

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang merupakan motor penggerak perusahaan dan merupakan asset terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya yang membuat sumber lainnya dapat digunakan dan mendapatkan hasil terbaik bagi organisasinya. Sumber daya manusia juga merupaka orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai sasaran (Hardjanto, 2010). Sedangkan menurut Yuniarsih (2016) sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam organisasi, maupun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi, sehingga SDM yang baik memerlukan langkah yang besar pada organisasi dan untuk mencapai manajemen tersebut. Hal penting yang harus diperhatikan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan salah satunya dengan mengelola sumber daya manusia (SDM) secara baik yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini tidak lepas dari peran serta manajemen dalam menciptakan karyawan yang berdaya saing tinggi dengan kinerja yang baik, untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal ini penting, sebab kinerja sangat mencerminkan kesenangan mendalam terhadap pekerjaan

yang dilakukan, sehingga mampu membawa perusahaan mencapai target
yang di harapkan.



UD.Romo Jewellry manufacturer merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang kerajinan perak yang memproduksi berbagai macam kerajinan yang berbahan perak. Perusahaan ini berdiri sejak 1995 dan selalu mampu bersaing dengan pesaingnya hingga sekarang. Untuk mengembangkan produknya dan untuk mencapai tujuan perusahaan, UD.Romo Jewellry Manufacturer selalu bergantung pada kinerja yang dimiliki karyawan-karyawannya, sehingga perusahaan akan selalu berusaha untuk memperbaiki dan memperhatikan tenaga kerjanya. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan maka akan mempengaruhi keberhasilan dan tujuan dari perusahaan.

Kinerja adalah kesediaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaannya, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Pentingnya kinerja bagi organisasi atau perusahaan karena kinerja bias dikatakan sebagai hasil dari proses kerja yang sudah dilewati dan menjadi gambaran bagaimana proses kerja yang dilakukan, bila proses kerja sesuai standar atau aturan kerja yang sudah dilakukan maka kinerja atau hasil kerja akan berdampak bagi perusahaan atau organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu

perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Irawati dan Carrollina, 2017).

Sedarmayanti (2013:260), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sudarmanto (2009:8), kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan UD.Romo Jewellery Manufacturer. Pertama faktor motivasi, berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan bahwa masih ada karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan dalam menjalankan tugas dan jika ada kesalahan dalam bekerja, karyawan cenderung kurang inisiatif untuk memperbaikinya. Kedua faktor komitmen organisasi, berdasarkan wawancara beberapa karyawan bahwa kebanyakan karyawan bekerja pada UD.Romo Jewellery

Manufacturer hanya bersifat sementara dan sebagai batu loncatan untuk memasuki tempat kerja yang diinginkan sebagai syarat pengalaman kerja, sehingga karyawan tidak ingin bekerja dalam jangka waktu yang panjang. Ketiga faktor disiplin kerja, dilihat dari absensi karyawan masih banyaknya pelanggaran disiplin kerja, seperti karyawan yang terlambat masuk kerja, datang tidak tepat waktu setelah jam istirahat, dan pulang tidak sesuai aturan yang berlaku pada UD.Romo Jewellery Manufacturer.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada UD.Romo Jewellery Manufacturer. Hal tersebut menyebabkan masalah terhadap kinerja karyawan yang menurun karena beberapa karyawan yang kurang baik. Jika karyawan dapat lebih baik dalam menjalankan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan UD.Romo Jewellery Manufacturer, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada perusahaan UD.Romo Jewellery Manufacturer, dimana kinerja karyawan disini bisa dilihat dari data pendapatan sebagai berikut :

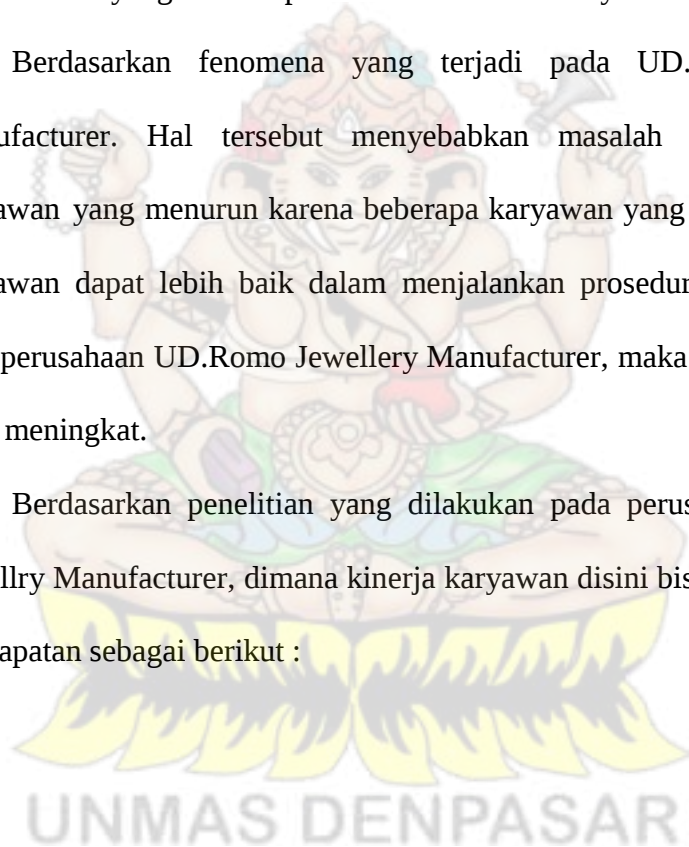


Table 1.1

**Kinerja Karyawan pada Perusahaan UD.Romo Jewelry Manufacturer
Tahun 2021**

Bulan	Target	Pendapatan
Januari	500.000.000,00	1.078.079.072,96
Februari	500.000.000,00	347.084.127,55
Maret	500.000.000,00	260.120.661,00
April	500.000.000,00	343.331.764,4
Mei	500.000.000,00	349.032.692,4
Juni	500.000.000,00	269.728.025,00
Juli	500.000.000,00	407.264.447,00
Agustus	500.000.000,00	501.351.316,00
September	500.000.000,00	263.618.324,2
Oktober	500.000.000,00	142.954.219,4
November	500.000.000,00	464.953.041,9
Desember	500.000.000,00	670.669.308,1

Sumber : Perusahaan UD.Romo Jewelry Manufacturer

Berdasarkan Table 1.1 dapat diketahui bahwa data pendapatan perusahaan selama satu tahun pada tahun 2021 di Perusahaan UD.Romo Jewelry Manufacturer masih mengalami peningkatan dan penurunan. Peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai apabila perusahaan/instansi mampu memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga terbentuk kinerja yang tinggi (Amarazisa, 2016). Motivasi adalah dorongan untuk mengarahkan karyawan agar mau bekerja dan berusaha dengan giat sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Hasibun (2014:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan Robbins (2014:156). Intensitas menunjukkan seberapa

keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha yang dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi.

Menurut (Rivai, 2018) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hasibun (2012:141) menyatakan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Gusti (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus-menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan pengaruh yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aini, (2016), Wijaya dan Andreani (2016), Amarasisa (2016), Yogi (2016), Puspitasari, (2018), Rozalia, dkk. (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, pimpinan, manager dan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Tetapi berbeda dengan

penelitian Prihantini (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliandry, dkk (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Komunikasi Dan Informatika

Faktor berikut yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Dalam melaksanakan tugas, karyawan harus mempunyai komitmen untuk bekerja dengan baik dalam hal melayani konsumen, untuk itu karyawan harus menanamkan komitmen organisasi dalam diri masing-masing individu. Karyawan harus memiliki kepekaan tentang organisasi dan dapat mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas sebagai upaya membangun kinerja perusahaan yang optimal. Dibutuhkan pengetahuan tentang komitmen organisasi sehingga dapat diketahui bagaimana seseorang baik secara individu atau kelompok dapat memberikan kontribusi yang terbaik untuk terciptanya kinerja perusahaan yang optimal.

Pentingnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan bagi organisasi yaitu membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Komitmen organisasi adalah sebuah keadaan dimana karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi (Renyut, dkk. 2017). Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja

terhadap organisasi (Aryadini, 2016). Dengan adanya komitmen yang tinggi, seseorang karyawan akan mencintai pekerjaannya dengan mampu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab. Berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasinya. Maka dari itu komitmen organisasi yang tinggi sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut (Anggreani dan Rahardja, 2019) menyebutkan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan seorang karyawan yang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga muncul loyalitas yang pada akhirnya menyebabkan rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasinya. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi Luthans (2006). Dari pengertian tersebut dapat diartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas seseorang pada suatu organisasi dan juga proses yang berkelanjutan dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Menurut Nurkhasanah, dkk. (2017) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah kekuatan relative pengenalan pada keterlibatan dari dalam diri seorang individu dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi merupakan sikap individu atau karyawan yang ingin tetap bertahan dalam keanggotaan organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan atau keinginan dalam organisasi (Sumbayak, 2017). Adanya hubungan yang baik dan harmonis menjadikan

adanya satu kerjasama yang mantap. Karenanya karyawan akan merasa betah dan senang bekerja dilingkungan kantornya, sehingga produktifitas kinerja meningkat (Dadie, 2015). Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang profesional.

Pentingnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Aini (2016), Akbar,dkk. (2017), Sapitri. (2016), Juliasyah, (2020), Maharani, dkk. (2017) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Tetapi berbeda penelitian yang dilakukan oleh Mekta (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikut yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai atau karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma yang berlaku (Rivai, 2016). Rozalia, dkk. (2015:02) menyebutkan semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Keberhasilan juga sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam

suasana disiplin perusahaan akan melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja harus dilaksanakan disetiap organisasi atau perusahaan dengan sebaik mungkin, karena jika karyawan sudah disiplin dalam segala hal, maka tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu, dan penuh dengan rasa tanggung jawab (Erawati dan wahyono, 2019).

Hasibun (2004) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi(Purwati dan Kurniawan, 2018).

Penerapan disiplin kerja penting bagi karyawan karena diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas- fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu medayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan meberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Puspita (2018), Yogi (2016), Liyas dan Primadi (2017), Pangarso, dkk. (2016), dan Tyas, dkk (2018) menyebutkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian Dwikristianto dan Kempa (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Bertolak dari latar belakang tersebut menunjukkan adanya fenomena bahwa terdapat kesenjangan antara teori dengan fakta yang ada pada perusahaan UD.Romo Jewellry Manufacturer serta adanya *research gap* dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang berbeda, sehingga penting untuk mengkaji bagaimana Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan UD.Romo Jewellry Manufacturer.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UD.Romo Jewellry Manufacturer?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UD.Romo Jewellry Manufacturer?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada perusahaan UD.Romo Jewellry Manufacturer?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan padaperusahaan UD.Rom Jewellry Manufacturer.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UD.Romo Jewelry Manufacturer.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawanpada perusahaan UD.Romo Jewellry Manufacturer.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan padaperusahaan UD.Romo Jewelry Manufacturer.

1.4. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Mahasaraswati Denpasar dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

b) Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan peneliti dapat emnggunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan serta sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang di peroleh selama kuliah.

2) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia, berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan

dimana yang akan datang serta sebagai baham pertimbangan pengambilan keputusan- keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang dan menjadi studi pembandingan maupun penunjang dalam penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

Goal Setting Theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal Setting Theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan: keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011). Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009).

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat

seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), dimana individu dan organisasi yang memiliki motivasi akan mampu mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Selain itu komitmen yang dimiliki individu atau karyawan akan mempengaruhi penetapan tujuan dari perusahaan dan semakin disiplin seorang karyawan, maka penetapan tujuan akan semakin mudah dicapai oleh perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan metode pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat

menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang lebih optimal.

Motivasi berasal dari kata lain (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Samsudin (2018:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi mempersonalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibun, 2017:141).

Menurut Mangkunegara (2017:61) motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan segala bentuk sikap dan kondisi yang menggerakkan atau mendorong diri seorang karyawan agar bekerja sama produktif guna mencapai tujuan organisasi.

2. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013:17-18) yaitu :

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.

- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

3. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibun (2017:160) yaitu:

a) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manager memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapatberakibat kurang baik

4. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

a) Faktor internal

Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi.

b) Faktor eksternal

Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

c) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

5. Manfaat Motivasi

Menurut Arep (2003:16), manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi akan membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Seseuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

6. Indikator-Indikator Motivasi

Indikator-indikator motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Indikator motivasi menurut para ahli

	Indikator
Maslow yang dikutip Hasibun (2008:148)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri
Ardana, dkk. (2011:193)	1. Kelangsungan pekerjaan yang terjamin 2. Adanya penghargaan/reward 3. Penempatan yang tepat 4. Kelayakan gaji

Dari tabel 1.1 dapat dilihat beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi. Pada penelitian ini indikator motivasi doleh Maslow yang Hasibun (2008 :148) yang menyebutkan ada 5 indikator, yaitu:

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang ditunjukkan dengan : pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Kebutuhan yang ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang ditunjuk dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalani hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan yang ditunjukan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan seperti pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan yang ditunjukan dengan : sikap pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut mengarahkan kecakapan dan kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan ini dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan didalam perusahaan.

2.1.3 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Muis, dkk (2018) komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan

nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi, dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi, di mana seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi (Ahmad, dkk. 2019). Sapitri (2016) komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Terdapat 3 dimensi komitmen organisasi Arfan Ikhsan (2015:55) yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Berdasarkan definisi tersebut disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap individu atau karyawan yang ingin tetap bertahan sebagai anggota organisasi pada suatu perusahaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porters (2015) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu :

- a) Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.

- b) Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, *self employment*, *otonomi*, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c) Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi.
- d) Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

3. Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

Tabel 2.2
Indikator-indikator menurut para ahli

	Indikator
Parinding (2017)	1. Komitmen affective 2. Komitmen keberlangsungan 3. Komitmen normative
Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008)	1. Kemauan karyawan 2. Kesetiaan karyawan 3. Kebanggaan karyawan terhadap organisasinya

Dari tabel diatas dapat dilihat beberapa indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi. Pada penelitian ini indikator komitmen organisasi diadaptasi oleh Lincoln dan Bashaw (dalam sopiah, 2008) yang menyebutkan ada 3 indikator, yaitu :

- a) Kemauan karyawan

Rasa atau keinginan karyawan untuk bekerja dan mengabdikan kepada suatu organisasi.

- b) Kesetiaan karyawan

Suatu hal yang dimiliki setiap individu yang merupakan keinginan untuk tetap bertahan pada suatu organisasi meski banyak tawaran dari perusahaan lain.

c) Kebanggaan karyawan pada organisasi

Dimana seorang karyawan mampu mengapresiasi rasa kecintaannya kepada organisasi dengan cara lebih menghargai pada setiap komitmen yang dimiliki suatu organisasi tersebut.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dengan norma- norma social yang berlaku. Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya (Astuti, 2019). Menurut Arifah (2018) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut, disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk mentaati aturan serta norma-

norma yang berlaku didalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis.

2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila, ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir dua kali dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, disamping banyak lagi hal-hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja perusahaan.

Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu

karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan kerja pukul 08:00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pemimpinnya, oleh sebab itu, bila seseorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin kerja tidak dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila

aturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya akan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya dalam perusahaan. Sebaliknya, jika pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur atau dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata: “untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi”.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

3. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:339), menyatakan bahwa tujuan utama tindakan disiplin ialah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibun (2015), tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang

bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok. Sedangkan tujuan khusus disiplin kerja adalah:

- a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlakupada perusahaan.
 - e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
4. Indikator – Indikator Disiplin Kerja.

Tabel 2.3
Indikator-indikator menurut para ahli

	Indikator
Rivai (2016)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Tingkat kewaspadaan tinggi 4. Ketaatan pada standar kerja 5. Bekerja etis

Hasibun (2010:194)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan perusahaan 3. Tanggung jawab 4. Bekerja etis
---------------------------	---

Dari tabel 1.3 dapat dilihat beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja. Pada penelitian ini indikator disiplin kerja diadaptasi oleh Hasibun (2010:194) yang menyebutkan ada 4 indikator, yaitu :

a) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat bekerja.

b) Ketaatan pada peraturan perusahaan.

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

c) Tanggung jawab

Karyawan memiliki rasa tanggung jawab tinggi yang akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

d) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan

indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Syafarina, 2017). Menurut Rivai (2017:91), bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Sedangkan menurut Harsuko (2018:122) bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah sejauh mana seseorang melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperhatikan kompetensi yang nyata.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau prestasi yang didapatkan, yang dapat diukur melalui indikator yang telah ditetapkan relevan bagi organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Swasta (2011:11), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a) Kemampuan mereka
- b) Motivasi
- c) Dukungan yang diterima
- d) Keberadaan pekerjaannya yang mereka lakukan
- e) Hubungan mereka dengan organisasi

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja (*performance operasional*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, kurangnya adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan melalui penilaian tersebut akan dapat diketahui bagaimana kinerja karyawan sesungguhnya.

Berdasarkan Martoyo (2000) penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodic dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangan. Nawawi (2011:38) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses pengevaluasian serta suatu gambaran deskripsi yang secara periodic dan sistematis tentang tenaga kerja.

4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Yang bersifat evaluation harus menyelesaikan :

- a) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- b) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar evaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus bersifat :

- a) Prestasi nilai yang dicapai individu.
- b) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
- c) Prestasi yang dikembangkan

5. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Tabel 2.4
Indikator-indikator menurut para ahli

Bernadin dalam Rosita (2012)	Indikator
	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas
Samsudin (2018:82)	1. Pemahaman atau tupoksi 2. Kecepatan kerja 3. Keakuratan 4. Kerjasama

Dari tabel 1.4 dapat dilihat beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian ini indikator kinerja karyawan diadaptasi oleh Bernadin dalam Rosita (2012) yang menyebutkan ada 4 indikator, yaitu :

- a) Kualiatas

Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

d) Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang telah

dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Aini (2016). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Ocb, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah: teknik sampling jenuh (sensus). Hasil penelitian tersebut adalah : 1) Motivasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Ocb berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu perbedaan variabel bebas lainnya dan lokasi penelitian.
- 2) Muis, dkk (2018). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah: 1) regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F dan koefisien determinan. Hasil penelitian tersebut adalah: secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. 2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama meneliti

pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu perbedaan variabel bebas lainnya dan lokasi penelitian.

- 3) Liyas dan Primadi. (2017). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat”. Teknik analisis yang digunakan adalah: teknik sensus (sampling jenuh). Hasil penelitian tersebut adalah: disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama meneliti disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu lokasi penelitian.
- 4) Rozalia, dkk. (2016). Melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)”. Teknik analisis data yang digunakan: regresi linear berganda. Hasil penelitian tersebut adalah: Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu terhadap penelitian sekarang yaitu perbedaan variabel bebas lainnya dan lokasi penelitian.

- 5) Puspita Sari (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Batang Bumi Mandiri. Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F-test dan Uji T-test. Hasil dari penelitian Puspita Sari (2018) menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama meneliti pengaruh motivasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu terhadap penelitian sekarang yaitu perbedaan variabel bebas lainnya dan lokasi penelitian.
- 6) Asmarazisa (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pad Apt. Bank Btn Batam. Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda, Deskriptif Koefisien Determinasi, Uji F-test dan Uji T-test. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara bersama- sama berkontribusi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu terhadap penelitian sekarang yaitu perbedaan variabel bebas lainnya dan lokasi penelitian.

- 7) Wijaya dan Andreani (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama”. Penelitian ini menggunakan metode Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji F Dan Uji T. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu terhadap penelitian sekarang yaitu perbedaan variabel bebas lainnya dan lokasi penelitian.
- 8) Sapitri (2016) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Tenaga Area Pekanbaru”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu terhadap penelitian sekarang yaitu perbedaan lokasi penelitian.
- 9) Akbar, dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. pelindo Surabaya. Teknik analisis penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu terhadap penelitian sekarang yaitu perbedaan lokasi penelitian.

- 10) Yogi (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pattindo Malang. Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F-test dan Uji T-test. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu terhadap penelitian sekarang yaitu perbedaan pada lokasi penelitian.
- 11) Juliansyah (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang”. Teknik analisis data yang digunakan yaitu, regresi linear berganda. Hasil penelitiannya yaitu : 1) Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. 3) Beban kerja dan komitmen

organisasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu perbedaan variabel bebas lainnya dan lokasi penelitian.

- 12) Maharani, dkk. (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan yaitu, regresi linear berganda. Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu perbedaan variabel bebas lainnya dan lokasi penelitian.
- 13) Pangarso, dkk. (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”. Teknik analisis data yang digunakan yaitu, regresi linear berganda. Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti

pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu perbedaan variabel bebas lainnya dan lokasi penelitian.

- 14) Tyas, dkk. (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)”. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang yaitu perbedaan variabel bebas lainnya dan lokasi penelitian.
- 15) Mekta (2017), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta”. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini persamaan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu perbedaan variabel bebas lainnya dan lokasi penelitian.

- 16) Prihatini (2017). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Kertha Artamandiri”. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian yaitu motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu pada variabel lainnya dan lokasi penelitian.
- 17) Dwikristianto dan Kempa (2017). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical”. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian yaitu disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian memiliki persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu pada variabel lainnya dan lokasi penelitian.