

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting pula. Pengelolaan SDM yang baik merupakan hal utama yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas dan fungsi untuk menggali dan mengelola segala potensi yang dimiliki karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan, dengan kinerja karyawan yang baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam kegiatan suatu organisasi, dan untuk menggerakkan karyawan agar dapat berkerja secara maksimal diperlukan Tindakan dari suatu organisasi terhadap karyawan yang dimilikinya (Utami,2016).

Dalam perusahaan faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena pada hakekatnya karyawan merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya inilah yang kegiatan sehari-hari Karyawan merupakan *Living organism* yang memungkinkan berfungsinya suatu

organisasi atau perusahaan, dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Menurut Malayu Hasibuan (2017), “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu”.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sanga penting dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sutrisno (2016) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut (Ainanur, 2018) Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bahwa fenomena yang terjadi menyangkut Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung. Ditemukan bahwa masih banyaknya tugas yang tidak dapat di selesaikan oleh karyawan dikarenakan rasa tanggung jawab yang kurang dan tingkat keberhasilan karyawan yang masih rendah dilihat dari belum puasny karyawan terhadap motivasi yang diberikan, selain itu karyawan merasa tidak puas dengan pemberian gaji yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, dan masih adanya karyawan yang bermalasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja dan masih

ada karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya.

Swalayan Rama Srinadi Klungkung merupakan swalayan yang menjual bahan bangunan, elektronik, dan furniture untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Swalayan Rama Srinadi Klungkung berdiri di awal tahun 2008 yang merupakan unit ke 5 dari 9 unit yang ada. Adapun lokasi Swalayan Rama Srinadi Klungkung yang memiliki lokasi yang sangat strategis yang beralamat di Jl. Rama, Semarapura Kangin, Kabupaten klungkung, Bali. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari data absensi perusahaan pada tahun 2021 Sebagai berikut :

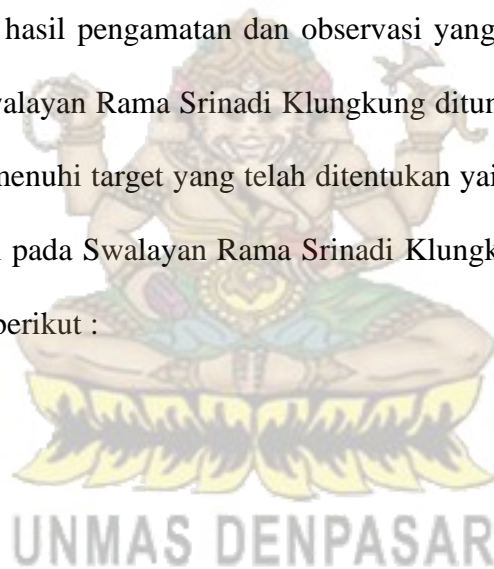
Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung
Periode Januari-Desember 2021

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah kerja seharusnya	Absensi	Presentase absensi
1.	2.	3.	4.	5. (3x4)	6.	7. (6:5)x100%
1	Januari	58	27	1.566	7	0,44%
2	Februari	58	24	1.392	5	0,35%
3	Maret	58	27	1.566	9	0,57%
4	April	58	26	1.508	11	0,72%
5	Mei	58	27	1.566	6	0,38%
6	Juni	58	26	1.508	6	0,39%
7	Juli	58	27	1.566	8	0,51%
8	Agustus	58	27	1.566	14	0,89%
9	September	58	26	1.508	9	0,59%
10	Oktober	58	26	1.508	8	0,53%
11	Nopember	58	26	1.508	9	0,59%
12	Desember	58	27	1.566	8	0,51%
Jumlah						6,65%
Rata-rata						0,55%

Sumber : Swalayan Rama Srinadi Klungkung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung pada tahun 2021 cenderung berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata 0,55% tergolong baik, dari karyawan yang berjumlah 58 orang. Namun masih ada jumlah hari kerja yang hilang disebabkan karena karyawan cuti diluar hari libur, sakit, ataupun ada keperluan lain. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, mulai dari beban kerja yang akan terus bertambah dan jangka waktu penyelesaian kerja yang singkat menyebabkan hasil kerja karyawan menjadi kurang baik dan tidak efisien.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi target yang telah ditentukan yaitu target penjualan. Data target dan realisasi pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung yang disajikan pada Tabel 1.2 sebagai berikut :



Tabel 1.2
Data Penjualan Swalayan Rama Srinadi Klungkung
Tahun 2019 – 2021

No	Bulan	Target	Penjualan Tahun 2019		Penjualan Tahun 2020		Penjualan Tahun 2021	
			Realisasi	Presentase	Realisasi	Presentase	Realisasi	Persentase
1.	2.	3.	4.	5. (4:3) x 100	6.	7. (6:3) x 100	8.	9. (8:3) x 100
1	Januari	2.100.000.000	1.963.958.216	93,52%	2.137.226.107	101,77%	1.285.963.998	61,23%
2	Februari	2.100.000.000	2.235.257.900	106,44%	1.743.210.922	83,01%	1.348.752.903	64,22%
3	Maret	2.100.000.000	1.942.367.125	92,49%	2.168.954.695	103,28%	1.495.780.298	71,22%
4	April	2.100.000.000	2.098.537.323	99,93%	2.100.979.018	100,04%	1.039.776.770	49,51%
5	Mei	2.100.000.000	2.252.925.981	107,28%	1.995.422.300	95,02%	1.476.380.120	70,30%
6	Juni	2.100.000.000	2.503.176.475	119,20%	1.778.485.792	84,68%	1.549.309.385	73,77%
7	Juli	2.100.000.000	2.268.854.781	108,04%	1.644.950.870	78,33%	1.759.652.802	83,79%
8	Agustus	2.100.000.000	2.249.255.828	107,11%	1.939.884.476	92,37%	1.546.532.415	73,64%
9	September	2.100.000.000	2.243.917.594	106,85%	1.370.786.077	65,27%	1.674.090.180	79,71%
10	Oktober	2.100.000.000	2.288.297.568	108,97%	1.631.965.840	77,71%	1.758.435.114	83,73%
11	November	2.100.000.000	2.084.062.655	99,24%	1.567.620.817	74,64%	1.215.208.975	57,86%
12	Desember	2.100.000.000	1.967.576.830	93,69%	1.504.729.725	71,63%	1.360.705.965	64,79%
Jumlah		25.200.000.000	26.098.188.280	1242,76%	21.584.216.643	1027,75%	17.510.588.922	833,77%
Rata-rata persentase pertahun				103,56%		85,65%		69,48%

Sumber : Swalayan Rama Srinadi Klungkung (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 volume penjualan 3 tahun terakhir menurun, memang mengalami Fluktuasi. Swalayan Rama Srinadi Klungkung menetapkan target penjualan 25.200.000.000 pertahun. Pada tahun 2019 mampu melebihi target penjualan yang ditetapkan sebesar 26.098.188.280 dengan rata-rata penjualan 103,56%. Pada tahun 2020 mengalami penurunan, hanya terealisasi sebesar 21.584.216.643 dengan rata-rata penjualan 85,65%. Pada tahun 2021 juga mengalami penurunan, hanya terealisasi sebesar 17.510.588922 dengan rata-rata penjualan 69,48%. Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa target penjualan yang ditetapkan tidak terealisasi dengan baik. Hal tersebut mengindikasikan penurunan kinerja karyawan yang terjadi dan sangat memerlukan perhatian dari perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawani (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Dipotatmojo (2021), Sudjatmoko (2022) dan Syatoto (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki motivasi yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Permatasari, *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika motivasi yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kertiasih (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Fajri (2022) dan Rachmawati (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Fitri, *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika kepuasan kerja yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fajri (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Muslimat (2021) dan Aniasari (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Permatasari, *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika disiplin yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan

Sebagaimana diungkapkan Tohardi (2002) menyatakan bahwa Motivasi adalah konsep yang dipergunakan untuk mengembangkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari dalam seorang individu yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan. Motivasi kerja sangat berpengaruh bagi suatu organisasi, karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan yang berarti bagi organisasi. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan organisasi yang relevan dengan tujuan pribadinya (Utami,2019). Dengan demikian pihak yang mengelola SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan, sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum terlambat. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya SDM yang ada,

yang berakibat tidak tercapainya target organisasi. Menurut Ishaya (2019) menyebut salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan difikirkan sebagai hal yang pantas dan berhak atasnya. Menurut Dhermawan, dkk (2012) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerjaan dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya mereka terima. Kepuasan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan yang diterima dan dirasakan oleh seorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan di perolehnya 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 (Luthans,2001).

Kepuasan kerja membutuhkan faktor lain untuk lebih membangun kinerja kerja karyawan yang baik yaitu Disiplin Kerja. Disiplin merupakan faktor pendukung lain agar kinerja karyawan yang tinggi. Kepuasan kerja turun jika

Disiplin kerja bermasalah. Disiplin kerja sendiri dapat mempengaruhi efektif dan efisiensi pencapaian tujuan suatu perusahaan terkait. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya. Menurut Siswanto (2005) Disiplin Kerja sebagai sifat menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wursanto (2001) menyatakan : Disiplin kerja, yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berkerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung ?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung ?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung
- 2) Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung
- 3) Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari proses dan hasil penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di bangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Bagi Mahasiswa, untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh, kemudian ditekuni sekaligus menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya. Bagi Perusahaan atau Instansi, digunakan sebagai pemikiran terhadap penyelesaian operasional atau perumusan kebijakan dalam perusahaan atau instansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis), dan penyusunan instrumen penelitian. Variabel yang diteliti dapat dijelaskan melalui pendefinisian, uraian yang lengkap dan mendalam dari berbagai sumber bacaan. Peneliti akan menguraikan secara sistematis teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian. Landasan teori dibuat untuk memudahkan peneliti menyusun hipotesis dan memilih metodologi penelitian. Landasan teori secara umum memiliki arti sebagai suatu argumentasi yang telah tersusun secara sistematis dan telah memiliki variabel yang kuat dan sudah terbukti. Landasan teori ini berisi mengenai definisi, konsep, dan juga proposis yang telah tersusun secara sistematis mengenai variabel penelitian. Landasan teori ini juga berfungsi untuk mengaitkan dengan pengetahuan yang baru dan juga mempermudah penelitian untuk menyusun sebuah hipotesis serta metodologi penelitian. Menurut Sugiyono (2018) Teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proporsisi yang disusun secara sistematis. Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi, yaitu untuk menjelaskan (*explanation*), meramalkan, (*prediction*), dan pengendalian (*control*) suatu gejala.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang di kemukakan oleh Edwin Locke pada tahun (1968). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang menurut Mitchell dan Daniel (2003).

Menurut Locke (Aulia 2020) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku/ tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya, tujuan memberi tahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan dan bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori penetapan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya kekhususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja, tujuan yang sulit, Ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik. Berdasarkan pandangan ini maka menentukan tujuan yang spesifik dan

menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja.

Dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut *Goal Setting Theory* merupakan salah satu faktor penentu pencapaian suatu sasaran atau tujuan dalam suatu perusahaan adalah karyawan mendapatkan perhatian Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin kerja yang baik. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapain tujuan.

2.1.2 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*movere*" dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan motivasi yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Sejarah harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Menurut Mengkunegara (2013) menyimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah yang mengerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Hasibuan, (2016), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Noor, (2013) Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong,

merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Asmarazisa, 2016).

1) Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja berperan penting bagi suatu perusahaan, karena motivasi merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Maka dari itu perusahaan perlu memberikan motivasi kinerja yang berguna untuk meningkatkan semangat kerja para karyawannya.

Menurut (Bismala *et al.*, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya.
- b. Karakteristik pekerjaan. Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Bahwa ada dua kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya yang disebut faktor penyebab kepuasan, dan faktor penyebab ketidakpuasan.

c. Karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai suatu kesatuan. Karakteristik situasi kerja sendiri dikelompokkan sebagai berikut:

(1) Lingkungan kerja terdekat meliputi sikap dan tindakan, rekan dan supervisor maupun pimpinan, serta iklim yang mereka ciptakan.

(2) Tindakan organisasi meliputi sistem imbalan organisasi yang pada umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap motivasi karyawan. Kenaikan gaji, bonus, dan promosi menjadi motivator yang kuat bagi karyawan jika dikelola secara efektif.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja lainnya menurut (Hasim, 2019) dibedakan atas :

a. Faktor didalam diri individu (intern), yaitu : (1) Usia; (2) Kematangan; (3) Tingkat pendidikan; (4) Keinginan dan harapan pribadi; (5) Kebutuhan; (6) Kelelahan dan kebosanan; (7) Kepuasan kerja.

b. Faktor diluar diri individu (ekstern), yaitu : (1) Lingkungan kerja yang menyenangkan; (2) Kompensasi yang memadai; (3) Supervisi yang baik; (4) Adanya penghargaan atas prestasi; (5) Status dan tanggungjawab; (6) Peraturan yang berlaku; (7) Budaya organisasi.

Menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi terhadap motivasi kerja baik itu intern maupun ektern. Motivasi menunjukkan dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif. Motif sebagai dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai keinginan atau

kepentingannya. Harapan yaitu sebagai kemungkinan akan tercapainya suatu tujuan. Insentif sebagai hasil atau balas jasa yang diberikan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

3) Tujuan Motivasi

Beberapa tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan, (2015) menjelaskan tujuan dari motivasi kerja antara lain :

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

4) Jenis-Jenis Motivasi

Berikut ini adalah jenis-jenis motivasi yang dikemukakan menurut Hasibuan, (2015) ada dua jenis motivasi diantaranya adalah :

a) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya adalah pimpinan akan memotivasi karyawannya dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi. Dengan adanya motivasi positif diharapkan semangat

kerja karyawan akan meningkat karena pada umumnya karyawan senang menerima penghargaan yang didapatkannya di tempat kerja.

b) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya adalah pimpinan akan memotivasi karyawannya dengan memberikan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang memiliki prestasi rendah. Dengan adanya motivasi negatif ini diharapkan semangat kerja karyawan dalam jangka pendek akan meningkat karena pimpinan berasumsi bahwa karyawan takut terhadap hukuman tetapi untuk jangka panjang jenis motivasi ini dirasa kurang tepat karena dapat berakibat kurang baik terhadap karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan dari kedua jenis motivasi bahwa motivasi positif efektif digunakan untuk jangka waktu yang panjang sedangkan jenis motivasi negatif hanya efektif digunakan untuk jangka waktu yang pendek. Oleh karena itu, pimpinan yang baik seharusnya memiliki sikap yang konsisten dan adil dalam menerapkan jenis motivasi untuk mencapai hasil yang maksimal dalam penerapannya kepada karyawan.

5) Indikator-indikator Motivasi

Menurut Maslow (2002) motivasi kerja merupakan keinginan diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan dan indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhab Fisik (*Physiological need*)

Merupakan kebutuhan pokok untuk memelihara kelangsungan hidupnya, seperti makan, minum, dan pakaian.

b) Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan (*self actualization need*)

Merupakan kebutuhan untuk membuktikan dirinya sebagai orang yang mampu mengembangkan potensi bakatnya, sehingga mempunyai prestasi yang mengembangkan.

c) Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan (*esteem need*)

Merupakan kebutuhan untuk memperoleh reputasi, terhormat, dan dihormati mereka membutuhkan pujian, penghargaan, dan pengakuan atas kedudukannya.

d) Kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan (*security safety need*)

Merupakan kebutuhan yang bebas dari bahaya, ketakutan, ancaman, kehilangan pekerjaan yang dimiliki.

e) Kebutuhan bermasyarakat (*social need*)

Merupakan kebutuhan untuk kelompok atau masyarakat. Manusia suka berkelompok bersama untuk maksud kehidupan yang beraneka ragam.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan tersebut memberi kepuasan terhadap karyawan itu sendiri. Hal sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak

menyenangkan untuk dikerjakan bagi karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2013) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Selain itu pengertian kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas seorang karyawan bahwa ia telah mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat dimana ia bekerja (Tangkilisan, 2005). Kepuasan kerja adalah gambaran perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Fattah, 2017). Menurut (Noor, 2013) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan bangga, senang, diakui dan diperhatikan oleh atasan, diperlakukan adil karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang berpengaruh terhadap hasil kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan respon emosional karyawan terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil kerja yang dapat memenuhi harapan, kebutuhan, keinginan dan ambisi pribadinya.

1) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Febriyanan (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

a) Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b) Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

c) Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi Kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya

d) Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Changgriawan (2017) indikator kepuasan kerja ada lima yaitu :

a) Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja.

Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

b) Perkerjaan itu Sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan perkerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

c) Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

d) Promosi

Aspek ini untuk pemindahkan karyawan dari suatu posisi atau jabatan ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar, misalnya karyawan yang dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, karena memiliki kemampuan khusus yang dimilikinya.

e) Pengawasan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat diselenggarakan.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pula tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi.

1) Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan

- c. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

2) Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2013) peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja yang lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

3) Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2013) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a) Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b) Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

c) Ketaatan pada standar kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

4) Indikator Disiplin

Menurut Saputri (2021) menyatakan bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin antara lain:

a) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.

Selalu datang ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

b) Ketepatan jam pulang ke rumah.

Pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak mendahului jam pulang kerja.

c) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Patuh dengan penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.

d) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut. Kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja oleh individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Pada pengertian ini ditekankan pada pengertian hasil dan pencapaian seseorang dari tugasnya dalam bekerja (Dewi and Mashar 2019). Sedangkan menurut Ainanur and Tirtayasa (2018) Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan

keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik mengenai pekerjaan, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik

e. Motivasi Kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya pihak perusahaan), maka pegawai terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robert.L.Mathis *and* John.H.Jackson (2006) indikator-indikator yang dinilai dalam proses penilaian kinerja, sebagai berikut :

a) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dilakukan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Kuantitas yang diukur dari jumlah pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan berserta hasilnya.

b) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, tingkat dimana hasil yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan-tujuan yang di harapkan dari suatu aktivitas kualitas kerja di ukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan.

c) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum

d) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

e) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk berkerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dari pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Kristianti, *et al.* (2021) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Metode yang

digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,071 > 1,995$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,112 > 1,995$). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,586 + 0,387X_1 + 0,405X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 56,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($43,928 > 2,740$). Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan Motivasi sebagai variable bebas dan Kinerja sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variable bebas

- 2) Rahmawani *and* Syahril. (2021) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah stratified proposional random sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan Sumatera Utara. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan Motivasi sebagai variable bebas dan

Kinerja sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variable bebas

- 3) Dipoatmodjo, *et al.* (2021) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda Di Kota Makassar. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Semua pengujian dilakukan dengan menggunakan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ibunda, dan secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil olah data dengan program SPSS versi 25 dengan menggunakan instrument pertanyaan yang telah diuji sebelumnya. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan Motivasi sebagai variable bebas dan Kinerja sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variable bebas
- 4) Sudjarmoko *and* Rusilowati. (2022) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel

sebanyak 80 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,397 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,948 + 0,772X$, dan nilai koefisien korelasi 0,742 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 55,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan Motivasi sebagai variable bebas dan Kinerja sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variable bebas

- 5) Syatoto *and* Kambae. (2022) Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT AK, Tbk. Metode analisa data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan Hipotesis. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi. Hasil uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $2,213 > 1,987$ dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $7,358 > 1,987$. Hasil uji f variabel motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau $27,637 > 3,10$. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan

Motivasi sebagai variable bebas dan Kinerja sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variable bebas

- 6) Kertiasih *and* Vipraprastha. (2022) Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pada Masa Pandemi Covid-19. Adapun teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dimana semua populasi digunakan dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:(a) ada pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi dan kinerja karyawan hotel dengan nilai koefisien sebesar 0,527 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, dan (b) ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan hotel dengan nilai koefisien sebesar 0,294 dan nilai signifikansi sebesar 0,013. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan Kepuasan kerja sebagai variable bebas dan Kinerja sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variable bebas
- 7) Fajri, *et al.* (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif pendekatan asosiatif dengan sampel jenuh sebanyak 55 karyawan, analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,188 + 0,381 X_1 + 0,383 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,642 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan sebesar 39% sedangkan sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas.

- 8) Rachmawati *and* Lestariningsih. (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Achievement Motivation dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 60000. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan. Achievement Motivation berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasional berpengaruh tidak signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan. Adapun

persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan Kepuasan kerja sebagai variable bebas dan Kinerja sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variable bebas

- 9) Setiawan *and* Restu (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Niti Karya Bersama. Data dikumpulkan menggunakan skala. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hasil output Anova diperoleh nilai Fhitung sebesar 6,235 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,003 ($p < 0,05$). Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dalam kategori sedang, motivasi kerja dalam kategori tinggi, dan kinerja karyawan dalam kategori sedang. Sumbangan efektif untuk variabel kepuasan kerja sebesar 5,69% dan variabel motivasi kerja sebesar 9,06%, jika kedua variabel dijumlahkan menjadi 14,7%, sedangkan sisanya terdapat 85,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variable bebas dan Kinerja sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variable bebas
- 10) Hariana. (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan PT Mekar Karya Mas. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, Populasi pada penelitian

ini adalah semua karyawan di PT. Mekar Karya Mas yakni sebanyak 65 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, instrumen (alat) pengumpulan data penelitian yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Untuk menghasilkan data yang baik, dilakukan pengujian validitas dan reabilitas. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Secara parsial, masing-masing variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mekar Karya Mas. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variable bebas dan Kinerja sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variable bebas

- 11) Fajri *and* Dalmar. (2020) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan termasuk pada kategori “tinggi”. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,484. Hal ini berarti jika disiplin kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,484. Korelasi dibuktikan dengan r_{xy} sebesar 0,738 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja dan

koefisien determinasi sebesar 54,4%, sementara sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} (8,102) > t_{tabel} (2,004)$, dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan Disiplin Kerja sebagai variable bebas dan Kinerja sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variable bebas

- 12) Muslimat *and* Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,513 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan Disiplin Kerja sebagai variable bebas dan Kinerja sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu

penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variable bebas

- 13) Aniasari *and* Wulansari. (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo. Metode penelitian adalah metode asosiatif. Populasi dan sampel sebanyak 45 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo, dengan persamaan regresi sederhana $Y = 32,207 + 0,496X$. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai thitung $4,084 > t$ tabel $2,017$ dengan taraf 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dalam penelitian ini menetapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan Disiplin Kerja sebagai variable bebas dan Kinerja sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variable bebas
- 14) Safa (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Pendidikan dan Pelatihan Kerja Serta Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Grafika Dua Tujuh Klaten. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 17. analisis ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian ini dengan

taraf signifikanasi 5% diperoleh kesimpulan: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan (2) pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan (3) pengaruh koordinasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan (4) pengaruh disiplin kerja pendidikan dan pelatihan kerja serta koordinasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 67%, sedangkan sisanya yaitu 33% dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan Disiplin Kerja sebagai variable bebas dan Kinerja sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variable bebas

- 15) Risma *and* Arwiah. (2022) Pengaruh Disiplin dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Penelitian ini memakai metode kuantitatif yang menggunakan jenis deskriptif. Sampel diambil 72 responden menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *proportionate stratified random sampling*. Teknik analisis data yang dipakai yaitu analisis deskriptif serta regresi linear berganda. Semua satuan kerja didapatkan hasil analisis deskriptif yaitu, disiplin kerja kategori sangat baik sebanyak 94,5%, kemudian etos kerja kategori sangat baik sebanyak 94,4%, dan kinerja pegawai kategori sangat baik sebanyak 94%. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bapenda Kota

Bandung sebesar 45,8% sedangkan 54,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan Motivasi sebagai variable bebas dan Kinerja sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variable bebas. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan Disiplin Kerja sebagai variable bebas dan Kinerja sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas dan penelitian saat ini menggunakan tiga variable bebas

