

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi pada umumnya perlu sumber daya manusia, hal ini dikarenakan sebagai harta yang paling berharga yang di milikinya. Sumber daya manusianya mencakup karyawannya ataupun orang yang melakukan serta memiliki pekerjaan. Dari arti tersebut bisa di ketahui sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan ialah karyawan yang mempunyai kedudukan serta memiliki tanggung jawab didalam menyelesaikan pekerjaannya didalam perusahaannya, tanpa manajemen sumber daya manusianya, umumnya perusahaan tentu merasa sulit didalam menggapai tujuannya. Memanajemen sumber daya manusianya menjadi aspek paling penting didalam manajemen di karenakan manusia menjadi aspek paling utama dibandingkan unsumnya yang lain (Purwandani dan Budiyanto, 2020).

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Pegawai di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi organisasi atau perusahaan. Selain itu, dalam mengembangkan dan menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan saat ini diuntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Edison (2016:190) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang pegawai, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Pengertian lain mengenai kinerja di ungkapkan oleh Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai

adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Ahmad dan Syaifull (2020) menyatakan motivasi kerja ialah salah aspek yang krusial guna menunjang performa pekerja di karenakan melalui dorongan atau semangat kerja dapat menimbulkan kontribusi yang sangat signifikan.

Motivasi ini juga terdapat berbagai macam aspek yang dapat memberikan semangat yang membuat kinerja karyawan semakin baik, dalam halnya seperti pemberian penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi akan mampu memacu semangat kerja yang tinggi. Sasaran entitas ialah dapat meningkatkan pendapatan yang tinggi, jika pekerja tak bersemangat kerja tinggi maka perusahaan juga akan mendapatkan hasil yang sangat tidak efektif. Perusahaan memberikan motivasi kepada pegawai yang bersifat baik dikarenakan jika perusahaan kurang memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawannya dapat membuat penurunan kualitas produksi perusahaan.

Rauan dan Tewal (2019) menyatakan motivasi di jadikan sebagai kekuatan yang berpotensi didalam diri, yang bisa di kembangkannya sendiri ataupun di kembangkan oleh sejumlah dorongan dari luar yang kisarannya sekitaran imbalan moneter serta nonmoneter, yang bisa memengaruhi hasil

kerjanya baik positif ataupun negatif, yang bergantung pada keadaan yang dihadapinya dengan orang terkait dikarenakan karyawannya yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dijadikan keunggulannya yang berkompetitif bagi sebuah perusahaannya.

Motivasi berdampak terhadap peningkatan kebahagiaan kehidupan pegawai dan meningkatkan kinerjanya, karena pegawai merasa puas dengan yang diperoleh oleh perusahaan. Adanya peningkatan dan prestasi kerja dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai serta peningkatan motivasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ompusunggu dkk (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Artinya Semakin besar bentuk motivasi yang ada pada diri setiap pegawai, maka akan berpengaruh terhadap semakin baik proses kinerja para pegawai penelitian ini dikuatkan oleh temuan Dewi dan Wibawa (2019) yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Hotiana dan Febriansyah (2018), Wulandari dan Bagia (2020), serta Puspita dan Oktariansyah (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bila motivasi kerja tinggi maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan jika motivasi kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun. Namun, pernyataan lain dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fransiska dan Tupti (2020) dan Djaya (2021), bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja Sutrisno (2019:86) berpendapat disiplin menunjukkan suatu kondisi atau hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Nadeak (2020:181) menyatakan bahwa salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Nuriyah (2023) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat pada nilai sig sebesar 0,00 dan penjelasan dari pegawai bahwasanya tingkat kedisiplinan disana memang kurang baik dikarenakan saksi yang kurang tegas.

Wijaya (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan mayoritas pegawai senantiasa termotivasi dalam bekerja karena Kepala Dinas atau pimpinan kantor senantiasa memotivasi semua pegawai untuk bekerja baik, ketersediaan fasilitas kerja yang sangat mendukung dalam melaksanakan tugas pekerjaan, dan kondisi kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis baik antar pimpinan maupun rekan sejawat serta pimpinan selalu memberikan pengakuan atas kinerja tinggi bagi setiap pegawai dengan memberikan *rewards* kepada pegawai tersebut melalui pemberian rekomendasi setiap pegawai untuk memperoleh promosi jabatan ataupun mengikutsertakan untuk mengikuti pendidikan formal maupun non formal

guna peningkatan kompetensi dan profesionalitas pegawai tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk., (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktariani (2021) tentang pengaruh disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai di PT Dempo Kota Padang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,

Faktor ketiga yaitu yang tidak kalah pentingnya dalam usaha untuk meningkatkan pencapaian kinerja pegawai adalah budaya kerja. Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018:83) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018:83) .

Penelitian ini dilakukan pada KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar, setelah melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai di KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar adapun masalah yang di hadapi saat ini dalam budaya kerja adalah bahwa di ketahui tingkat budaya kerja pegawai pada organisasi KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar masih kurang. Hal ini di sebabkan oleh

beberapa faktor di antaranya masih terdapat pegawai yang sering datang terlambat dan sering meminta ijin untuk tidak bekerja. Hal lainnya yang mempengaruhi yaitu masih terdapat pegawai yang salah menggunakan seragam kerja dan masih terdapat pegawai yang pulang mendahului jam pulang kerja. Hal ini hendaknya di perbaiki agar tidak menjadi tradisi atau kebiasaan dalam budaya kerja. Penelitian yang di lakukan oleh Sanjaya (2021), Sujana dkk.,(2017) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Sari (2020) menyatakan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Hafulion (2021) menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya budaya kerja tidak mampu secara parsial memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perilaku pegawai yang tidak tegas dan tidak percaya diri juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Orang yang tidak tegas akan selalu berbasa-basi, ragu-ragu dalam mengambil keputusan sehingga akan berakibat buruk bagi keputusan yang menyangkut hajat hidup orang banyak.

Penelitian ini dilakukan pada KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar adalah komunitas kecil yang disebut TAGURA atau Tabungan Guna Raharja. Ide pembentukan TAGURA tercetus pada bulan April 1969. Pencetusnya adalah Wayan Gabra dari Tangeb, Nyoman Nyuru dari Tangeb, Wayan Sudri dari Tuka, Nengah Yokanan dari Padang Tawang, Nyoman Kasun dari

Sading, F.X. Wayan Geria dari Denpasar, Wayan Wardiana dari Denpasar dan Ign. Sugeng Raharjo dari Denpasar. Mereka sepakat untuk menabung sebesar Rp 50,00 (lima puluh rupiah) per anggota setiap kali pertemuan. Dana yang terkumpul bisa dimanfaatkan oleh anggota yang memerlukan. Dalam perjalanannya untuk mendapat badan hukum Koperasi ini bergabung dengan KSP WISUDA yang merupakan binaan Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Pada saat itu berlaku peraturan bahwa dalam sebuah wilayah tidak boleh ada lebih dari satu koperasi dengan usaha yang sama. Jika banyak pihak bertanya soal nama “Wisuda” pada KSP WISUDA GUNA RAHARJA, jawabannya adalah nama itu merupakan hasil gabungan antara koperasi binaan Fakultas Ekonomi Unud yang bernama “WISUDA” (Wirasuasta Teladan) dan “GUNARAHARJA” yang dibentuk kelompok TAGURA.

Fenomena yang pertama, pada motivasi kerja yang mengindikasikan tentang para pegawai yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menjadi kurang produktif, dapat terlihat dari beberapa karyawan yang mengeluhkan tidak adanya promosi jabatan yang diberikan perusahaan terhadap para karyawan yang berprestasi. Faktor kedua pada disiplin kerja yang rendah dapat menimbulkan kurangnya pemahaman pegawai atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dan dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Faktor ketiga pada budaya kerja yaitu kurangnya fasilitas di tempat kerja yang mengakibatkan pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja.

Tabel 1.1
Data Tingkat Kehadiran Karyawan KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar
Periode 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharus-nya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4	5=3x4	6	7=5-6	8=6/5x100%
1	Januari	40	27	1080	132	948	12,22
2	Februari	40	24	960	90	870	9,38
3	Maret	40	27	1080	80	1.000	7,41
4	April	40	26	1040	115	925	11,06
5	Mei	40	27	1080	110	970	10,19
6	Juni	40	26	1040	104	936	10,00
7	Juli	40	27	1080	152	928	14,07
8	Agustus	40	27	1080	98	982	9,07
9	September	40	26	1040	105	935	10,10
10	Oktober	40	27	1080	116	964	10,74
11	November	40	26	1040	130	910	12,50
12	Desember	40	27	1080	142	938	13,15
Jumlah			317	12680	1.374	11.306	129,88
Rata-rata			26,42	1057	114,50	942	10,82

Sumber: KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan adalah 10,82% ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi, karena menurut Murdiartha (2018:93) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan bahwa kinerja karyawan KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar mengalami penurunan akibat banyaknya hari ketidakhadiran bekerja. Tingkat absensi yang tinggi terjadi pada bulan juli dengan presentase 14,07% karena pada bulan tersebut terdapat upacara keagamaan seperti sugihan, purnama, tumpek pengarah, tilem. Sehingga menyebabkan tingkat absensi karyawan pada KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar tergolong tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dengan ini peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar?
- 3) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar?

1.3 Tujuan Pembahasan

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar.

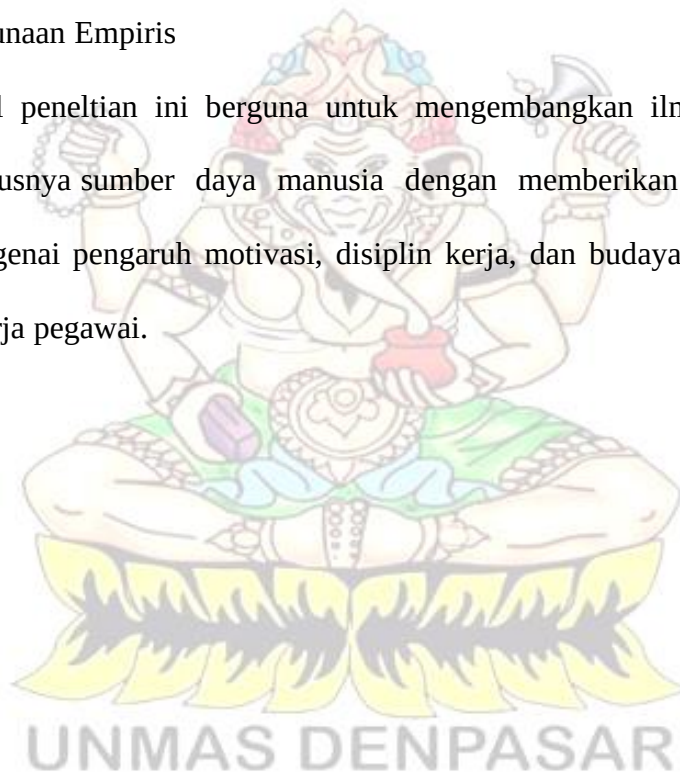
1.4 Kegunaan Penelitian

1) Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat di pergunakan saran dan pertimbangan bagipimpinan pada KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang di dasarkan peran motivasi, disiplin kerja, dan budaya kerja.

2) Kegunaan Empiris

Hasil peneltian ini berguna untuk mengembangkan ilmu manajemen, khususnya sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan.

Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga menurunkan motivasi individu untuk berkreativitas, mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara mencapai tujuan tersebut.

Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreativitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11). *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu.

Harder goal akan dapat tercapai apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*. Locke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan atau program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi.

Pendekatan *Goal Setting Theory* adalah keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2014:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Edison 2016).

Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang pegawai, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Pengertian lain mengenai kinerja di ungkapkan oleh Riani (2013:61) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Rosidah (2009:276) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *out-come* yang di hasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang di lakukan selama periode waktu tertentu.

Beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2) Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik pegawai yang memiliki kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2012:68) adalah:

- a) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
- b) Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
- c) Memiliki tujuan yang realisti.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerjayang dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

Memiliki kinerja yang tinggi sesuai tujuan perusahaan maka pegawai harus memiliki karakteristik-karakteristik di atas. Pegawai yang memiliki karakteristik akan memudahkan bagi perusahaan mencapai tujuannya, selain itu tujuan dari pegawai tersebut akan mudah dicapai juga. Seperti memiliki tujuan untuk berprestasi sehingga dapat memotivasi pegawai lain untuk bekerja lebih maksimal lagi.

3) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

a) Faktor Individu

- (1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- (2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- (3) *Role/ Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b) Faktor Lingkungan, yang meliputi

- (1) Kondisi fisik Peralatan
- (2) Waktu
- (3) Material
- (4) Pendidikan
- (5) Supervisi
- (6) Desain organisasi
- (7) Pelatihan
- (8) Keberuntungan

3) Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator (Robbins, 2006:260) yaitu :

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu kualitas hasil karya yang dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu artinya dimana pegawai KSP Wisuda Guna Raharja Denpasar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan waktu yang disediakan.

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu pengukuran tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Berelson (2013) motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya suatu tujuan organisasi. Sunyoto (2012:11) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Dengan demikian kunci untuk memahami

proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif. Marno (2008: 22) mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan yang membuat motif bergerak sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Menurut Uno (2008: 1) motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila pegawai memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2003: 120) bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

2) Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2006: 150), yaitu:

- a) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang

baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

3) Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu Ngali (2006: 73). Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

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

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang di motivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang di motivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan

motivasi harus mengenal dan memahami benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan di motivasi.

4) Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

a) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

Teori-teori kepuasan ini antara lain:

(1) Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

(2) Teori Maslow Hirarki kebutuhan

Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang

diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

(a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

(b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

(c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

(d) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

(e) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

b) Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu

- (1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*).

Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

- (2) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.

Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

- (3) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

c) Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- (1) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- (2) Harapan keberhasilannya
- (3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- (1) Kebutuhan akan prestasi
- (2) Kebutuhan akan afiliasi
- (3) Kebutuhan akan kekuasaan

d) Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- (1) Upah yang adil dan layak
- (2) Kesempatan untuk maju
- (3) Pengakuan sebagai individu
- (4) Keamanan kerja
- (5) Tempat kerja yang baik
- (6) Penerimaan oleh kelompok
- (7) Perlakuan yang wajar
- (8) Pengakuan atas prestasi.

e) Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

(1) Teori Harapan (*Expectancy*) Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- (a) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
- (b) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
- (c) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

(2) Teori Keadilan Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

(3) Teori Pengukuhan Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

5) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Siagian,2011), seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

a) Karakteristik biografi yang meliputi:

- (1) Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan

usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.

- (2) Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- (3) Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
- (4) Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
- (5) Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti : produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja di sebabkan karena kejenuhan.

b) Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

c) Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang menentukan faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

d) Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

e) Nilai-nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

f) Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

g) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

h) Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan

seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetatif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menghadapi masalah.

Menurut teori (Siagian, 2011), motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang internal maupun eksternal, sebagai berikut:

- a) Faktor internal yaitu faktor yang timbul dari dalam diri karyawan antara lain: persepsi, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.
- b) Faktor eksternal yaitu faktor yang timbul dari luar diri karyawan antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Interaksi positif antara kedua kelompok tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi. Menurut Herzberg (dalam Munandar, 2010), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- a) Faktor intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:
 - (1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - (2) Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

- (3) Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 - (4) Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - (5) Pencapaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
- b) Faktor ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:
- (1) Administrasi dan kebijakan perusahaan, tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
 - (2) Penyeliaan, tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja
 - (3) Gaji, kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
 - (4) Hubungan antar pribadi, tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
 - (5) Kondisi kerja, tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya

6) Indikator- Indikator Motivasi

Menurut Sardiman (2007:7) indikator motivasi yaitu:

a) Rasa aman atau (*security*)

Rasa aman adalah perasaan aman pegawai KSP Wisuda Guna Raharja

Denpasar untuk melakukan pekerjaannya karena telah mendapatkan tunjangan- tunjangan atau asuransi ketenagakerjaan dari perusahaan.

b) Kesempatan untuk maju (*Advancement*)

Kesempatan untuk maju artinya adanya kesempatan pegawai KSP Guna Raharja Denpasar untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya.

c) Nama baik tempat bekerja (*Company*)

Nama baik tempat kerja adalah tempat pegawai itu bekerja sudah terkenal dan memiliki nama baik di masyarakat.

d) Teman Sekerja (*CoWorkers*)

Teman sekerja yaitu teman kerja yang dapat diajak bekerja sama dan berteman dengan baik.

e) Jenis pekerjaan (*Type of Work*)

Jenis pekerjaan yang dimaksud yaitu kesesuaian pekerjaan yang ditangani dengan keinginan pegawai itu sendiri.

f) Gaji (*Pay*)

Jumlah uang yang dibayarkan kepada pegawai oleh atasannya sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukannya.

g) Atasan (*Supervisor*) yang menyenangkan

Atasan yang menyenangkan adalah atasan yang dapat membimbing sekaligus disukai oleh bawahannya.

h) Jam Kerja (*Hours*)

Jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan

dalam waktu tertentu.

i) Keadaan tempat kerja (*Working Condition*)

Keadaan tempat bekerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai.

j) Fasilitas atau Tunjangan lain yang disediakan (*Benefits*)

Fasilitas atau tunjangan adalah setiap tambahan (*benefit*) yang diberikan pada pegawai dalam suatu perusahaan

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Secara etomologis disiplin berasal dari bahasa inggris "*dicile*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Terdapat beberapa pendapat mengenai disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Disiplin kerja didefinisikan berdasarkan beberapa kategori, diantaranya berdasarkan pegawai dan berdasarkan manajemen. Berikut adalah pendapat para ahli mengenai disiplin kerja berdasarkan pegawai yaitu: disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2002:193). Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan Sinunungan (2005:145).

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun biasa dari suatu perusahaan atau instansi. Dengan demikian setiap perusahaan menetapkan atau merumuskan suatu aturan yang di berlakukan untuk menjamin terlaksananya mekanisme kerja instansi tersebut, untuk menciptakan prosedur kerja yang teratur sehingga mencapai tujuan organisasi dengan baik Nitisemito (2001). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi Rosidah (2009:290). Menurut UU No. 35 Tahun 2012 yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilarang dijatuhi hukuman disiplin. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut pendapat para ahli diatas, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk peraturan yang berusaha mengarahkan karyawan atau pegawai untuk mematuhi peraturan dalam meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi juga sangat membutuhkan disiplin kerja dari pegawainya karena dengan mereka merasa sebagai bagian dari organisasi tersebut, maka pegawai akan

berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya.

2) Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Simamora (2004:750), dijelaskan bahwa jenis-jenis disiplin adalah sebagai berikut:

a) Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b) Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran- pelanggaran yang berulang.

c) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

3) Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:291) disiplin yang diterapkan memiliki tujuan sebagai berikut:

a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, serta melaksanakan perintah manajemen.

b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu

memberikan *service* yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

4) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya pendapat singodimedjo dalam Alexander (2015) bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut: Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya pegangan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Hasibuan dalam Mardiono (2014) mengemukakan faktor-faktor disiplin kerja antara lain tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajiban dan menepati aturan permainan yang ada. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan

untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan. Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan dalam menegakkan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

5) Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2005:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu :

a) Absensi

Absensi adalah dokumen yang mencatat jam hadir setiap pegawai diperusahaan.

b) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada aturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu

menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e) Bekerja Etis

Bekerja etis adalah sebuah nilai-nilai yang dipegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur atau regulasi dalam bekerja.

2.1.5 Budaya Kerja

1) Pengertian Budaya Kerja

Keberhasilan suatu pekerjaan, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya yang merupakan kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Suatu kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja. Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Widagdhho (2004) budaya kerja merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Pengertian budaya kerja menurut Nawawi (2011) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati

bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Uraian di atas bahwa budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Budaya kerja adalah kebersamaan pengetahuan sosial pada organisasi berkenaan dengan aturan, norma dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku pegawai (talizidulu:2013). Menurut Schein (2014:17) budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah tersebut.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Budaya kerja dalam organisasi memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah :

- a) Perilaku pemimpin yaitu tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.
- b) Seleksi para pekerja dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkan kebanggaan rasa memiliki dari para pegawai.
- c) Budaya organisasi adalah setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun.
- d) Budaya luar, didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih

dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.

- e) Menyusun misi perusahaan dengan jelas, dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.
- f) Mengedepankan misi perusahaan, jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
- g) Keteladanan pemimpin, pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.
- h) Proses pembelajaran, pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
- i) Motivasi, pekerja membutuhkan memecahkan masalah organisasi lebih inovatif. demikian pemimpin dapat mengembangkan budaya kerja yang adil melalui peningkatan daya pikir pegawai dalam memecahkan masalah yang ada secara efektif dan efisien.

3) Indikator Budaya Kerja

Menurut Anggraeni(2008) adapun indikator yang mempengaruhi budaya kerja yaitu:

- a) Datang tepat waktu, para pegawai datang sesuai dengan jam bekerja yang sudah ditetapkan.
- b) Berpakaian rapi, berpakaian rapi artinya berpakaian sesuai dengan hari bekerja karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan serasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

- c) Mampu memanfaatkan fasilitas dengan baik, sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik apabila dalam menggunakan fasilitas tidak secara hati-hati maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- d) Mengikuti cara kerja yang ditentukan, dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh suatu perusahaan maka akan dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki kedisiplinan dan budaya kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap suatu organisasi.
- e) Memiliki tanggung jawab, tanggung jawab sangat penting dalam dunia kerja apapun itu kita harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk sebuah pekerjaan dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai dan budaya kerja selalu bisa diterapkan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian yang menyangkut Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupti (2020) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada

penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada jumlah populasi penelitian sebelumnya 32 orang sedangkan peneliti sekarang 40 orang.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Nila Hotiana dan Febriansyah (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei kepada 40 pegawai. Seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Hasil uji hipotesis (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ini ditunjukkan dengan t hitung sebesar 2.693 yang lebih besar dari t tabel. Tetapi variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar 1.994 yang lebih kecil dari t tabel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi

merupakan variabel yang paling dominan atas kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa meningkatnya kinerja pegawai dilihat dari cara bagaimana institusi memberikan motivasi kepada pegawainya. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada jumlah populasi penelitian sebelumnya 40 orang sedangkan peneliti sekarang 40 orang.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Santi Puspita dan Oktariansyah (2021) yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai”. Jumlah populasi penelitian yaitu sebanyak 35 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian sensus, karena jumlah yang diteliti sebanyak jumlah populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yang disusun disesuaikan dengan fenomena dan tujuan yang diharapkan pada penelitian ini. Sebelum disebarkan pada responden, kuesioner diujikan terlebih dahulu melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Setelah itu, kuesioner disebarkan pada responden sebenarnya. Untuk menjawab tujuan tersebut, analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Camat X di Kota Palembang. Secara individual, terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai Camat X di Kota Palembang. Secara individual, terdapat pengaruh positif dan signifikan

motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Camat X di Kota Palembang. Oleh karena variabel-variabel tersebut berpengaruh secara signifikan, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai makalangkah yang paling tepat yaitu dengan memperhatikan stress kerja dan motivasi kerja. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada jumlah populasi penelitian sebelumnya 35 orang sedangkan penelitin sekarang 40 orang.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh P. Ayu Asri Wulandari dan I W. Bagia (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas”. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan dikumpulkan dengan metode kuesioner. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Seririt III yang berjumlah 32 orang, sehingga penelitian ini termasuk kategori penelitian populasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 68,8% dan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat

kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada jumlah populasi penelitian sebelumnya 32 orang sedangkan penelitin sekarang 40 orang.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Subhan Djaya (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi”. Penelitian ini tergolong dalam studi explanatory research digunakan untuk membuktikan respon 97 karyawan terhadap variabel yang diteliti. Analisis SEM WarpPLS 7.0 digunakan dalam menjawab hipotesis dalam penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang rendah tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan dan kompetensi yang tinggi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan, di sisi lain menjelaskan bahwa dengan adanya dukungan kompensasi yang baik, maka akan mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja menjadi signifikan, hal ini dikarenakan dengan adanya sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan, akan memotivasi mereka dalam bekerja dan memaksimalkan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam penyelesaian tugasnya. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada jumlah populasi penelitian sebelumnya 97 orang sedangkan penelitin sekarang 40 orang.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Sinta Nuriyah, Nurul Qomariah, dan

Trias Setyowati (2022) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang”. Penelitian ini tergolong dalam explanatory research yaitu untuk mengetahui hubungan antar variabel atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Responden pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai Puskesmas Padang dengan sampel jenuh, serta penyebaran kuisioner menggunakan google form. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan nilai sig yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,14 dan penjelasan dari pegawai bahwasannya pemimpin memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir, tetapi sebagian besar karyawan merasa cukup dengan posisi yang mereka miliki saat ini. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat pada nilai sig sebesar 0,00 dan penjelasan dari pegawai bahwasanya tingkat kedisiplinan disana memang kurang baik dikarenakan saksi yang kurang tegas. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat pada nilai sig sebesar 0,13 dan penjelasan dari pegawai bahwasanya lingkungan tempat kerja memang terasa kurang nyaman, tetapi tidak mempengaruhi kinerja atau pelayanan yang mereka berikan pada pasien. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan

variabel terikat kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang dilakukan di perusahaan yang berbeda dan penelitian ini dilakukan di tahun yang berbeda.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2021) yang berjudul “Dampak Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini untuk menganalisa faktor yang berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Kaltrabu Indah Tour dan Travel Banjarmasin yaitu budaya kerja dan disiplin kerja. Dalam menghimpun data, cara yang digunakan adalah dengan membagikan angket pada keseluruhan Karyawan PT Kaltrabu Indah Tour dan Travel Banjarmasin yang berjumlah 35 orang, sehingga ditetapkan sebagai sampel jenuh atau sampel total. Metode analisa yang dipakai adalah moderator regression analysis (MRA) serta pengujiannya menggunakan program SPSS versi 20.0. Selain itu juga dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian yaitu variabel X1 (Budaya kerja) dianggap konstan maka 1 satuan variabel Budaya kerja menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,653 setelah dianalisis diperoleh nilai t hitung X1 (6,533) > t tabel (1.689), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulan variabel budaya kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang dilakukan di perusahaan yang berbeda dan penelitian ini dilakukan di tahun yang berbeda.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Purnawijaya (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya” Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei, dengan menggunakan alat berupa angket. Jumlah responden adalah 56 orang. Teknik pengolahan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Sedangkan variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada jumlah populasi penelitian sebelumnya 56 orang sedangkan penelitian sekarang 40 orang.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Wau (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan” penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam

penelitian ini adalah sebanyak 30 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresi $Y = 13.315 + 0,754X$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} = 5.257$ $t_{tabel} = 1,692$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada jumlah populasi penelitian sebelumnya 30 orang sedangkan peneliti sekarang 40 orang.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 40 karyawan bagian marketing yang bekerja di PT Zurich Topas Life Batam. Sampel penelitian sebanyak 40 karyawan bagian marketing. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji T diketahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (6,088) > t_{tabel} (2,028)$ dan nilai

signifikan $0,000 < 0,05$, kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $(0,227) < t$ tabel $(2,028)$ dan nilai signifikan $0,822 > 0,05$, dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $(0,039) < t$ tabel $(2,028)$ dan nilai signifikan $0,969 > 0,05$. Berdasarkan hasil uji F diketahui disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zurich Topas Life Batam dengan nilai f hitung $(24,986) > f$ table $(2,86)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan Uji R^2 (Koefisiensi Determinasi) kontribusi disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 64,9%. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja, motivasi kerja dan variabel terikat kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada jumlah populasi penelitian sebelumnya 40 orang sedangkan penelitian sekarang 40 orang.

