

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut perusahaan baik perusahaan swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu perusahaan harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

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 tanggungjawab 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 dikarenakan manusia menjadi aspek paling utama dibandingkan unsurnya yang lain (Purwandani & Budiyanto, 2020).

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, akan tetapi kualitas sumber daya

manusia yang rendah akan berpengaruh rendah terhadap tingkat kesuksesan suatu perusahaan. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi atau perusahaan dituntut memiliki SDM yang berkompeten.

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 di ukur dari kinerja.

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). Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang pegawai, relative 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.

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik (Mangkunegara, 2017).

Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan pada (lampiran 1). Berdasarkan lampiran 1 tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2022 tingkat absensi karyawan secara keseluruhan adalah sebesar 36,99%. Rata-rata tingkat absensi pegawai adalah 3,08%, yang dimana angka ketidakhadiran ini melebihi target absensi yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu 3% sehingga tergolong melebihi target absensi yang ditetapkan perusahaan. Pada lampiran 1 juga menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan setiap bulannya mengalami fluktuasi. Tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan april. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkurang yang disebabkan oleh kurangnya disiplin karyawan.

Selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

PT. Vagabond Solusi Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang berlokasi di Jl. Danau Poso, Kec. Denpasar Selatan, Kabupaten Denpasar, Bali 80228. Perusahaan ini tidak terlepas dari permasalahan budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, manajemen PT. Vagabond Solusi Indonesia berupaya mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu dengan membenahi fasilitas yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi serta melaksanakan program pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dengan aktivitas-aktivitas karyawan yang mengemban tugas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi.

Faktor yang berpengaruh dengan kinerja karyawan yang pertama yaitu budaya organisasi. Menurut Fahmi (2017:117) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Fenomena masalah budaya organisasi yang terjadi dengan hasil wawancara dengan karyawan dari PT. Vagabond Solusi Indonesia terlihat adanya komunikasi yang kurang harmonis antara karyawan baru dan karyawan senior di sebuah perusahaan yang akan membuat proses internalisasi nilai-nilai menjadi terhambat dan berpotensi menimbulkan

konflik atau salah persepsi (Lamp. 2). Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018:83). Adapula penelitian yang dilakukan oleh (Nadhira, 2018); (Muis, dkk. 2018); (Budiantara, dkk. 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf, dkk. 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian hasil kinerja karyawan. 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) "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. Hasil dari wawancara serta berdasarkan data observasi yang

diperoleh dari PT. Vagabond Solusi Indonesia menyatakan bahwa adanya perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan seperti karyawan yang sering datang terlambat (Lamp. 2). Penelitian yang dilakukan oleh Tahir, dkk. (2023); (Marlius & Pebrina, 2022); (Tsuraya & Fernos 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wijaya (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. 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. Hasil temuan yang berbeda dilakukan oleh (Maharani, dkk. 2022) dan (Oktariani, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain selain budaya organisasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Maruli (2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri

seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Ahmad dan Syaifull (2020) menyatakan motivasi kerja ialah salah aspek yang krusial guna menunjang performa pekerja dikarenakan 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 hal nya seperti pemberian penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi akan mampu memacu semangat kerja yang tinggi.

Rauan dan Tawal (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. Hasil dari wawancara serta berdasarkan data observasi yang diperoleh dari PT. Vagabond Solusi Indonesia menyatakan bahwa masih kurangnya wewenang karyawan untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang harus dipikul sangat besar (Lamp. 2). Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Riana, 2022); (Dahlia & Fadli 2022); (Sudjatmoko & Rusilowati 2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bila motivasi kerja tinggi maka kinerja pegawai juga akan

meningkat, dan jika motivasi kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Fransiska dan Tupti 2020) dan (Djaya 2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai fenomena bisnis dan empiris yang ada maka penelitian ini layak untuk diteliti “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Vagabond Solusi Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Vagabond Solusi Indonesia?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Vagabond Solusi Indonesia?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Vagabond Solusi Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Vagabond Solusi Indonesia.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vagabond Solusi Indonesia.

- 3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Vagabond Solusi Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja karyawan dan memahami ilmu yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pedoman dan pembelajaran bagi peneliti selanjutnya dalam rangka melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

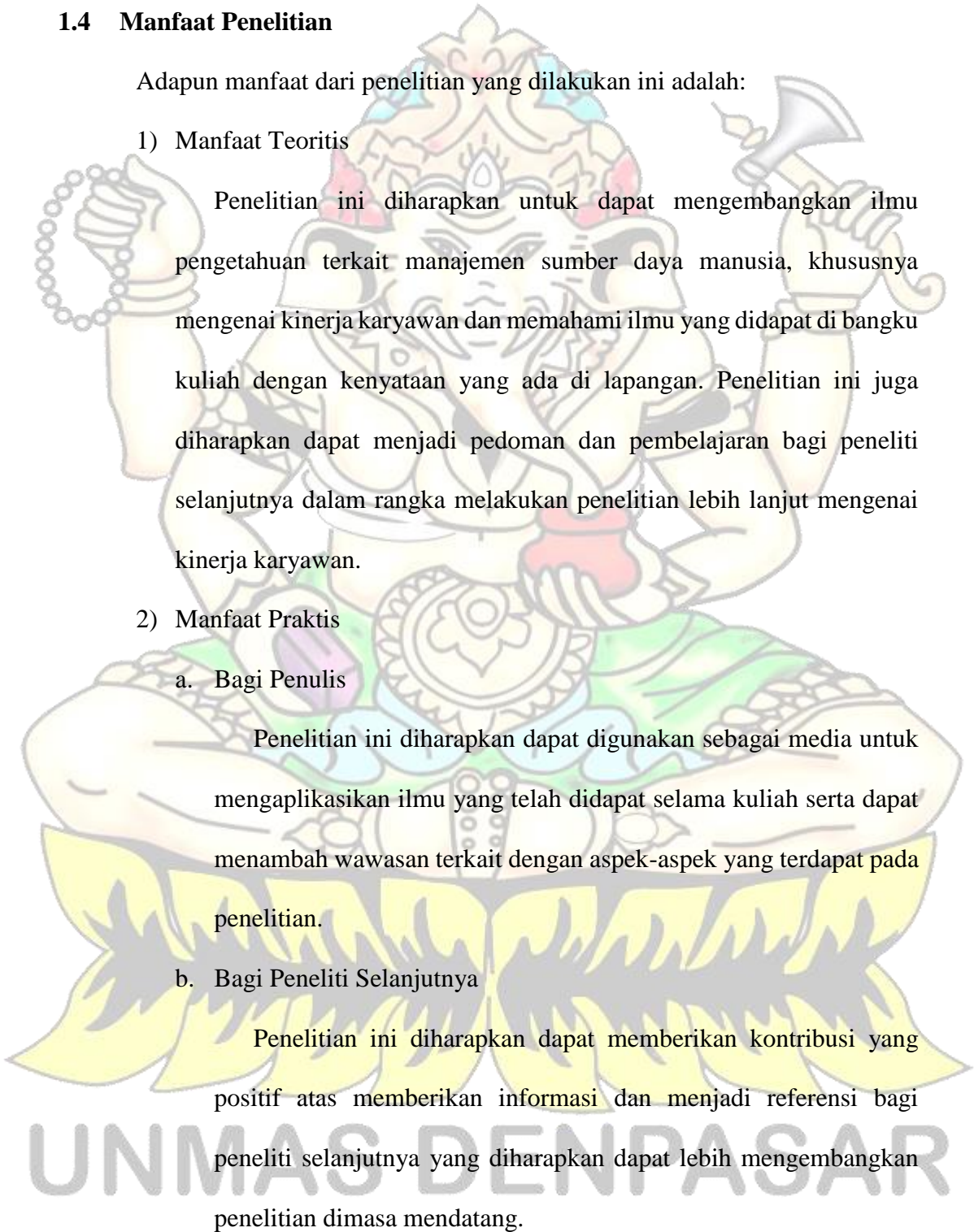
- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta dapat menambah wawasan terkait dengan aspek-aspek yang terdapat pada penelitian.

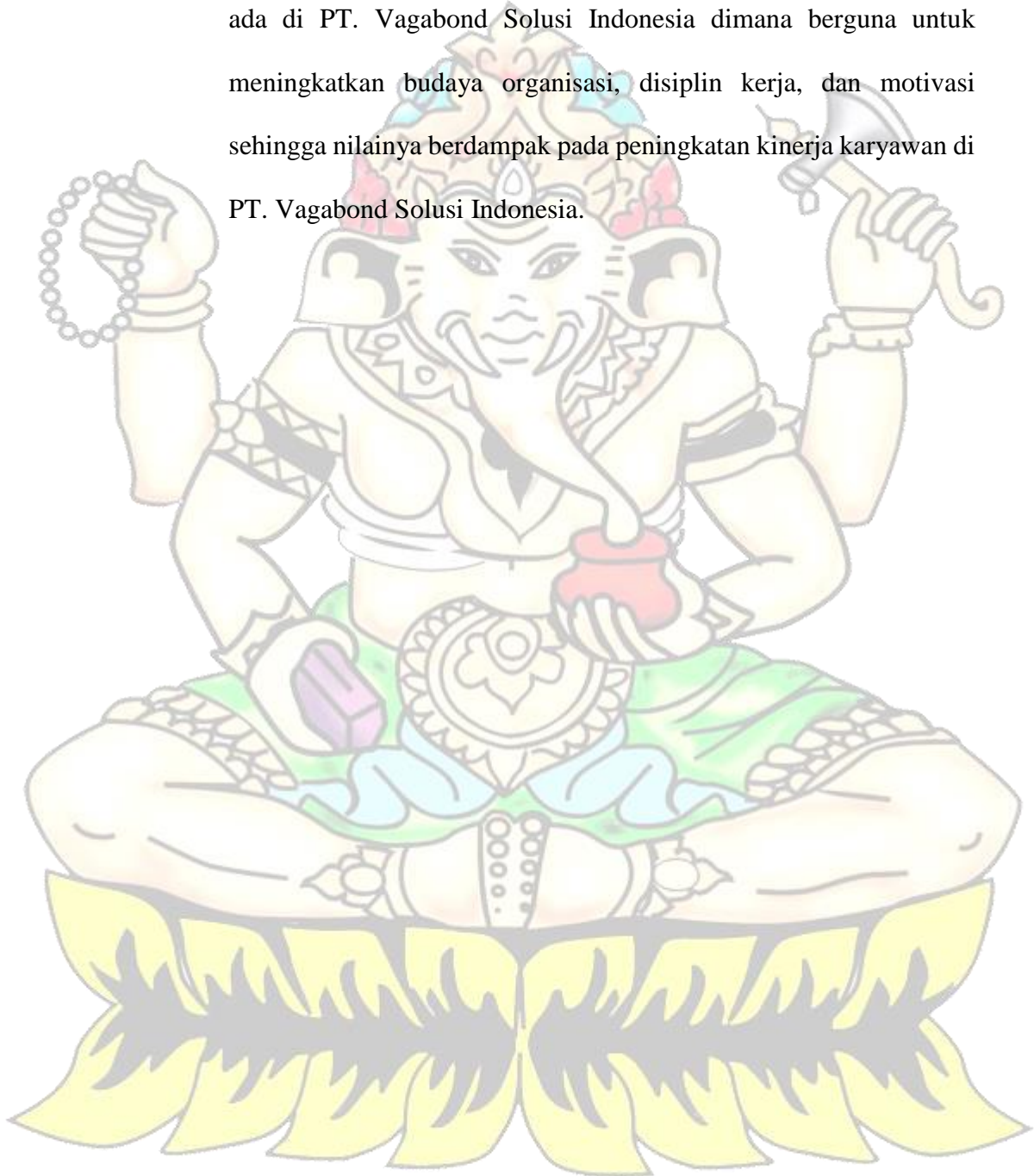
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif atas memberikan informasi dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dimasa mendatang.

- c. Bagi Perusahaan



Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai lingkungan yang ada di PT. Vagabond Solusi Indonesia dimana berguna untuk meningkatkan budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi sehingga nilainya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Vagabond Solusi Indonesia.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968).

Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya dimasa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Di samping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi. Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dicapai. Teori ini didasarkan pada konsep seberapa besar pemahaman seseorang pada tujuan yang ingin dicapai oleh setiap individu. Goal setting theory juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang atau standar kinerja yang tinggi dapat diukur hasilnya sebagai usaha peningkatan kinerja yang diikuti dengan tingkat kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki. Apabila seseorang individu bisa berkomitmen dan memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi

kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari goal setting theory adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Locke dan Latham, 2002).

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan Latham, 2002). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan.

UNMAS DENPASAR

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Saiful (2018:34) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Sedangkan menurut Chaerudin (2018) budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan. Budaya organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima Bersama anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kepribadian organisasi apabila pegawai dalam suatu organisasi telah memahami mengenai nilai-nilai dan keyakinan yang ada dalam suatu organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian pegawai dalam bekerja, sehingga akan menciptakan suasana kerja yang baik dan kondusif yang pastinya akan memberikan pengaruh yang baik pada kinerja pegawai. Budaya organisasi menjadi cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang mencerminkan nilai dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi (Ernawan, 2018).

2.1.2.2 Manfaat Budaya Organisasi

Mengemukakan bahwa budaya perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai daya saing andalam organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan Susanto (1997) (dalam agus 2014:55). Beberapa manfaat budaya organisasi (Corporate Culture) dikemukakan oleh Robbins (1993) (dalam Agus 2014:55) , yaitu :

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu dimiliki budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota; dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya,
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu,
4. Menjaga stabilitas organisasi; komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktifitasnya.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Pembentukan Budaya Organisasi

Ada tiga faktor lain yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi yakni, (Wijaya Tunggal dalam Indrastuti 2017:119):

1. Karakteristik Sosial Masyarakat

Karakter sosial masyarakat dimana perusahaan beroperasi merupakan faktor mendasar yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi.

Karakter sosial masyarakat Jepang umpamanya, mempengaruhi pembentukan budaya perusahaan Jepang yang pada akhirnya mempengaruhi pembentukan gaya manajemennya yang berbeda dengan budaya di perusahaan Amerika Serikat dan Eropa. Karena karakteristik

masyarakat Jepang berbeda dibandingkan dengan karakteristik masyarakat AS dan Eropa. Kultur Amerika Serikat yang lebih menghargai kemampuan dan mencapai prestasi individual ketimbang senioritas, kolektivitas dan pencapaian konsensus yang terdapat dalam budaya perusahaan Jepang yang berakar dari budaya masyarakat

2. Tipe Masyarakat Bisnis.

Tipe masyarakat bisnis juga mempengaruhi pembentukan budaya organisasi. Perilaku perusahaan yang hidup di tengah masyarakat bisnisnya sedikit banyaknya dipengaruhi karakteristik industri dan masyarakat bisnisnya. Semakin homogen suatu masyarakat bisnis semakin besar pengaruhnya terhadap pembentukan budaya organisasi.

3. Kapabilitas dan Kemampuan Kendali Perusahaan

Pembentukan budaya organisasi juga dipengaruhi oleh sejarah berdiri dan berkembangnya perusahaan tersebut. Para pendiri perusahaan misalnya memiliki peran penting dalam meletakkan pondasi perusahaan dengan menanamkan visi dan nilai-nilai serta norma-norma yang harus diikuti oleh para pekerja agar mereka mampu menjalankan dan memacu kegiatan usaha mereka dengan penuh gairah sebagaimana yang diharapkan oleh para pendirinya.

Para eksekutif senior juga turut berperan dalam pembentukan budaya perusahaan melalui pemilihan dan penyusunan sistem dan struktur administrasi perusahaan yang baku dan menurut mereka paling tepat untuk diimplementasikan di dalam mengarahkan dan mengendalikan jalannya perusahaan.

Selain itu system reward dan punishment yang mereka terapkan juga turut memberikan kontribusi dalam pembentukan budaya perusahaan mereka. Semua system dan struktur ini pada akhirnya mempengaruhi pembentukan kapabilitas dan daya kendali perusahaan.

Semakin tinggi kapabilitas dan daya kendali perusahaan, budaya internal cenderung akan semakin koheren. Budaya yang koheren ini secara langsung maupun tidak langsung turut memberikan kontribusi bagi terbentuknya daya saing yang tinggi dan gas di medan persaingan bisnis.

Nilai-nilai yang dianut para senior eksekutif sebenarnya juga turut berpengaruh pada pembentukan budaya. Nilai-nilai yang beragam ini akan menghasilkan budaya perusahaan yang bersifat warna-warni, tidak khas dan tidak koheren. Seberapa jauh pengaruh pribadi senior eksekutif, amatlah bergantung pada seberapa lama eksekutif tersebut telah bekerja di perusahaan.

Enam semangat kewirausahaan antara lain, (Osborne dan Geabler dalam Inrastuti, 2017:121) :

1. Menyuntikan persaingan ke dalam pemberian pelayanan.
2. Menciptakan organisasi yang digerakkan oleh misi ketimbang peraturan.
3. Lebih berorientasi pada hasil bukan input.
4. Berorientasi kepada pelanggan bukan birokrasi.
5. Menciptakan desentralisasi.
6. Berorientasi pada pasar.

2.1.2.4 Tipe-Tipe Budaya Organisasi

Menurut Sethia dan Glinow dikutip dari Ratminto (dalam Indrastuti 2005,138) membedakan 4 macam budaya organisasi:

1. Apathetic culture yaitu perhatian anggota organisasi terhadap hubungan antara manusia maupun perhatian terhadap kinerja pelaksanaan tugas dua-duanya rendah.
2. Caring culture yaitu rendahnha perhatian terhadap kinerja namun perhatian terhadap hubungan antar manusia tinggi. Penghargaan lebih didasarkan atas kepaduan tim dan harmoni dan bukan atas kinerja pelaksanaan tugas.
3. Exating culture yaitu perhatian terhadap hubungan manusia rendah tetapi perhatian terhadap hukuman atas kegagalan yang di lakukan juga sangat berat sehingga tingkat keamanan pekerja menjadi sangat rendah.
4. Integrative Culture yaitu perhatian terhadap hubungan dan kinerja tinggi.

Menurut Brown (1998;81) dikutip dari wirawan, "budaya dan iklim organisasi teori dan penelitian" membedakan tiga jenis sub budaya:

1. Sub budaya maju

Dalam sub budaya ini suatu kelompok individu mengikuti kepercayaan dan nilai-nilai dari budaya dominan lebih intensif dari kelompok lainnya.

2. Sub budaya ontogonal

Dalam jenis sub budaya ini sekelompok individu mengikuti nilai-nilai

kepercayaan dan asumsi budaya dominan dari organisasi. Dalam waktu bersamaan mereka juga mengikuti nilai-nilai kepercayaan dan asumsi tertentu yang tidak bertentangan dengan budaya organisasi.

3. Sub budaya kontra

Sub budaya ini menentang secara langsung dominasi budaya organisasi dan hubungan simbiotis yang sulit. Budaya dominan budaya yang mengakuisisi yang memperluas pengaruh terhadap budaya organisasi yang di akuisisi dan pegawainya.

2.1.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur budaya organisasi dari beberapa peneliti sebelumnya yaitu:

Tabel 2.1

Indikator Budaya Organisasi

No	Penelitian	Indikator
1.	Hari (2019:14)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovatif memperhitungkan risiko. 2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail. 3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. 4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. 5. Agresif dalam bekerja. 6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.
2.	Feel, dkk (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko. 2. Perhatian terhadap detail. 3. Orientasi hasil. 4. Orientasi orang.

3.	Siwi, dkk (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan norma. 2. Pelaksanaan nilai-nilai. 3. Kepercayaan dan filsafat. 4. Pelaksanaan kode etik. 5. Pelaksanaan seremoni. 6. Sejarah organisasi.
4.	Fahmi, dkk (2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovatif memperhitungkan risiko. 2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail. 3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai. 4. Berorientasi kepada semua kepentingan. 5. Agresif dalam bekerja produktivitas yang tinggi. 6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja performa yang baik dari karyawan.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan salah satu tolok ukur dari penilaian hasil kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa:

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma- norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk

mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi.

2.1.3.2. Jenis-jenis Disiplin

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

a) Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang di laksanakan 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

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).

2.1.3.3. Tujuan Disiplin Kerja

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

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan 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.

2.1.3.4. 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.

Sedangkan 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.

2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja.

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur disiplin kerja dari beberapa peneliti sebelumnya yaitu:

Tabel 2.2

Indikator Disiplin Kerja

No	Penelitian	Indikator
1	Sutrisno (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu. 2. Taat terhadap peraturan perusahaan. 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan. 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.
2	Pawirosumarto, et all (2017:4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan. 2. Pemimpin yang kharismatik.

		3. Remunerasi.
		4. Adanya sanksi hukuman.
		5. Ketegasan.
3	Feel, dkk (2018)	1. Mematuhi semua peraturan organisasi 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi
4	Tyas & Sunuharyo (2018)	1. Tujuan dan kemampuan. 2. Teladan Pimpinan. 3. Balas Jasa. 4. Keadilan. 5. Waskat (Pengawasan melekat). 6. Sanksi hukum. 7. Ketegasan. 8. Hubungan kemanusiaan.

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Maruli (2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

2.1.4.2 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.

2.1.4.3 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 Ngalim (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.

2.1.4.4 Teori-teori Motivasi

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


1. Teori Kepuasan (Content Theory) Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktorfaktor 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 dipuaskan 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.

2. 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.

3. 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

4. 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.

5. 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.

2.1.4.5 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:

1. Karakteristik biografi yang meliputi:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang 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.

e. 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 disebabkan karena kejenuhan.

2. Kepribadian

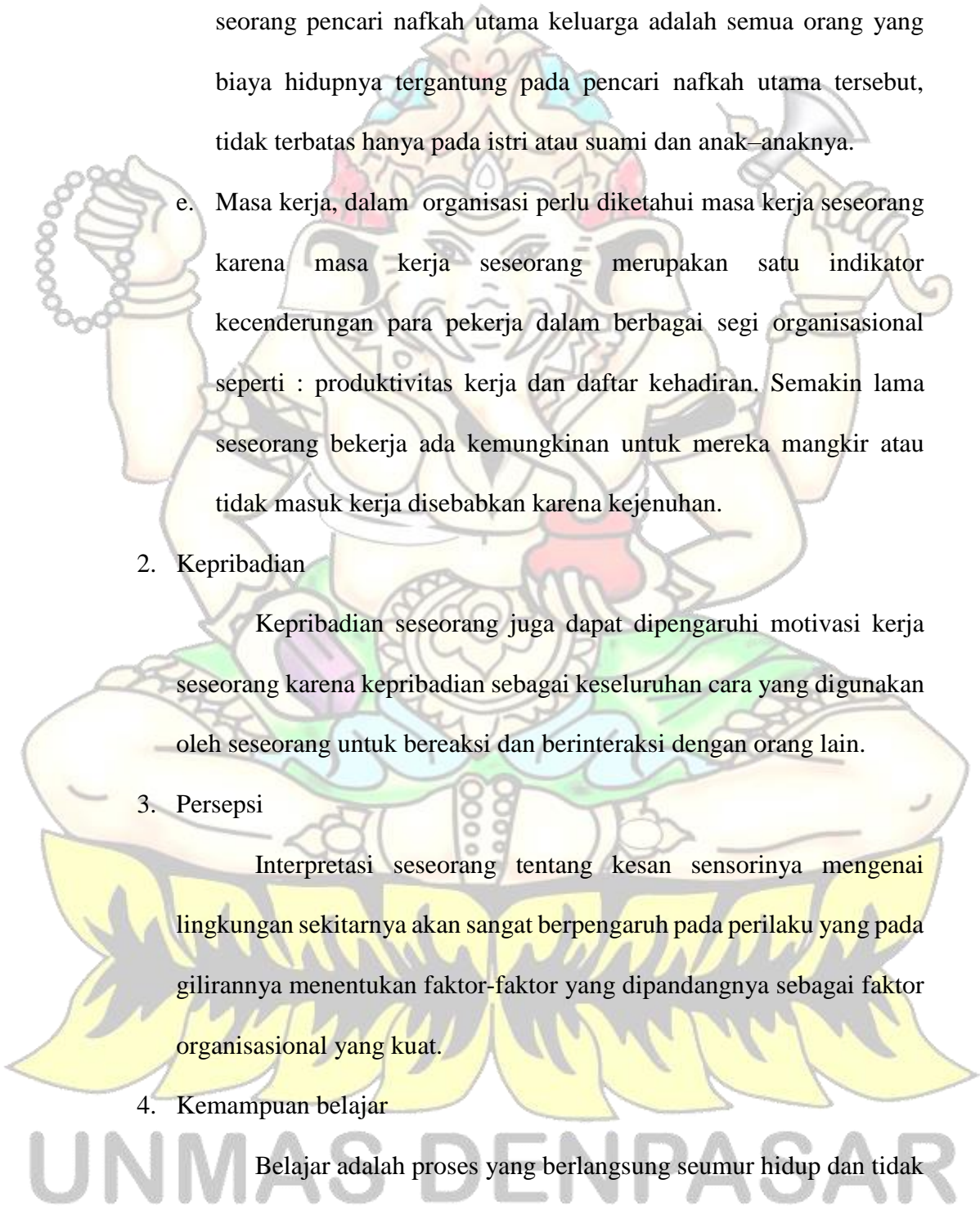
Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi

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

4. 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.

5. Nilai-nilai yang dianut

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

6. Sikap

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

7. Kepuasan kerja

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

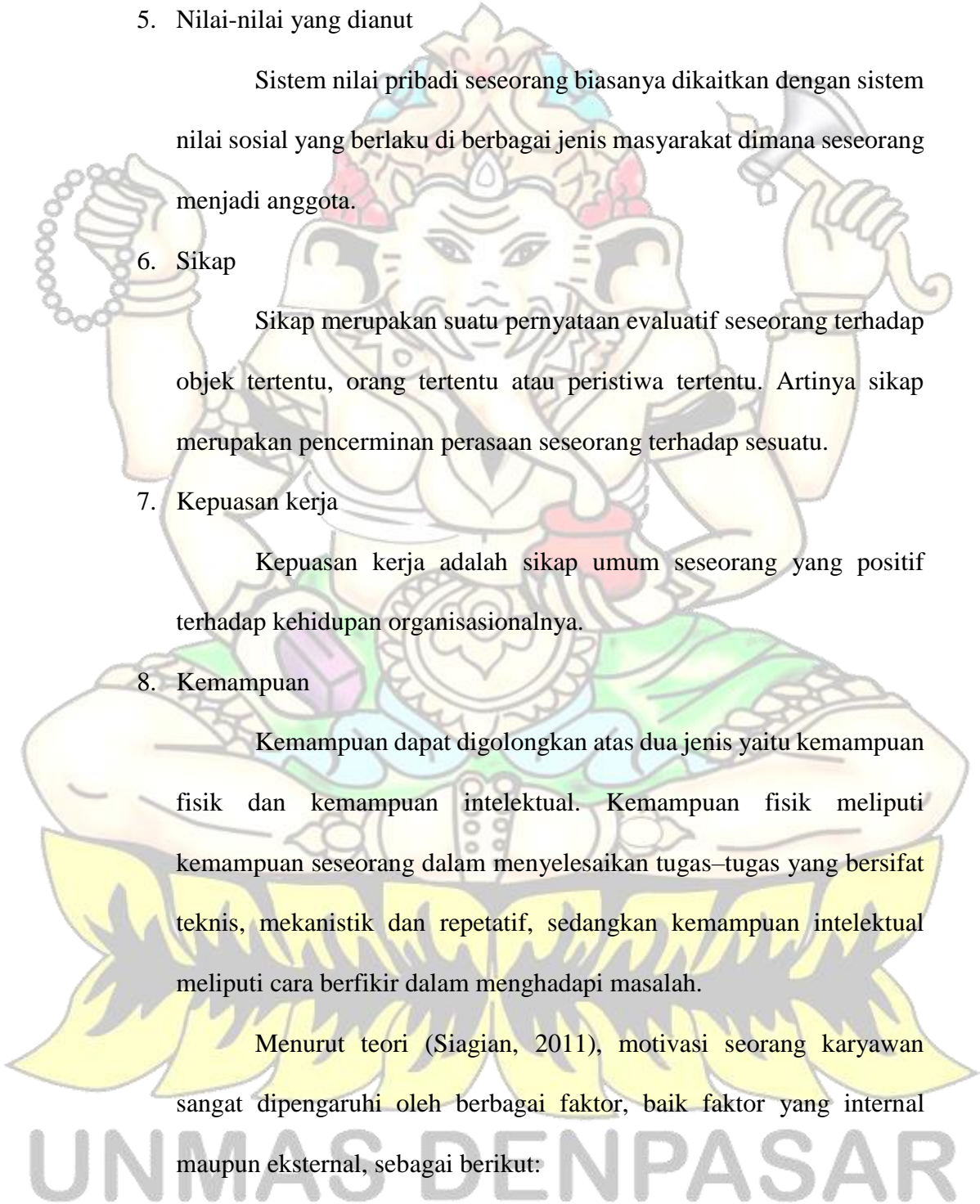
8. Kemampuan

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 repetitif, 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:

1) 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.

- 2) 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:

Faktor intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:

- a. Pekerjaan itu sendiri (the work it self), berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- b. Kemajuan (advancement), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
- c. Tanggung jawab (responsibility), besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- d. Pengakuan (recognition), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
- e. Pencapaian (achievement), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

Faktor ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor

ekstrinsik ini mencakup:

- a. Administrasi dan kebijakan perusahaan, tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b. Penyeliaan, tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja
- c. Gaji, kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
- d. Hubungan antar pribadi, tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
- e. Kondisi kerja, tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya

2.1.4.6 Indikator Motivasi

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur motivasi dari beberapa peneliti sebelumnya yaitu:

Tabel 2.3
Indikator Motivasi

No	Penelitian	Indikator
1	Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5)	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Pengakuan Atas Kinerja 5. Pekerjaan Yang Menantang
2	Tyas & Sunuharyo (2018)	1. Frekuensi Kehadiran. 2. Tingkat kewaspadaan.

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Ketaatan pada standar kerja. 4. Ketaatan pada peraturan kerja. 5. Etika Kerja.
3	Mangkunegara (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras. 2. Orientasi masa depan. 3. Tingkat cita-cita yang tinggi. 4. Orientasi tugas / sasaran, usaha untuk maju. 5. Ketekunan. 6. Rekan kerja yang di pilih.
4	Sari & Aziz (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemanfaatan waktu. 2. Kebutuhan akan prestasi. 3. Kebutuhan akan kekuasaan. 6. Kebutuhan akan afiliasi.

2.1.5. Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

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

2.1.5.2 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 kerja yang dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

Jadi, untuk 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.

2.1.5.3 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:

1) Faktor Individu

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

2) Faktor Lingkungan, yang meliputi

- a. Kondisi fisik Peralatan
- b. Waktu
- c. Material
- d. Pendidikan
- e. Supervisi
- f. Desain organisasi
- g. Pelatihan
- h. Keberuntungan

Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi

2.1.5.4 Indikator Kinerja Karyawan.

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan dari beberapa peneliti sebelumnya yaitu:

Tabel 2.4

Indikator Kinerja Karyawan

No	Penelitian	Indikator
1.	Mathis, dkk. (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kemampuan 4. Kemampuan bekerja sama 5. Tingkat kehadiran
2.	Suwanto & Donni (2016:271)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of work). 2. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work). 3. Kemandirian (Dependability). 4. Inisiatif (Initiative). 5. Adaptabilitas(Adaptability). 6. Kerjasama (compration).
3.	Harahap & Tirtayasa (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja. 2. Pengetahuan pekerjaan. 3. Inisiatif. 4. Sikap. 5. Disiplin waktu dan absensi.

-
- | | | |
|----|------------------|---|
| 4. | Rianto
(2020) | 1. Kuantitas.
2. Kualitas.
3. Kemampuan dalam kerja sama. |
|----|------------------|---|

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Wahyudi dan Tupti (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 70 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 70 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Rivai (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan, mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance-Medan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Federal International Finance-Medan yang berjumlah 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance- Medan.

3. Kawiana, dkk. (2018) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Karyawan, Kepribadian dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Bali”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Structural Equation Modeling (SEM) diolah menggunakan program software AMOS 22.0. variabel - variabel yang di ukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja

karyawan. Variabel bebasnya budaya organisasi, kepuasan kepribadian dan komitmen organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di BALI dan kepuasan, kepribadian dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Bali.

4. Wiratama, dkk (2022) dengan peneelitan berjudul “Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi lumbung sari sedana bubuk kabupaten badung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten badung. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 32 karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk. Pengelolaan data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Dewi (2022) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem". Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja,

disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Sari Sedana yang berjumlah sebanyak 36 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 responden dengan menggunakan teknik sampling total. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem. Disiplin kerja memiliki nilai koefisien Beta tertinggi yaitu sebesar 0,658. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem.

6. Pranata, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Satria Dewata Denpasar”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi (1), motivasi kerja (2), dan disiplin kerja (3) terhadap kinerja karyawan PT. Delta Satria Dewata Denpasar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi produk ke

beberapa supermarket dan mini mart yang tersebar di Bali. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1991. PT. Delta Satria Dewata mendistribusikan produk mulai dari brand Johnson, kosmetik L'Oréal, Biskuit Arnotts, Kraft, Pocari Sweat dan beberapa produk besar lainnya. Delta Satria Dewata berupaya meningkatkan kualitas kinerjanya, baik dalam memberikan pelayanan yang berkualitas maupun dengan memberikan pekerjaan yang berkualitas tepat waktu dan memenuhi target. Dari hasil wawancara terhadap 10 orang karyawan diperoleh informasi bahwa (1) kompetensi yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja kurang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan. (2) Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan sehingga karyawan cenderung malas dalam melakukan pekerjaan. Terakhir, (3) kurangnya disiplin pegawai yang menyebabkan tugas-tugas yang seharusnya diselesaikan lebih cepat menjadi tertunda bahkan bertambah. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 91 sampel yang diambil dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. Putra, dkk. (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toya Devasya Di Kintamani Bangli”. Tujuan penelitian

ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya Di Kintamani Bangli. Jumlah responden dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sensus dimana seluruh karyawan dijadikan responden yaitu sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuesioner dimana skala pengukuran yang digunakan menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji-f, dan uji-t. Berdasarkan hasil analisis kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya.

8. Satato, dkk. (2022) yang berjudul “Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini dilakukan dilingkungan Kantor Kecamatan se-Kabupaten Demak yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di kecamatan se-Kabupaten Demak. Data penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan maupun karyawan. Data yang diperoleh diolah menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, namun sebelum dilakukan uji tersebut dilakukan dahulu uji validitas dan uji reliabilitas

serta uji persyaratan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kecamatan se-Kabupaten Demak.

9. Nurjaya (2021) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona" Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data cross-section yang diperoleh dari sumber data primer. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Hazara Cipta Pesona sebanyak 88 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial dengan menggunakan regresi linier berganda. Dari penelitian ini diketahui: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. (2) Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona; (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.

10. Bapriani (2023) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pos Indonesia (Persero) Rendang". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Rendang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)

Rendang sebanyak 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Rendang. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Rendang. Hal ini berarti stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Rendang. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos (Persero) Rendang.

11. Putri dan Wilyadewi (2023) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Ubud Corner di Gianyar”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada CV. Ubud Corner di Gianyar secara parsial dan simultan. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan bagian produksi.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden, dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan produksi pada CV. Ubud Corner di Gianyar.

12. Dewi dan Sunny (2023) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana”. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 67 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa: (1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan rekrutmen, motivasi, disiplin kerja dan

kinerja karyawan, yaitu PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana diharapkan melakukan evaluasi untuk proses perekrutan, membina seluruh stakeholders dalam rangka mencapai hubungan kerja yang solid.

13. Adinugroho, dkk. (2021) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai" tujuan penelitian ini adalah (i). untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; (ii). untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan; (iii). untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (iv). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jumlah sampel 55 responden. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linear, regresi berganda dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (i). Secara langsung lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (ii). Secara langsung motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (iii). Secara langsung disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

14. Ariawan (2022) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Kreme Seminyak" Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cafe Kreme Seminyak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Cafe Kreme yang berjumlah 50

orang. Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan rumus slovin. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang karyawan sebagai responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan alat analisis SPSS version 20 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

15. Putra (2023) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan The Residence Seminyak Bali". Tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada The Residence Seminyak Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada The Residence Seminyak Bali yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada The Residence Seminyak Bali. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan (Y) pada The Residence Seminyak Bali. Iklim organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada The Residence Seminyak Bali.



UNMAS DENPASAR