

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset terpenting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri sehingga akan sangat berdampak baik bagi perkembangan perusahaan.

Kelangsungan serta pertumbuhan dari suatu perusahaan tidak hanya dapat dilihat dari seberapa besar modal atau penghasilan yang dimiliki oleh perusahaan itu, melainkan ditentukan juga melalui bagaimana perusahaan tersebut dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Maka dari itu sumber daya manusia yang ada pada perusahaan harus selalu diperhatikan dan dijaga, baik itu kesehatan dari sumber daya manusia yang dimiliki, penerapan budaya organisasi yang baik, pemberian kompensasi yang sesuai, maupun memberikan fasilitas agar meningkatkan kinerjanya.

Menurut Kristianti, dkk (2021) keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sedangkan menurut Adipratama, dkk (2021) Kinerja merupakan standar ukuran tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi seseorang atau kelompok. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja dan memaksimalkan motivasi kerja serta disiplin kerja. Seseorang akan

mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi, jika ia berkeyakinan bahwa dari prestasinya itu ia dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar. Sebaliknya seseorang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan dihargai lebih tinggi tidak akan pula berusaha meningkatkan prestasinya.

Dengan adanya kepuasan kerja dan motivasi yang baik seharusnya dapat menjadi suatu dorongan untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal dari seorang karyawan. Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat dalam perusahaan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Perusahaan juga harus lebih meningkatkan lagi kepuasan kerja dan motivasi karyawannya, karena dengan begitu, kinerja karyawan pasti bisa lebih ditingkatkan lagi.

Menurut Samsudin (2017) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Ada 3 faktor atau dimensi dari motivasi yaitu : motif (*Motif*), harapan (*Expectancy*) dan insentif (*Incentif*). Motivasi karyawan yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Ini artinya karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Permasalahan pada motivasi kerja ditemukan bahwa belum ada kemauan dalam pencapaian kerja secara maksimal ditandai dengan kinerja sebelumnya. Selain itu terdapat beberapa karyawan yang kurang berminat untuk mengikuti study lanjut yang bermanfaat secara khusus (dalam diri) untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Muhammad Hadi (2019), Pawirosumarto, *et al* (2017), Andi Kafwari (2018) dan Rido Sanjaya (2018) menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Mulyana (2018) menunjukkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut disebabkan karena jumlah responden yang relatif sedikit.

Hamali (2018) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan respons efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja dan aturan- aturan. Faktor atau dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek yaitu: gaji (*Pay*), pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*), kemampuan atasan

(*Supervision*), promosi (*Promotion*), lingkungan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti bolos kerja, kerja lambat mogok kerja,serta akan lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan kerja diperusahaan lain dengan kata lain tingkat keluarnya karyawan cukup tinggi.

Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan perusahaan. Penelitian mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Rika Astika (2021), Said al Fayet Husni (2020), Gusriani (2018), Zainudin (2019), dan Andri Gunawan (2019) menunjukkan hasil positif, sedangkan penelitian yang dilakukan Mulyana (2018) menunjukkan hasil negatif bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018) kedisiplinan merupakan tingkat kepatuhan dalam ketaatan kepadaaturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi jika melanggar aturan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan

yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Permasalahan disiplin kerja, masih sering terjadi ketidaktepatan waktu ketika bekerja, Selain itu terlihat juga dari tingkat kehadiran yang ditunjukkan melalui pengambilan cuti, kedisiplinan yang selanjutnya ditunjukkan pada saat sedang melakukan rapat, namun masih ada saja pegawai yang melanggar bermain HP ketika sedang rapat yang menyebabkan suasana rapat kurang fokus dan kondusif.

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan umumnya menghasilkan hubungan yang positif, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto, *et al* (2017), Elianti (2020), Jesyca Stevanie (2018), Ella Novalena (2017) dan Elsa Adha Pratiwi (2018). Namun terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Oivia Ananda (2019) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan untuk bidang pelayanan kesehatan lebih difokuskan pada pelayanan jasa terhadap pasien dan disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksanakannya peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Tabel 1.1

Tingkat Absensi Karyawan LPD Kecamatan Manggis

Desember Tahun 2021

Nama LPD	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Rata-Rata Hari Kerja	Jumlah Hari Tidak Hadir	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4) = (2) X (3)	(5)	(6) = (5) / (4) X 100%
Manggis	7	21	147	10	6,80

Nyuhtebel	5	19	152	12	7,89
Pesedahan	7	23	161	8	4,96
Gegelang	8	24	154	7	4,54
Sengkidu	7	22	154	9	5,84
Ulakan	5	23	115	8	6,95
Selumbang	4	21	84	10	1,19
Padang Bai	6	21	126	10	7,93
Antiga	8	24	192	7	3,64
Apit Yeh	4	20	80	11	1,37
Buitan	4	19	79	12	1,51
Jumlah					52,62
Rata-Rata					4,78

Sumber : LPLPD Kecamatan Manggis

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan tingkat absensi pegawai cenderung berfluktuasi, di mana persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 4,78%. Apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di LPD Kecamatan Manggis tergolong tinggi, hal ini menjadikan turunnya kinerja pegawai, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan kurangnya kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang ada maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, adalah meningkatkan

kepuasan karyawan melalui berbagai macam program seperti perbaikan insentif, menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang nyaman mungkin, dan memberikan sanksi atau peringatan atau teguran untuk karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Diantaranya dengan meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja setiap karyawan akan memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Pada uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Manggis” .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yg telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Manggis ?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Manggis?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Manggis?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yg telah dikemukakan diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Manggis.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Manggis.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Manggis.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen SDM dengan menguji dan menjelaskan secara empiris pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan manggis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mahasiswa mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerjaterhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam menempatkan kebijakan dimasa yang akan datang terutama yang berhubungan dengan masalah

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerjaterhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi mengenai manajemen sumber daya manusia serta dapat memperkaya wawasan utamanya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerjaterhadap kinerja karyawan.



BAB II

TUJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori *Goal Setting*

Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke, 1968 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. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Mangkunegara, 2017). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Salah satu hal penting yang dapat menentukan kinerja, baik kinerja individu yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah kompetensi yang dimiliki individu di dalam organisasi (Mangkunegara, 2017). Seorang individu yang berkomitmen untuk memberikan kinerja yang terbaik pada organisasi akan berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja (kompetensi) yang dimilikinya. Hal tersebut sebagai konsekuensi yang harus dicapai, bila seorang individu tersebut ingin meraih hasil kinerja yang optimal.

Teori *Goal Setting* ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/ tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Penetapan

tujuan yang menantang (sulit) namun dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja). Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* ini, kinerja organisasi yang maksimal merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan kompetensi pegawai dan kepuasan kerja merupakan faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut, maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2017) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar merekamau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Menurut Sunyoto (2018), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Berdasarkan pengertian motivasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti

yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

2) Menurut Rivai, (2019) indikator- indikator mengenai motivasi kerja antara lain :

a) Rasa aman dalam bekerja

Rasa aman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja.

b) Mendapatkan gaji yang adil

Mendapatkan gaji yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan.

c) Lingkungan kerja yang menyenangkan

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik sehingga karyawan bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan.

d) Penghargaan atas prestasi kerja

Penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa dihargai.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hamali (2018) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan respons efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu sistem yang memiliki keterkaitan antara unit satu dengan unit lainnya di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja selajaknya mendapat perhatian dari unsur pimpinan yang ada di suatu organisasi. Hal ini disebabkan oleh adanya kaitan antarkepuasan kerja dan produktivitas dan kualitas layanan atau produknya dihasilkan suatu organisasi.

2) Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara, (2017), Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan adalah:

- a) Faktor pegawai yaitu, kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
- b) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

3) Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2018):

- a) Pekerjaan yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.
- b) Kondisi kerja yang mendukung, Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.
- c) Gaji atau upah yang pantas, Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka.

- d) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.
- e) Rekan sekerja yang mendukung Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh manajemen dalam suatu organisasi. Menurut Afandi (2017) kedisiplinan merupakan tingkat kepatuhan dalam ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi jika melanggar aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada hakekat adalah yang menumbuhkan para pekerjaannya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dimana dalam hal ini pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya sehingga harus di bentuk melalui pendidikan formal maupun non formal (S. Bahri 2020). Disiplin kerja juga merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin disiplinnya seorang pekerja, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinannya begitupun sebaliknya yang nanti akan menghambat kinerja karyawan dan susahnyanya mencapai tujuan organisasi.

2) Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara, (2017), ada dua bentuk disiplin kerja;

- a) Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b) Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai, (2019) indikator- indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

- a) Kehadiran merupakan indicator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja
- b) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di perusahaan.
- c) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

- e) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Handoko (2017) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Mangkunegara (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kahndawalla (2019) terdapat 6 indikator dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a) Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
 - d) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
 - e) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
 - f) Komitmen kerja, suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
- 3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Dewi (2012) adalah sebagai berikut :

- a) Efektivitas dan Efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak

efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

- b) Otoritas (wewenang), Arti otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.
- c) Disiplin, Disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia kerja
- d) Inisiatif, Berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah gaya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting dikarenakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya:

- 1) Novita (2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Klaten”. Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 50 orang dan yang dijadikan sampel

pada penelitian ini yaitu 50 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Sama-sama meneliti motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, tahun dilakukan penelitian sama-sama ditahun 2021.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di Kabupaten Klaten, sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kecamatan Manggis.

- 2) Saputra (2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang” Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 47 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 47 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Sama-sama meneliti motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, cara pengambilan sampel menggunakan metode yang sama yaitu sama-sama menggunakan sampel

jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, tahun dilakukan penelitian sama-sama ditahun 2021.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di Palembang, sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kecamatan Manggis.

- 3) Agora (2017) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya ” Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 150 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 63 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Sama-sama meneliti motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, cara pengambilan sampel menggunakan metode yang sama yaitu sama-sama menggunakan sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di Surabaya, sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kecamatan Manggis. Dan pada penelitian

terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian sekarang dilakukan tahun 2021.

- 4) Arda (2017) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan ” Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 31 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 31 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Sama-sama meneliti kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, cara pengambilan sampel menggunakan metode yang sama yaitu sama-sama menggunakan sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di Medan, sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kecamatan Manggis. Dan pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian sekarang dilakukan tahun 2021.

5) Deni Candra (2019) dalam penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado" Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 30 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 30 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Sama-sama meneliti keputusan kerja, motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, cara pengambilan sampel menggunakan metode yang sama yaitu sama-sama menggunakan sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di Manado, sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kecamatan Manggis. Dan pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian sekarang dilakukan tahun 2021.

6) Syafrina (2017) “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru”. Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 32 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 32

orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Sama-sama meneliti disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, cara pengambilan sampel menggunakan metode yang sama yaitu sama-sama menggunakan sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di Pekanbaru, sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kecamatan Manggis. Dan pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian sekarang dilakukan tahun 2021.

- 7) Bagaskara (2018) “ Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cen Kurir Indonesia, Jakarta” Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 73 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 73 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Sama-sama meneliti motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, cara pengambilan sampel menggunakan metode yang sama yaitu sama-sama menggunakan sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di Jakarta sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kecamatan Manggis. Dan pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian sekarang dilakukan tahun 2021.

- 8) Ruhayu (2020) “ Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sul-Sel”. Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 92 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 48 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja ,motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Sama-sama meneliti,motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di Provinsi Sul-Sel sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kecamatan Manggis. Dan pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian sekarang dilakukan tahun 2021.

- 9) Riksan (2020) " Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Baznas Jatim". Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 32 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 32 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Sama-sama meneliti motivasi kerja, kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, cara pengambilan sampel menggunakan metode yang sama yaitu sama-sama menggunakan sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di Jatim sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kecamatan Manggis. Dan pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian sekarang dilakukan tahun 2021.

10) Riski Damayanti (2018) “Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang”. Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 40 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 40 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Sama-sama meneliti kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, cara pengambilan sampel menggunakan metode yang sama yaitu sama-sama menggunakan sampel jenuh dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu:

Pada penelitian terdahulu berlokasi di Palembang sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kecamatan Manggis. Dan pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian sekarang dilakukan tahun 2021.