

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah sumberdaya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi berkaitan dengan keadaan manusia didalam industri dan organisasi yang sangat berpengaruh pada tujuan organisasi maka harus ada suatu cara agar manusia yang ada didalamnya dapat berperilaku dengan baik didalam industri dan organisasi, salah satu cara yang dapat ditempuh agar seorang pegawai dapat berperilaku dengan baik dalam industri dan organisasi adalah dengan menegakkan disiplin.

Perilaku disiplin kerja karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi, tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerja sedangkan dengan cara *corrective discipline* merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi normanorma peraturan.

Kesadaran dan kesejahteraan karyawan sebenarnya kunci dari keberhasilan penegakan disiplin. Kedisiplinan kerja tidak semestinya hanya dihadapkan pada peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup. Artinya, penghasilan yang diperoleh karyawan mampu

meningkatkan taraf hidup karyawan dengan layak. Dengan terciptanya kesejahteraan, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat lebih berdisiplin sehingga ada timbal balik yang seimbang. Karyawan yang mau mengikuti semua disiplin kerja karena kebutuhannya telah dicukupi oleh perusahaan dan perusahaan juga harus selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya seperti memberikan motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik.

Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja keras dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Suatu perusahaan tidak hanya mengharapkan seorang karyawannya mampu dan trampil saja, tetapi mereka juga menginginkan karyawan tersebut rajin bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi. Persaingan ekonomi yang ketat seperti sekarang ini membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan efektivitas kinerja di organisasi.

PT. Catur Sentosa Adiluhur merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor peralatan bangunan seperti keramik, *glass blok*, dan lain-lain. Dalam operasional perusahaan memiliki struktur organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing divisi. Salah satu divisi yang ada yaitu divisi audit yang bertugas pengawasan bersifat akuntansi dan administratif. Pada umumnya pengawasan akuntansi meliputi sistem pemberian wewenang (otorisasi) dan sistem persetujuan pemisahan antara tugas operasional,

tugas penyimpanan harta kekayaan dan tugas pembukuan, pengawasan fisik dan pemeriksaan intern. Sedangkan pengawasan administratif meliputi rencana organisasi dan semua cara dan prosedur yang terutama menyangkut efisiensi usaha dan ketaatan terhadap kebijaksanaan pemimpin perusahaan yang ada pada umumnya tidak langsung berhubungan dengan pembukuan (akuntansi).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 22 September 2017 pada divisi audit diperoleh informasi mengenai audit sekarang ini masih jauh yang diharapkan seperti tidak tercapainya target penjualan, penyajian data yang telat, serta banyaknya stok yang menumpuk digudang.

Selain itu, adanya berbagai penilaian dan persepsi negatif yang sering diarahkan terhadap fungsi audit. Divisi audit sering kali merasa bahwa keberadaannya hanya akan mendatangkan *cost* yang lebih besar dibandingkan *benefit* yang akan diterima. Auditor dianggap masih jauh perannya untuk dapat menjadi konsultan internal (yang merupakan ekspresi tertinggi dalam peran pengawasan internal). Seringkali usulan perubahan atau rekomendasi dari audit internal masih dianggap menyulitkan dan merugikan bagi *auditee*, bahkan terkesan formalitas dan cenderung mengabaikan tingkat kesulitan atau kendala yang akan dihadapi *auditee* nantinya atas pelaksanaan saran dari berbagai audit internal tersebut (Hery, 2004).

Fakta tersebut juga dipertegas oleh Wibowo (2012) dalam majalah yang berjudul "Profesionalisme" yang diterbitkan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yaitu penyusunan perencanaan audit sering kali dilakukan dengan 'ala kadarnya' dan terkadang hanya '*copy paste*' dari audit sebelumnya,

menerima ajakan makan siang, tanpa disadari dan sedikit banyak, dapat mempengaruhi sikap independensi auditor. Selain itu, penjadualan inspeksi lapangan bersama-sama *auditee* sudah mengurangi kualitas '*detective control*' dari audit itu sendiri.

PT Catur Sentosa Adiluhur Sumatera Selatan dalam melaksanakan kegiatan pemasaran tidak terlepas dari kebutuhan akan barang-barang dagangan yang menjadi faktor utama dalam menunjang jalannya aktivitas pemasaran perusahaan. Dengan terpenuhinya akan barang tepat pada waktunya, maka kegiatan suatu perusahaan akan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Tanpa adanya persediaan barang dagangan, perusahaan akan menghadapi risiko dimana pada suatu waktu tidak dapat memenuhi keinginan dari para pelanggannya.

Oleh sebab itu, audit atas persediaan barang sangat diperlukan untuk mengurangi risiko terjadinya selisih, kehilangan, mengantisipasi kemungkinan terjadinya kecurangan dan memastikan bahwa prosedur telah dilakukan dengan baik sehingga kemudian dapat dibuatlah suatu usulan perbaikan.

Sebagai sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi yang sangat berpengaruh pada tujuan organisasi maka harus ada suatu cara agar manusia yang ada didalamnya dapat berperilaku dengan baik didalam industri dan organisasi, salah satu cara yang dapat ditempuh agar seorang pegawai dapat berperilaku dengan baik dalam industri dan organisasi adalah dengan menegakkan disiplin.

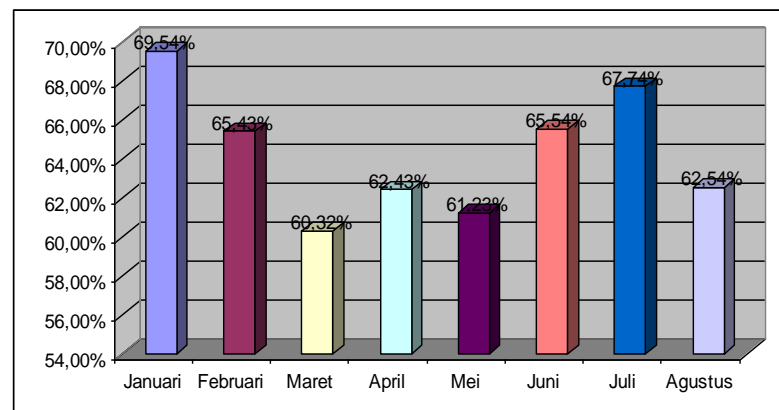
Disiplin berasal dari kata Latin "*discipline*" berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moekijat, 2009). Sedangkan Tambunan (2012) menyatakan disiplin adalah kemauan, kesanggupan, dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku, mengemban tanggung jawab, melaksanakan tugas dan menunaikan kewajiban serta tidak melanggar larangan yang ada

The Liang Gie (Wukir, 2013) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Menurut Rivai (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kemudian menurut Sinungan (2007) disiplin tersebut tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut: (a) adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi aturan dan tata tertib yang berlaku; (b) adanya perilaku yang dikendalikan; (c) adanya ketaatan terhadap manajemen. Masalah disiplin kerja karyawan yang dialami Divisi Audit

PT Catur Sentosa Adiluhur, selain dapat dilihat dari adanya penurunan output tingkat kualitas maupun kuantitas kerja yang dihasilkan, dapat juga dilihat dari adanya karyawan yang terlambat masuk kerja yang terbukti dari telatnya karyawan dengan memanipulasi kartu kehadiran, dan tingkat absensi yang masih rendah karena selalu ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan, yang ditabulasikan dalam bentuk grafik di bawah ini.



Gambar 1 : Tingkat Absensi Karyawan pada Tahun dari Januari – Agustus 2017
(Sumber : Sub. Bagian Personalia Tahun 2017)

Selain data di atas, diperoleh pula informasi dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan bahwa melemahnya disiplin kerja karyawan akan terlihat dalam suasana kerja seperti tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan, sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan, menurunnya semangat kerja dan gairah kerja, berkembangnya rasa tidak puas, saling melempar tanggung jawab, penyelesaian pekerja yang terlambat, karena karyawan lebih senang berdiskusi dan tidak terlaksananya pengawasan melekat dari atasan dan sering terjadinya pertentangan antar karyawan dan pimpinan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi pada PT Catur Sentosa Adiluhur yaitu karyawan wajib mentaati peraturan yang berlaku seperti masuk dan pulang kerja karyawan harus mengisi kartu absen pada pencatat mesin absen, waktu kerja 5 hari (Senin sampai Jumat) dengan 9 jam kerja mulai dari jam 07.30-16.30. Karyawan diberikan waktu istirahat selama 60 menit, sedangkan pada hari jumat selama 90 menit, semua karyawan wajib menggunakan *name tack* selama bekerja, karyawan wajib mentaati tanda-tanda peringatan, larangan yang ada dan mengikuti prosedur langkah-langkah keselamatan kerja yang ada.

Pada PT. Catur Sentosa Adiluhur Sumatera Selatan penerapan disiplin ini masih perlu ditingkatkan mengingat waktu kerja selama 5 hari yang dimulai dari pukul 07.30-16.30 cenderung dilalaikan oleh para karyawan, hal ini terlihat dari absensi yang masih banyak karyawan telat masuk pada jam yang telah ditentukan, alasan klasik yang selalu muncul adalah macet di jalan manakala datang tidak tepat pada waktunya.

Rendahnya disiplin ini menarik untuk dikaji lebih jauh mengingat aspek ini dipengaruhi oleh beberapa hal yang dalam hal ini terkait dengan motivasi karyawan. Gibson (1996) mengemukakan perilaku individu dipengaruhi oleh karakteristik individu dan karakteristik organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2003), disiplin kerja cenderung dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja memiliki hal sebagai berikut (a) adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat; (b) adanya perilaku yang dikendalikan; (c) adanya ketaatan (Sinungan, 2007).

Hal ini memberikan makna bahwa aspek antara disiplin kerja dan motivasi kerja sangat berhubungan satu sama lain. Mengingat, motivasi kerja yang merupakan pendorong dalam membentuk tindakan membentuk perilaku, salah satunya adalah disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan (Munandar, 2011). Motivasi pada manusia merupakan unsur yang sangat penting karena sebagai pendorong untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus memberikan perhatian berupa pemberian motivasi kerja pada karyawannya. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Adanya pemberian motivasi kerja kepada karyawan memungkinkan perusahaan tersebut dapat mencapai kinerja perusahaan yang optimal sesuai dengan yang diharapkan karena para anggotanya termotivasi untuk lebih giat bekerja, berkarya, mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Perusahaan selain memberikan motivasi kepada karyawannya juga harus memperhatikan sikap yang dimiliki karyawannya dalam bentuk disiplin dan moral kerja. Disiplin merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Musanef (1991) mengemukakan bahwa disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja pegawai, oleh karena itu dalam

setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai. Perusahaan harus selalu berusaha mendorong seluruh karyawannya agar mempunyai semangat kerja yang tinggi yaitu dengan cara memberikan motivasi kerja dan meningkatkan disiplin kerja kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya yang berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situasion*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi). Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja.

Menurut Hasibuan (2002), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Adapun unsur yang akan diukur dari motivasi kerja pada penelitian yang akan dilakukan, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik, meliputi: semangat kerja, loyalitas kerja, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai, kebebasan menyampaikan pendapat, serta pengembangan potensi dan kemampuan. Sedangkan motivasi ekstrinsik, meliputi: pemberian makan dan minum, upah/gaji, hadiah/bonus, tunjangan, hubungan kerja, dan suasana kerja (Hasibuan, 2003).

Setiap karyawan yang bekerja di PT Catur Sentosa Adiluhur memiliki motivasi. Oleh karena itu, pimpinan dituntut dapat memberikan motivasi kepada seluruh karyawan di dalam menjalankan tugasnya.

Dari hasil observasi bahwa kondisi yang ada pada saat ini jumlah pimpinan cabang yang ada hanya 2 orang sebagai manajer area dan supervisor. Dengan adanya keterbatasan dari pimpinan yang tersedia yang memiliki wewenang untuk memotivasi para karyawan, maka hal ini sangat jarang dilakukan. Selain itu, rangsangan agar karyawan termotivasi seperti pemberian tunjangan untuk karyawan yang berprestasi belum pernah dilakukan oleh pihak perusahaan.

Hal ini pula didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu karyawan menyebutkan bahwa tidak adanya intensif lebih bagi para karyawan yang memiliki kinerja dan penjualan yang baik menjadikannya tidak termotivasi untuk bekerja dan cenderung melakukan hal-hal rutin saja seperti melakukan absen, bekerja seadanya dan pulang pada waktunya. Selain itu

kurangnya promosi jabatan ke posisi yang lebih tinggi bagi karyawan yang berprestasi menjadi hal yang jarang dilakukan.

Bedasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan divisi audit di PT. Catur Sentosa Adiluhur Sumatera Selatan.”

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “adakah Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan divisi audit di PT. Catur Sentosa Adiluhur Sumatera Selatan?”

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan divisi audit di PT. Catur Sentosa Adiluhur Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam ilmu Psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan

Sebagai kontribusi agar karyawan dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja dan motivasi dalam rangka meningkatkan kualitas perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai kontribusi untuk memacu pimpinan agar dalam meningkatkan kedisiplinan dan memberikan motivasi terhadap karyawan dengan pemberian intensif dan promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi berdasarkan prestasi yang dicapai.

c. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi dan bahasan kepustakaan sebagai acuan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian sejenis.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja pernah dilakukan oleh Purnomo (2008), dengan judul "Hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin" Asumsi awal yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi disiplin. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja. Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Polisi Pamong Praja dan Ketertiban Masyarakat Kabupaten Sleman Yogyakarta, Skala motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti yang mengacu pada

aspek yang dikemukakan oleh Flippo (1989) yaitu upah/gaji, keterjaminan pekerjaan (*security of job*), rekan-rekan sekerja yang menyenangkan (*congenial associates*), penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan (*credit for work done*), kesempatan untuk maju (*opportunity to advance*), kondisi kerja yang nyaman, aman, dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil (*competent and fair leadership*), perintah dan pengarahan yang masuk akal (*reasonable orders and directions*), organisasi yang relevan dari segi sosial (*a social relevant organization*).

Skala disiplin juga disusun sendiri oleh peneliti yang mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Gibson (1989) yaitu keabsenan, meninggalkan tempat kerja, kelambanan, tidur pada saat jam kerja, pembangkangan perintah, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, merusak peralatan, menolak kerjasama, memperlambat pekerjaan. Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan fasilitas program SPSS versi 16.00 *for windows* untuk menguji apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan disiplin. Korelasi product moment dari *Pearson* menunjukkan korelasi sebesar $r = 0,401$, $p = 0,003$; $p < 0,01$ artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan disiplin.

Selain itu, Hannesi (2011) dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat” Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling*, dengan jumlah populasi sebanyak 123 karyawan, dan sampel yang mewakili populasi berdasarkan Issak dan Michael berjumlah 82 karyawan. Variabel bebas

pada penelitian ini adalah motivasi kerja, sedangkan variabel terikat adalah disiplin kerja. Analisis instrumen penelitian ini menggunakan SPSS versi 15.00 *for windows*. Setelah dilakukan uji coba instrumen disiplin kerja diperoleh 47 item dinyatakan valid dan 1 item dinyatakan gugur, dengan reliabilitas 0,969. Sedangkan pada skala motivasi kerja diperoleh 33 item dinyatakan valid dan 15 item dinyatakan gugur, dengan reliabilitas 0,912.

Teknik analisis data menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment pearson* membuktikan ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Hasil korelasi didapat r sebesar 0.516, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB bumiputera 1912 di Jakarta Pusat adalah positif dan cukup tinggi. Berarti cukup tinggi motivasi kerja dan cukup tinggi disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat dan hasil sig (2 tailed) yang diperoleh $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak berarti terdapat hubungan secara signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 di Jakarta Pusat.

Hal senada tentang motivasi kerja pernah dikaji oleh Sujarwanto (2016), dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta, (2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta, (3) Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan Bank BTN Yogyakarta berjumlah 120 karyawan dengan teknik pengambilan sampel populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dari hasil uji CFA terdapat empat item pertanyaan yang gugur.

Pada taraf signifikansi 5%, hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta $\beta=0,230^*$ ($*p<0,005$; $p=0,013$), dengan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR_2) 0,051. (2) Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta $\beta=0,260^*$ ($*p<0,05$; $p=0,004$), dengan kontribusi beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR_2) 0,066. (3) Motivasi Kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bank BTN Yogyakarta, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa Motivasi kerja $\beta=0,230^*$ ($*p<0,005$; $p=0,013$) dan beban kerja $\beta=0,260^*$ ($*p<0,05$; $p=0,004$). Kontribusi motivasi kerja dan beban kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta sebesar (ΔR_2) 0,102*. Hal ini berarti kemampuan variabel motivasi kerja dan beban kerja dalam menjelaskan variasi variabel kinerja adalah sebesar 10,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya, dimana terdapat perbedaan dalam hal subjek dan tempat penelitian. Perbedaan lain juga dengan penelitian

sebelumnya yaitu fenomena yang diteliti antara kedua variabel. Berdasarkan data-data penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan divisi audit di PT. Catur Sentosa Adiluhur belum pernah diteliti.