

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi atau perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidakmampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi atau perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita semua ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya sebuah instansi/perusahaan mencapai tujuan (Asriani, 2018).

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja berdasarkan kuantitas serta kualitas telah mampu dicapai karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawan yang bekerja memiliki prestasi serta kemampuan yang memadai. Oleh karena itu kinerja menjadi suatu hal yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi perusahaan (Chandra, *et al* 2017). Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Qadriani, 2021).

Menurut (Agustian, 2019) Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-

masing dalam kurun waktu tertentu. (Steven dan Prasetio, 2020) Kinerja karyawan merupakan unsur utama dalam membantu perusahaan untuk mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan adanya kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Paparang, dkk, 2021). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Arda, 2017). Menurut Bintaro (2017) kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang di terima.

Diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal itu akan meningkatkan kinerja para karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terdapat factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu diluar kerja (Bintaro, 2017).

Motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan (Adha, dkk, 2019). Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk

bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Marjaya dan Pasaribu, 2019). Berdasarkan pengertian diatas, motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan maka yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan tercapai. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Penelitian tentang disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan di Kantor Desa Sulangai, merupakan salah satu pusat pelayanan di Desa, baik itu di bidang pemerintahan, pemberdayaan, pembangunan ataupun pembinaan Semua berpusat di Desa. Sebagai pusat pelayanan sudah seharusnya karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

Adapun jumlah keseluruhan karyawan yang ada di Kantor Desa Sulangai saat ini yakni sebanyak 35 orang, dengan bagiannya yaitu Kepala Desa, Wakil Kepala Desa, Badan Permusyawaratan Desa, Sekretaris, Pelaksana Teknis Desa, Seksi Urusan Pembangunan, Seksi Urusan Keuangan, Seksi Urusan Umum dan Administrasi Desa. Pemaparan jumlah karyawan per bagian nya dapat dilihat melalui tabel 1.1

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan di Kantor Desa Sulangai

Bagian	Jumlah Karyawan
<i>Kepala Desa</i>	1
<i>Wakil Kepala Desa</i>	2
<i>Badan Permusyawaratan Desa</i>	4
<i>Sekretaris</i>	4
<i>Pelaksana Teknis Desa</i>	5
<i>Seksi Urusan Pembangunan</i>	5
<i>Seksi Urusan Keuangan</i>	5
<i>Seksi Urusan Umum</i>	5
<i>Administrasi Desa</i>	4
TOTAL	35

Sumber: Kantor Desa Sulangai

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Desa Sulangai, beliau menilai bahwa para karyawan memiliki kinerja yang kurang baik dilihat dari data keterlambatan karyawan. Tentunya pelanggaran tersebut memiliki efek yang buruk bagi Kantor Desa Sulangai. Berikut pelanggaran keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Jumlah Keterlambatan Karyawan
Pada Kantor Desa Sulangai Periode Januari – Desember 2021

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah karyawan yang terlambat
Januari	40	21	2
Februari	40	20	2
Maret	40	23	2
April	40	22	3
Mei	40	21	3
Juni	40	22	3
Juli	40	22	3
Agustus	40	22	3
September	40	22	3
Oktober	40	21	3
November	40	22	3
Desember	40	23	3
jumlah			33

Sumber : Kantor Desa Sulangai 2021 (data diolah)

Dari Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan pada bulan januari - desember tahun 2021 mengalami peningkatan yaitu awal januari sampai maret jumlah karyawan yang terlambat berjumlah 2 karyawan dan dari bulan april sampai desember berjumlah 3 karyawan, sehingga total karyawan yang terlambat di tahun 2021 sebanyak 33. Hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya kedisiplinan dari pegawai dimana setiap bulannya masih ada pegawai yang datang terlambat. Selain ketelambatan ketidakhadiran karyawan, juga di sebabkan oleh banyaknya karyawan yang meminta cuti dan juga ijin. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian terdahulu menurut Nurcahya (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak. Dengan begitu diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Research Gap yang ditunjukkan pada penelitian ini berkaitan dengan kinerja karyawan pada Kantor Desa Sulangai, karena berdasarkan hasil observasi dan wawancara terdapat fenomena penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari jumlah keterlambatan karyawan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menyangkut faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh Disiplin kerja, Kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari latar belakang yang telah

diuraikan dan hasil penelitian berkaitan dengan kinerja yang beraneka ragam maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Sulangai”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja ada pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan Pada Kantor Desa Sulangai?
2. Apakah kepuasan kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Sulangai?
3. Apakah motivasi kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Sulangai?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Sulangai
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Sulangai
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Sulangai

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini akan memberikan manfaat dan sangat berguna bagi mahasiswa untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat selama mengikuti perkuliahan dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Bagi perusahaan

Manfaat yang dapat diambil oleh Kantor Desa Sulangai, adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan sebagai faktor pendukung.

3. Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan dan menambah koleksi perpustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait terutama yang berhubungan dengan disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya ilmu – ilmu yang mendukung sebagai landasan teori. Adapun teori – teori dan pengertian – pengertian yang menjadi landasan penulis dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan (Matana, 2017).

Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut (Hartono dan Murniati, 2020)

Goal setting theory (GST) menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Dana, 2020). Teori *Goal setting theory (GST)* juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006: 126).

Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para

anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu Mangkuprawira (Anshari 2014).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Nuraini, 2013).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Penilaian Disiplin Kerja

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinanFkerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahanatau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.1.2.3 Macam – Macam Displin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129), ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin *Preventif*

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

perusahaan. Disiplin *preventif* merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

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

2) Indikator Disiplin Kerja

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator disiplin kerja (Elianti, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran ditempat kerja, kehadiran karyawan di Kantor Desa Sulangai
2. Ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan karyawan pada peraturan kerja di Kantor Desa Sulangai
3. Ketaatan pada standar kerja, seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan di Kantor Desa Sulangai dalam melaksanakan tugas yang diberikan
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien

dan Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Handoko (2010:193), “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan sekerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyalurkan gagasan, gaji dan kesempatan berkembang.

2.1.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang telah cukup terkenal menurut Hasibuan (2011:181) adalah sebagai berikut:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi apa yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat disparancy, tetapi merupakan disparancy yang positif. Kepuasan kerja

seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity theory*).

Teori ini mengungkapkan bahwa orang yang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori dua faktor (*Two factor theory*).

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinue. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar personal, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diselidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan karyawan, perusahaan atau organisasi dan masyarakat. Menurut (Astika,

2021), mengklasifikasikan faktor atau dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

1. Isi pekerjaan, sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri
2. Gaji, gaji kerja yang dibayar dalam jangka waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu
3. Kondisi pekerjaan, segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan
4. Pengawasan, kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas atau pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Salah satu aspek memanfaatkan karyawan adalah dengan pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan, dengan istilah populer

sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan dengan memanfaatkan karyawan yang memberi manfaat kepada perusahaan. Ini berarti bahwa setiap karyawan yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi kerja, karena motivasi kerja inilah yang menentukan perilaku karyawan untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi.

Berdasarkan pengertian diatas, motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan maka yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan tercapai.

2.1.4.2 Teori - Teori Motivasi Kerja

Teori Hirarki Kebutuhan Need Hirarchi (2016:43), dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non-materi. Secara garis besar tersebut, teori jenjang kebutuhan dari Maslow dari yang rendah ke yang paling tinggi yang menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah,

apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (*safety need*).

2. Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (*social needs*).
3. Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*the need for self actualization*) Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam kehidupan kitasehari-hari melalui bentuk sikap dan perilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupan.
4. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan (*esteem need*).

2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Sejalan dengan teori dan pendapat para ahli yang dikemukakan diatas, maka Indikator motivasi kerja menurut (Hutabarat, 2021), adalah sebagai berikut:

1. Upah yang layak, yang dapat diukur melalui upah yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.

2. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
3. Penempatan karyawan, yaitu penempatan pegawai pada tempat yang sesuai.
4. Adanya jaminan hari tua, yaitu karyawan memperoleh tunjangan hari tua saat mereka pensiun dari pekerjaan.
5. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.

2.1.4.4 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014:100), Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi karyawan bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.4.5 Teknik Memotivasi Karyawan

Menurut Mangkunegara, Robbins (2010:79), terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan, artinya bahwa kebutuhan karyawan yang mendasari perilaku kerja.
2. Teknik komunikasi persuasif, adalah salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "AIDDAS" yaitu Attention (perhatian), Interest (minat), Desire (hasrat), Decision (keputusan), Action (aksi atau tindakan), dan Satisfaction (kepuasan).
pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, maka hasratnya akan menjadi kuat untuk

mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta. Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2016:105) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan.

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

(Astika, 2021) Indikator-indikator yang dinilai dalam proses penilaian kinerja pada umumnya adalah:

1. Kualitas, suatu hal yang tidak bisa dihitung secara pasti, sehingga tidak memiliki nilai yang pasti tentang tolak ukur.
2. Kuantitas, hal yang bisa dihitung secara baik dengan bentuk tolak ukur dan juga jumlah
3. Ketepatan Waktu, Tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan
4. Efektivitas, keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang di ukur kualitas, kuantitas, dan waktu, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.
5. Kemandirian, sebagai sesuatu yang mandiri, atau kesanggupan untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan tanggungjawab atas segala tingkah laku sebagai manusia dewasa dalam melaksanakan kewajibannya guna memenuhi kebutuhannya sendiri.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.1.1 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Chusminah (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Dalam penelitian, Septiasari (2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada bidang sekretariat dan bidang industri di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Samarinda. Dengan ditemukan permasalahan tersebut Peneliti memberikan saran agar pimpinan memberikan sanksi tegas terhadap pegawai yang melanggar jam masuk kerja dan ketaatan terhadap peraturan, memberikan pelatihan bagi para pegawai yang kurang maksimal dalam meningkatkan jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan dan pimpinan dapat menyesuaikan pekerjaan yang di berikan dengan waktu yang dibutuhkan.

Berdasarkan penelitian, Reza Primadi (2017), menunjukkan pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengacu pada t hitung $>$ t tabel yaitu $10,770 > 2,023$ maka H_1 diterima. Hal ini dibuktikan dengan pengujian Koefisien Determinasi (R^2) dengan rendemen sebesar 74,8%

2.2.2 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional atau perasaan para karyawan pada Pada Kantor Desa Sulangai, memandang pekerjaan mereka. Kepuasan dapat menggambarkan perasaan positif dan negatif pegawai dari persepsi terhadap pekerjaan yang dihadapinya, seperti perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan, mengimplementasikan kepuasan yang tinggi terhadap karyawan/pegawai

yang merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi dan mendapatkan penghargaan dari hasil kerjanya (Andayani,2020). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya (2018), adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.

Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat (2017), menyimpulkan bahwa Semakin tinggi kepuasan yang terpenuhi dan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam. Susanto (2019) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif kinerja karyawan.

2.2.3 Hubungan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja adalah kondisi mental/perasaan yang mendorong karyawan pada Kantor Desa Sulangai, untuk melakukan suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan (Jufrizen dan Hadi, 2021). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Bambang Siswanto (2019), menyatakan bahwa semakin bagus

motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan. Sebagai pembanding penyusunan proposal ini digunakan hasil penelitian sejenis yang diperoleh dari beberapa jurnal.

1. Penelitian pertama dilakukan Andayani (2020) dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 42 orang karyawan. Alat analisis yang digunakan antara lain regresi linier berganda, koefisien determinasi uji asumsi klasik, uji f dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa probabilitas untuk kepuasan kerja adalah $P \text{ value} = 0,895 > 0,050$, disiplin kerja $P \text{ value} = 0,004 > 0,050$, dan motivasi kerja $P \text{ value} = 0,002 > 0,050$ yaitu berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap karyawan pada PT. Prima Indojaya Mandiri. Berdasarkan uji F variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja

karyawan dengan tingkat signifikansi 0,00 ($P \text{ value} < 0,05$). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada lokasi penelitian dan sampel penelitian.

2. Penelitian kedua dilakukan oleh Fadil dan Mayowan (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan AJB Bumi Putera”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 orang. Alat analisis yang digunakan antara lain uji validitas dan reliabilitas regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 89,3% yang berarti bahwa motivasi kerja dan kepuasan mempunyai pengaruh sebesar 89,6% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung untuk motivasi dan kepuasan masing-masing sebesar 2,344 dan 7,146 lebih besar dari nilai t- tabel sebesar 1,646, berarti motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F diperoleh nilai F- hitung sebesar 406,616 dan signifikansi 0,000 lebih besar dari nilai F- tabel (2,14) berarti motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada lokasi penelitian dan sampel penelitian.

3. Penelitian ketiga dilakukan oleh Purba, dkk (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 orang. Alat analisis yang digunakan antara lain regresi linier berganda, koefisien determinasi uji asumsi klasik, uji f dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan. Secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja agar kinerja karyawan akan meningkat dan lebih baik dari sebelumnya. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada lokasi penelitian dan sampel penelitian.
4. Penelitian keempat dilakukan oleh Bagaskara dan Rahardja (2018) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT Cen Kurir Indonesia, Jakarta. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 73 orang. Alat analisis yang digunakan adalah analisis data seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta. Variabel tersebut memiliki pengaruh sebesar 56,1% terhadap kinerja pegawai. Sisanya 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada lokasi penelitian dan sampel penelitian.

