meningkatkan produktivitas. (Aliyyah et al., 2021).

Di sisi lain, pekerja yang tidak termotivasi cenderung melakukan banyak pekerjaan kecil untuk menyelesaikan tugas mereka. Mereka melakukan yang paling sedikit tanpa menunjukkan

antusiasme untuk menghasilkan hasil berkualitas tinggi, dan mereka melakukannya secara konsisten ketika mereka tiba untuk menangani masalah yang terkait dengan pekerjaan. Dalam situasi ini, motivasi rendah juga dapat menghalangi kreativitas dan menyebabkan pekerja yang tidak termotivasi. Ide utama di balik motivasi adalah bahwa setiap karyawan memiliki dorongan motivasi yang berbeda, sehingga para pengusaha harus bekerja keras untuk mengidentifikasi cara untuk memotivasi setiap orang berdasarkan tujuan dan kebutuhan pribadi mereka. (Aliyyah et al., 2021).

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan :**

Menurut buku yang ditulis oleh W. Enny (2019), proses motivasi, yang merupakan proses psikologis yang terjadi di dalam individu, dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dapat diklasifikasikan sebagai faktor intrinsik atau ekstrinsik yang berasal dari pekerjaan individu sendiri.

#### **Faktor Intrinsik**

Faktor intrinsik yang berpengaruh terhadap motivasi individu meliputi :

- Keinginan untuk hidup : Ini termasuk persyaratan kompensasi yang adil, stabilitas pekerjaan meskipun kinerja buruk, dan kondisi kerja yang aman dan menyenangkan..
- Keinginan untuk memiliki : Dorongan yang memungkinkan seseorang untuk bekerja adalah salah satu contoh cara yang nyaman untuk mengelola berbagai tugas.
- Keinginan untuk mendapat penghargaan : Motivasi untuk membeli tanah, hormati, mendapatkan tinggi status sosial, atau bahkan mengeluarkan uang melalui usaha keras.
- Keinginan untuk mendapat pengakuan : Ini termasuk penghargaan atas prestasi, hubungan kerja yang baik, kepemimpinan yang adil, serta penilaian positif terhadap perusahaan dari masyarakat.
- Keinginan untuk berkuasa : Dorongan untuk memiliki wewenang dalam pekerjaan, terutama dalam arti yang positif, seperti menjadi seorang pemimpin.

#### **1. Faktor Ekstrinsik**

Faktor-faktor ekstrinsik juga berperan dalam mengurangi motivasi kerja individu. Beberapa faktor ini adalah :

- Kondisi lingkungan kerja : Termasuk segala fasilitas dan prasarana yang mempengaruhi jalannya pekerjaan seseorang.
- Kompensasi yang memadai : Pentingnya kompensasi sebagai sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga.
- Supervisi yang baik : Fungsi supervisi dalam memberikan arahan dan bimbingan agar karyawan dapat bekerja tanpa kesalahan.
- Jaminan pekerjaan : Keinginan untuk memiliki jaminan pekerjaan yang memberikan stabilitas jangka panjang dalam karir.

- Status dan tanggung jawab : Keinginan untuk mendapatkan status dan tanggung jawab yang besar dalam jabatan tertentu sebagai pencapaian dalam pekerjaan sehari-hari.
- Peraturan yang fleksibel : Perlunya peraturan yang memberikan perlindungan dan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik, serta informasi yang jelas mengenai peraturan perusahaan yang berlaku.

### **Disiplin**

Disiplin adalah praktik manajerial yang dimaksudkan untuk membantu dalam implementasi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi tertentu. Keteraturan adalah komponen paling penting dari setiap struktur organisasi, dan disiplin adalah alat yang paling penting untuk memastikan bahwa keteraturan yang disebutkan di atas berhasil diterapkan. McCarter (2022) memberikan definisi dari istilah "disiplin di tempat kerja," yang menyatakan bahwa disiplin diperlukan untuk tujuan bekerja sama sebagai tim, di mana setiap anggota bertanggung jawab untuk mengendalikan impuls mereka sendiri dan bekerja sama untuk mencapai kesuksesan kolaboratif. Pada saat yang sama, ia mendorong karyawan untuk jujur, moral, dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan :**

Disiplin di tempat kerja memiliki dampak negatif pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan sangat penting bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuan mereka dengan cara yang paling efektif. Tanggung jawab yang tinggi adalah tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas dan tugas yang dipercayakan kepada mereka. (Prasetyo and Marlina, 2019). Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dapat dicapai dengan mempertahankan aturan disiplin yang dapat diterima oleh karyawan dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Adalah disarankan bagi perusahaan untuk menerapkan sistem imbalan dan hukuman dalam peraturan disiplin, dengan tujuan memotivasi karyawan untuk mematuhi aturan disiplin yang berlaku. Pentingnya disiplin kerja adalah pertimbangan bagi perusahaan dalam mengevaluasi posisi, menilai panjang layanan, dan menentukan kesiapan karyawan untuk promosi (Nurmayanti and SAP 2020). Untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperhatikan ketaatan terhadap aturan kerja, diharapkan agar karyawan dapat menggunakan waktu kerja dengan efisien untuk menyelesaikan tugas dan memenuhi peran utama mereka sebagai karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka di lingkungan perusahaan. (Yulia 2021).

Disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, dan manfaatnya sangat penting bagi organisasi dan karyawan. Disiplin kerja memastikan pengaturan dan pelaksanaan tugas dengan lancar, pada akhirnya menghasilkan kinerja optimal. Bagi karyawan, suasana kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan motivasi mereka dalam melakukan tugas mereka. (Sularmi and Stifanny, 2021). Kesimpulan ini konsisten dengan temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh

Prasetyo dan Marlina (2019), Nurmawanti dan SAP (2020), Yulia (2021), Sularmi dan Stifanny (2021) serta penelitian lain yang dilaporkan oleh Caissar et al. (2022).

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan :**

Menurut M. Hasibuan (2019), ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Salah satunya adalah tujuan dan kemampuan, dimana tujuan yang jelas dan sesuai dengan kemampuan individu akan mendorong kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya.

- Selain itu, kepemimpinan yang memberikan teladan juga memegang peran penting dalam menentukan tingkat disiplin. Keteladanan dari seorang pemimpin akan berdampak pada disiplin bawahan; jika teladan tersebut kurang baik, tingkat disiplin bawahan juga cenderung menurun.
- Faktor lainnya adalah remunerasi, dimana imbalan yang diberikan kepada pegawai akan mempengaruhi kecintaan dan kepuasan kerja mereka. Kecintaan terhadap pekerjaan akan berkontribusi pada peningkatan tingkat kedisiplinan.
- Keadilan juga merupakan faktor penting yang berkontribusi pada terciptanya disiplin pegawai. Prinsip keadilan dalam memberikan imbalan atau hukuman akan mendorong terciptanya disiplin yang baik.
- Selanjutnya, supervisi yang efektif oleh atasan dalam bentuk attachment supervisor (waskat) juga sangat berpengaruh. Pengawasan yang aktif terhadap perilaku dan kinerja bawahannya akan mendorong terciptanya disiplin dan semangat kerja yang tinggi.
- Selain itu, penerapan sanksi hukuman yang sesuai juga memiliki peran penting dalam menjaga kedisiplinan. Hukuman yang tegas akan membuat karyawan lebih berhati-hati dalam melanggar aturan, sehingga tingkat disiplin dapat terjaga.

### **Indikator Kinerja**

Menurut Robbins dalam (Silaen, 2021), ada enam aspek yang digunakan sebagai indikator kinerja, yakni:

#### 1) Kualitas

Seperangkat pedoman yang harus diikuti oleh anggota staf untuk berhasil melaksanakan tugas, termasuk menunjukkan tingkat keandalan, kompetensi, dan antusiasme yang tinggi dalam pelaksanaan tugas..

#### 2) Kuantitas

Jumlah hasil yang diperoleh sebagai hasil dari urutan kegiatan yang sebelumnya telah dihilangkan..

3) Ketepatan waktu

Tingkat penyelesaian kegiatan dalam waktu ditentukan berkoordinasi dengan hasil output dan mengoptimalkan waktu untuk lebih banyak kegiatan. Hal ini dilakukan untuk memaksimalkan jumlah waktu yang tersedia untuk kegiatan lain

4) Efektivitas

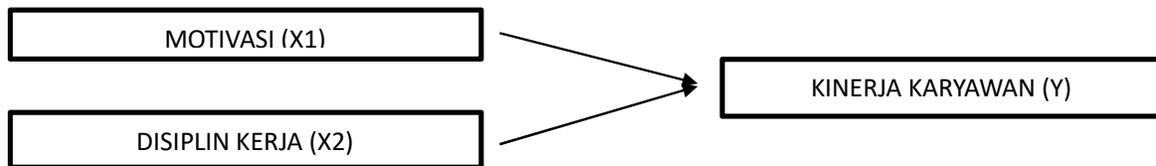
Optimisasi pemanfaatan sumber daya organisasi (terdiri dari tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan bahan baku) bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas setiap unit yang menggunakan sumber daya tersebut.

5) Kemandirian

Kemampuan anggota staf untuk melaksanakan tugas-tugas mereka secara pribadi

### **FRAMEWORK**

Dalam kerangka konseptual, ini didasarkan pada formulasi masalah, studi teoritis, dan penelitian sebelumnya yang signifikan yang berfokus pada pengaruh peran inter-variabel. Oleh karena itu, kerangka konseptual dapat diperoleh seperti yang ditunjukkan di bawah ini :



### **Hipotesis :**

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Motivasi, sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, telah terbukti memiliki korelasi dekat dengan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi karena dorongan internal mereka untuk mencapai keunggulan, memenuhi tujuan, dan memberikan kontribusi maksimal di tempat kerja. Disiplin kerja memainkan peran penting dalam membangun fondasi yang kuat untuk produktivitas karyawan. Disiplin, seperti ketepatan waktu, konsistensi dalam melakukan tugas, dan kepatuhan terhadap aturan, memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien dan efektif, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Ada pengaruh mutual antara motivasi dan disiplin kerja dalam hubungan. Tingkat motivasi yang tinggi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, sedangkan tingkat disiplin yang kuat juga dapat meningkatkan motivasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan terorganisir yang memungkinkan tercapainya tujuan individu maupun perusahaan.

## SARAN

Perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan mempromosikan budaya kerja yang mendorong motivasi dan disiplin, serta menerapkan strategi yang efektif untuk mengelola motivasi serta disiplin kerja. Selain itu, perlu dipertimbangkan untuk menyelidiki faktor-faktor tambahan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan dan disiplin kerja, seperti lingkungan kerja, kompensasi, pengakuan, dan pengembangan karir. Pengembangan model atau kerangka kerja yang mengintegrasikan faktor-faktor ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk memahami hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang lebih holistik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arsindi, Arsindi, Masruhi Kamidin, Zainuddin Rahman, Amir Mahmud, and Suriyanti Suriyanti. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Center of Economic Students Journal* 5 (1): 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>.
- Effendi, M., and Febrie Yogie. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 1 (1): 88–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654>.
- Julia, Ine, and Windi Matsuko Danasasmita. 2023. "Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance." *Majalah Bisnis & IPTEK* 16 (2): 21–28. <https://doi.org/10.55208/bistek.v16i2.449>.
- Kurniawan, Prasetyo, Denok Sunarsi, and Dede Solihin. 2022. "International Journal of Education , Information Technology and Others ( IJEIT ) The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City." *International Business Administration (IBA)* 5 (2): 271–79. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340>.
- Lestari, Irma, Soelaiman Sukmalana, Asep Rochyadi Suherman, and Titi Titi. 2023. "Influence of Achievement Motivation and Work Discipline on Employee Performance." *Majalah Bisnis & IPTEK* 16 (1): 172–80. <https://doi.org/10.55208/bistek.v16i1.353>.
- Mardiani, Inna Nisawati, and Riki Chandra. 2022. "The Influence of Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance." *Journal of Economics and Business Letters* 2 (2): 30–34. <https://doi.org/10.55942/jeb1.v2i2.158>.
- Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arsindi, Pengaruh, Masruhi Kamidin, Zainuddin Rahman, and Amir Mahmud. 2020. "Center of Economic Student Journal 3(2) (2021) | 86." *Center of Economic Student Journal* 5 (2): 86–95.
- Pada, Studi, Salah Satu, Perusahaan Masa, Depan Di, Kota Bandung, and Stie Pasundan. 2023. "Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pertunjukan," no. 1: 172–80.
- Prasetyo, Eko, Farid Riadi, Nenny Rinawati, and Retno Resawati. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 1 (2): 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>.
- Sjahrudin, Herman, Fitriyana Fitriyana, Pandu Adi Cakranegara, Suryani Suryani, and Abdurohim Abdurohim. 2023. "Influence of Work Discipline and Work Motivation Analysis on Increasing Employee Performance." *Quantitative Economics and Management Studies* 4 (1): 84–92. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1380>.

- Sulila, Ismet. 2019. "The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo." *International Journal of Applied Business and International Management* 4 (3): 121–31. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.690>.
- Sunarsi, Denok, Irfan Rizka Akbar, Achmad Rozi, Ahmad Khoiri, and Rudi Salam. 2021. "Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office." *International Confrence on Government Education Management and Tourism (ICoGEMT)* 6 (2): 1–7.