

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan jenis sumber daya utama dalam organisasi karena manusia merupakan unsur pengatur dan pelaksana dari setiap kegiatan yang akan dilakukan organisasi. Agar tujuan dalam organisasi dapat tercapai, maka organisasi haruslah didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, cita-cita ataupun tujuan organisasi yang telah dirumuskan dengan baik hanya tetap menjadi impian yang tidak pernah terwujud. Sumber daya manusia sangat berperan dan menentukan dalam merealisasikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berharga bagi organisasi sehingga kinerja karyawan perlu ditingkatkan secara optimal guna meningkatkan kinerja organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka organisasi atau perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan (Wardana *et al*, 2022). Terbentuknya kinerja yang baik akan menimbulkan umpan balik (*feedback*) kepada bawahan itu sendiri atau karyawan, yaitu akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dan juga umpan balik (*feedback*) pada atasan/pimpinan yaitu akan selalu memperbaiki kepemimpinannya dan mampu untuk mendorong/memotivasi bawahan dan kemudian performance akan tinggi sehingga kepuasan yang tercapai, pada akhirnya kinerja akan meningkat (Kurniawan, 2018).

Kinerja memiliki peran yang sangat penting karena merupakan hasil akhir dari proses karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Simamora (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan mereka. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil-hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang optimal dari sebuah program kerja mencerminkan keberhasilan individu dan organisasi. Dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai. Peningkatan kinerja karyawan juga akan meningkatkan efektivitas dan produktivitas perusahaan. Namun, mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan (Tika, 2019).

Menurut Perkasa *et al.*, (2023) kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Menurut Mangkunegara (2020) dalam mendefinisikan kinerja pegawai “istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau kinerja aktual (kinerja kerja aktual atau prestasi yang dicapai seseorang). Jadi pengertian kinerja adalah asil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kinerja ada keseluruhan kegiatan pemenuhan

kewajiban, kepada perusahaan atau instansi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing terhadap perusahaan.

Penelitian dilakukan di LPD Desa Adat Pohgading yang beralamat di jalan Tunggul Ametung III No. 21, Ubung Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar. LPD Desa Adat Pohgading tidak lepas dari dukungan masyarakat Desa Adat Pohgading dimana terus meningkat setiap tahunnya. Dana masyarakat yang dihimpun lewat LPD Desa Adat Pohgading kembali disalurkan dalam bentuk kredit untuk melayani anggota masyarakat Pohgading baik yang bergerak di sektor usaha mikro dan kecil (UKM) maupun di sektor bisnis lainnya. Semua kredit tersebut dimanfaatkan oleh seluruh warga Pohgading yang memerlukan penambahan modal kerja maupun modal usaha. Dalam operasionalnya, masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari penyaluran kredit yang dilakukan LPD Desa Adat Pohgading. Terjadi fluktuasi penyaluran kredit yang menunjukkan belum konsistennya kinerja karyawan. Berikut penyaluran kredit yang dilakukan LPD Desa Adat Pohgading pada tahun 2023.

Tabel 1.1
Penyaluran Kredit LPD Desa Adat Pohgading Tahun 2023

No.	Bulan	Target		Penyaluran Kredit		Realisasi	
		Nilai (Rp)	Nasabah (Orang)	Nilai (Rp)	Nasabah (Orang)	Nilai (Rp)	Nasabah (Orang)
1	Januari	12.000.000.000	140	15.436.359.400	142	128.64	101.43
2	Februari	12.000.000.000	140	10.147.669.400	134	84.56	95.71
3	Maret	12.000.000.000	140	18.307.443.300	136	152.56	97.14
4	April	12.000.000.000	140	13.440.169.900	123	112.00	87.86
5	Mei	12.000.000.000	140	9.115.340.300	122	75.96	87.14
6	Juni	12.000.000.000	140	5.534.727.700	128	46.12	91.43
7	Juli	12.000.000.000	140	5.876.730.400	129	48.97	92.14
8	Agustus	12.000.000.000	140	21.018.228.700	176	175.15	125.71
9	September	12.000.000.000	140	4.974.970.500	111	41.46	79.29
10	Oktober	12.000.000.000	140	6.411.947.200	130	53.43	92.86
11	November	12.000.000.000	140	9.063.807.400	148	75.53	105.71
12	Desember	12.000.000.000	140	20.356.840.100	154	169.64	110.00
Jumlah		144.000.000.000	1680	139.684.234.300	1633	97.00	97.20
Rata-rata		12.000.000.000	140	11.640.352.858	136	97.00	97.20

Sumber: LPD Desa Adat Pohgading Tahun 2024

Tabel 1.1 menunjukkan penyaluran kredit yang dilakukan LPD Desa Adat Pohgading selama tahun 2023 sebesar Rp 139.684.234.300 dari target Rp 144.000.000.000 dengan realisasi sebesar 97%. Jumlah nasabah sebanyak 1.633 orang dari target 1680 dengan realisasi 97,20%. Target penyaluran kredit setiap bulan adalah Rp 12.000.000.000 dengan 140 nasabah. Penyaluran kredit tertinggi terjadi pada bulan agustus sebesar Rp 21.018.228.700 dengan realisasi 175,15% dan jumlah nasabah sebanyak 176 orang dengan realisasi 125,71%. Penyaluran kredit terendah terjadi pada bulan September sebesar Rp 4.974.970.500 dengan realisasi sebesar 41,46% dan jumlah nasabah sebanyak 111 nasabah dengan realisasi 79,29%. Hal ini menunjukkan adanya fluktuasi penyaluran kredit selama tahun 2023 yang menunjukkan kinerja yang belum maksimal dan belum konsisten. Kinerja memegang peranan penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Salah satu yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang mengarah pada pencapaian keunggulan organisasi karena disiplin kerja adalah bentuk usaha meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno (2022) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Guna menjamin bahwa kedisiplinan karyawan benar-benar ditegakkan, diperlukan fungsi pemimpin sebagai kontroler atau pengendalian.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai pengendali, pemimpin harus mengawasi berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan

baik terhadap pemakai sumber daya maupun di dalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja organisasi sehingga pencapaian tujuan organisasi menjadi efektif dan efisien. Menurut Julianto (2019) pendisiplinan karyawan merupakan salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Hasibuan & Silvy (2019) disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. Dampak dari disiplin yaitu untuk meningkatkan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya (Bagis *et al*, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terkait kedisiplinan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Pohgading, diketahui masih adanya karyawan yang sering datang terlambat dalam bekerja dan beberapa karyawan juga tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan terlambat hadir dalam bekerja maka karyawan tersebut tidak mengikuti briefing secara utuh sehingga karyawan tersebut tidak mengetahui informasi apa saja yang sudah disampaikan. Sehingga nantinya akan dapat menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dalam menurunkan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi LPD Desa Adat Pohgading yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Presentase Absensi Karyawan LPD Desa Adat Pohgading Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah hari kerja yg hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Tingkat absensi (%)
A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G=E/D \times 100\%$
Januari	32	31	992	30	962	3.02
Pebruari	32	30	960	28	932	2.92
Maret	32	31	992	32	960	3.23
April	32	30	960	30	930	3.13
Mei	32	31	992	29	963	2.92
Juni	32	30	960	27	933	2.81
Juli	32	31	992	25	967	2.52
Agustus	32	31	992	28	964	2.82
September	32	30	960	30	930	3.13
Oktober	32	31	992	32	960	3.23
November	32	30	960	31	929	3.23
Desember	32	31	992	32	960	3.23
Jumlah		367	11744	354	11390	36.18
Rata-rata		30.58	978.67	29.50	949.17	3.01

Sumber: LPD Desa Adat Pohgading Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas terlihat bagaimana tingkat kehadiran karyawan melalui absensi dengan rata-rata 3,01%. Apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian dari pihak institusi, absensi pegawai ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Pohgading tergolong tinggi. Sehingga menyebabkan pegawai tidak bekerja secara maksimal. Angka ketidak hadiran yang tinggi membuat pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sehingga sulit untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kondisi ini sangat membutuhkan pengelolaan pegawai yang baik pada instansi, agar kinerja mereka selalu meningkat.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Aryanti & Perkasa, 2024), (Lestari & Febrian, 2024), (Pahrudin & Pasaribu, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin, maka kinerja juga semakin baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Camelie (2023) dan Sutaguna *et al.*, (2023), yang menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Winda (2019) kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang baik dan optimal, dengan adanya kepuasan kerja ini menjadikan individu berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Eliyana *et al.*, (2019) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang pada akhirnya mempengaruhi hasil kerja mereka. Perasaan senang ataupun tidak senang ini muncul disebabkan karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Makin tinggi harapan kerja dapat terpenuhi, maka makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terkait kepuasan kerja di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Pohgading menyangkut masalah kepuasan kerja dapat dilihat pada indikator gaji. Karyawan beranggapan bahwa gaji yang diterima disetiap bulannya tidak selalu tetap dan berada di bawah UMK. Hal ini mengakibatkan pekerjaan yang diberikan

tidak mampu diselesaikan dengan tepat waktu oleh karyawan, karena karyawan beranggapan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak sebanding dengan upah yang diterima, sehingga karyawan enggan untuk bekerja dengan lebih baik di dalam perusahaan.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Iskandar *et al.*, (2024), Pasulu *et al.*, (2023), (Badrianto & Ekhsan, 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eka & Anik, 2020) dan Sodiq *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja (Harahap dan Siregar, 2022). Menurut Handoko (2019) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Cara lain yang lazim dilaksanakan perusahaan adalah dengan melakukan kebijaksanaan upah ini perlu dilakukan oleh perusahaan karena upah merupakan tujuan obyektif kerja bagi karyawan yang merupakan alat motivasi atau pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Hariandja (2019) motivasi didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras

atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efesiensi. Dengan motivasi kerja yang diberikan maka karyawan lebih giat dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terkait motivasi kerja di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Pohgading menyangkut masalah motivasi dapat dilihat pada kebutuhan berprestasi (*need for achievement*). Karyawan beranggapan bahwa pimpinan kurang mampu memberikan motivasi agar karyawan bekerja dengan giat dan dapat berprestasi. Hal ini turut menurunkan semangat kerja yang dimiliki karyawan, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Roni *et al.*, (2024), Munda *et al.*, (2024), Santoso (2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi, maka kinerja karyawan juga semakin baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2022) dan (Febrian & Alfiyanti, 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang bervariasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Pohgading”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Pohgading?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Pohgading?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Pohgading?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Pohgading.
- 2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Pohgading.
- 3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Pohgading.

1.4 Manfaat Penelitian

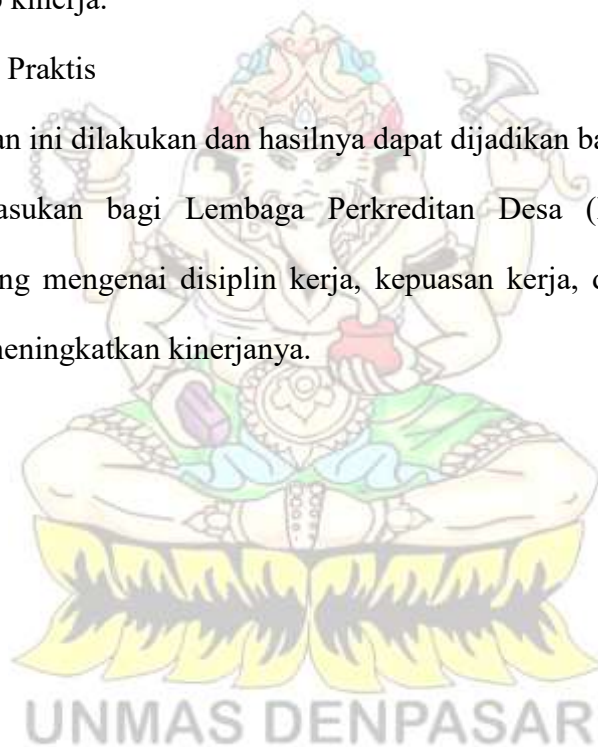
Melalui penelitian ini diharapkan memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk menerapkan teori-teori yang didapatkan di bangku kuliah dan hasilnya diharapkan dapat mendukung teori-teori yang sudah ada khususnya disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam bidang ilmu sumber daya manusia dan penelitian ini juga dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini dilakukan dan hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan atau masukan bagi Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Pohgading mengenai disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerjanya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968 sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2019). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2019). Locke dan Latham (2019), mengatakan tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Kusuma (2019) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada kinerja karyawan. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (goal) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *goal-setting theory* keberhasilan kinerja karyawan merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variable disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya. Temuan penting dalam *goal setting* adalah performansi lebih tinggi pada individu yang memiliki tujuan sulit dan spesifik daripada tujuan yang samar-samar, tidak memiliki tujuan dan memiliki tujuan yang mudah. Tujuan yang sulit dan dapat diterima mengakibatkan performansi lebih tinggi daripada tujuan yang mudah (Gomez-Minambres et al, 2019).

2.1.2 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Andayani (2021:13) “Disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka mau untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin kerja adalah sebuah cara yang digunakan oleh para pengatur untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka mau untuk mengubah perilaku serta berusaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk dapat mentaati semua aturan dan norma-norma sosial pada perusahaan yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Khotimah & Pranitasari, 2021:22). Sedangkan

menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi serta melaksanakan peraturan, norma dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja, baik yang dibuat oleh organisasi maupun yang ditetapkan secara sosial. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2) Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja 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 dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka mereka akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta ijin keluar.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana

pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi penentuan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka ada perlu 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 berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan setiap kegiatan yang dilakukan oleh dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

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. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan menciptakan disiplin kerja yang baik. Sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan. dan disiplin kerja.

3) Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Pranitasari *et al*, (2021) ada beberapa indikator – indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- a) Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- d) Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2019) indikator dalam variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Kehadiran merupakan indikator utama untuk mengukur tingkat kedisiplinan pegawai. Disiplin kerja yang rendah pada pegawai sering tercermin dari kebiasaan datang terlambat.
- b) Ketaatan pada peraturan kerja, yaitu bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- c) Ketaatan pada standar kerja, yaitu menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai agar tidak terjadinya kecelakaan dalam bekerja.
- d) Tingkat kewaspadaan yang tinggi, yaitu seorang pegawai menunjukkan sikap yang teliti dan berhati-hati dalam bekerja, dan dapat meningkatkan efektivitas kerja yang baik.
- e) Etika, yaitu sikap atau perilaku seorang pegawai yang mencerminkan kode etik yang sudah ditetapkan perusahaan terhadap atasan dan sesama rekan kerja.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian seseorang atas pekerjaannya dalam mencapai sebuah prestasi kerja yang telah dilakukannya (Agustian & Fitria, 2020). Kepuasan kerja adalah penilaian dari karyawan tentang seberapa jauh pekerjaan mereka secara keseluruhan memenuhi kebutuhannya Sukrispiyanto (2019). Menurut Harahap (2019), kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif

terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan menyenangkan dari hasil persepsi individu dalam rangka menyelesaikan menyelesaikan tugas tugas tataat atau memenuhi memenuhi kebutuhannya kel dalam memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya (Purnama & Riana, 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil penilaian mereka terhadap pekerjaan, prestasi, dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi

Menurut Nurhayana (2018) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a) Faktor karyawan

Faktor karyawan yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, Pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

b) Faktor pekerjaan

Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2019:202), menjelaskan tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan

kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi kurang. Hasibuan (2019:203) mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah:

a) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

b) Moral kerja

Secara bahasa, moral kerja merupakan suasana batiniah yang mempengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi yang terwujud dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin yang dimaksud adalah perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah, dan semangat dan tidak semangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

c) *Turnover*

Turnover yaitu pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi. Kepuasan kerja karyawan yang menurun mengakibatkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

d) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu

e) Mencintai Pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu

tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada.

Indikator – indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pendapat menurut Nabawi (2019) sebagai berikut:

- a) Gaji, yaitu karyawan menerima upah atau imbalan yang sesuai dengan kebutuhan dan dianggap adil sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.
- b) Pekerjaan itu sendiri, yaitu karyawan merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- c) Rekan kerja, yaitu karyawan dapat berinteraksi dengan rekan-rekan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan selama pelaksanaan pekerjaan.
- d) Atasan, cara kerja atasan yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan ketika memberikan perintah atau instruksi dalam melakukan pekerjaan.
- e) Promosi, yaitu kemungkinan bagi karyawan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan berdasarkan potensi dan kinerja yang ditunjukkan.

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Martoyo (2019) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Sedangkan motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia bertindak. Atau dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi sebagai suatu dorongan yang diakibatkan dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan individual, yaitu kebutuhan akan rasa lapar, haus dan kebutuhan akan

kehidupan social (Umar, 2019). Merumuskan suatu pengertian operasional motivasi bukanlah suatu hal yang sederhana, motivasi merupakan fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi. Ini merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis. Seringkali manusia beranggapan bahwa seseorang yang terlihat sibuk adalah orang motivasinya tinggi. Padahal mungkin saja ia karyawan yang sering melarikan diri dari kekurangan tenangan psikologis. Sebaliknya, ada sekelompok orang yang kurang atau bahkan tidak memiliki motivasi. Singkatnya, manusia sering menghubungkan motivasi hanya dengan tindakan atau perilaku yang tampak nyata, ini mungkin benar atau salah, sebab sebagaimana yang telah dikemukakan bahwa motivasi sesungguhnya merupakan proses psikologi yang di dalamnya terjadi interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan pemecahan masalah.

Menurut Hasibuan (2019) kata motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Tiap orang memiliki motivasi yaitu dorongan dari dalam dirinya yang tercermin dalam perilakunya. Timbulnya dorongan itu disebabkan oleh adanya insentif (rangsangan) atau stimulus yang harus diraih untuk memenuhi kebutuhannya, jika tujuan sudah dicapai dan dapat memenuhi kebutuhannya, maka seseorang akan merasa puas. Jika tidak, maka orang itu masih dalam ketegangan (tension). Robbins (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menghasilkan suatu intensitas arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya kearah setiap tujuan, namun

dipersempit fokusnya pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pembayaran oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2019) motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

- a) Faktor Internal, yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.
- b) Faktor Eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisik ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c) Kebutuhan sosial, ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan penghargaan, ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerja.
- e) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, ketrampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu karyawan bekerja dengan giat karena ingin mempunyai prestasi.
- b) Kebutuhan fisik (*psychological need*), yaitu karyawan melakukan pekerjaan karena didorong oleh kebutuhan fisik seperti makan, minum, pakaian dan sebagainya.

- c) Kebutuhan rasa aman (*safety need*), yaitu karyawan membutuhkan rasa aman dalam beraktivitas.'

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019) yang meliputi indikator : kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhanfisik (*psycological need*) dan kebutuhan rasa aman (*safety need*).

2.1.4 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2019), kinerja atau performance dalam bahasa Inggris adalah hasil yang diperoleh dari berbagai fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu. Mangkunegara (2019) mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Rivai (2019) mengartikan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Noor (2019) menambahkan bahwa kinerja adalah kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu terkait dengan visi organisasi, serta dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional yang diterapkan.

Menurut Simamora (2019), kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian karyawan terhadap persyaratan pekerjaan. Tingkat keberhasilan kinerja mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif. Sandy (2019) mengartikan kinerja sebagai prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan

pekerjaan yang diberikan. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas di mana karyawan harus bekerja sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan akan menurun jika kemampuan mereka dalam bekerja berkurang (Riyadi, 2019). Bangun (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan, yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Kasmir (2019) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode terakhir. Thamrin (2019) mengartikan kinerja sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai melalui usaha, kemampuan, dan persepsi tugas.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah proses pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan tanggung jawabnya secara terencana dalam kurun waktu tertentu.

2) Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2019) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b) Faktor kepemimpinan transformasional, meliputi aspek kualitas manager dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan

dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan.

- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathias dan Jackson (2019) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut.

b) Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.

c) Waktu Kerja (*Time of Work*)

Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggung jawabnya.

d) Kerja Sama dengan Rekan Kerja (*Teamwork*)

Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang

berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

Menurut Rosita (2019) menemukan variabel kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, memelihara dan mempergunakan alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dari volume keluaran (*output*), target kerja dalam kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (*lembur*).

c) Pengetahuan

Kemampuan yang ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

d) Keandalan

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.

e) Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan.

Menurut Robbins (2019) indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

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

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa, indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2019) yang meliputi indiaktor: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada LPD Desa Adat Pohgading. Adapun penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian Aryanti & Perkasa (2024), meneliti tentang “*The Effect of Leadership Compensation and Work Discipline on Employee Performance (Study at PT Panca Putra Solusindo Jakarta)*”. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) SEM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Putra Solusindo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Putra Solusindo. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama - sama menggunakan variabel independen sebagai disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu penelitian Aryanti & Perkasa (2024) sampel yang diambil sebanyak 50 responden, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 32 responden.
- 2) Penelitian Lestari & Febrian (2024), meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia).” Teknik analisis yang digunakan adalah Statistical Program for Social Science (SPSS). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bily Indonesia. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini sama – sama menggunakan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,

kemudian sama – sama menggunakan alat analisis berupa kuesioner. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian Lestari & Febrian (2024) sampel yang diambil sebanyak 40 responden, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 32 responden.

- 3) Penelitian Pahrudin & Pasaribu (2024), meneliti tentang “*The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Tunas Mekar Farm, Bogor Regency*”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Mekar Farm Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama - sama menggunakan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama - sama menggunakan alat analisis berupa kuesioner dan teknik analisis yang sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian Pahrudin & Pasaribu (2024) sampel yang diambil sebanyak 76 responden, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 32 responden.
- 4) Penelitian Camelie (2023), meneliti tentang “*Analysis of Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Job Loyalty to Employee Performance of PT. Matahari Department Store East Jakarta*”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Departement Store Jakarta Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama - sama menggunakan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama - sama menggunakan alat analisis berupa kuesioner dan teknik analisis yang sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian Camelie (2023) sampel yang diambil sebanyak 100 responden, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 32 responden.

- 5) Penelitian Sutaguna *et al.*, (2023), meneliti tentang “*The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance*”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, disiplin terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama - sama menggunakan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama - sama menggunakan alat analisis berupa observasi dan wawancara, dan teknik analisis yang sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian Sutaguna *et al.*, (2023) sampel yang diambil sebanyak 46 responden, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 32 responden.
- 6) Penelitian Iskandar *et al.*, (2024), meneliti tentang “*The Influence of Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance in Megamendung Bogor*”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada

pelatihan detektif Megamendung Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama - sama menggunakan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama - sama menggunakan alat analisis berupa observasi dan dokumentasi, dan teknik analisis yang sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian Iskandar *et al.*, (2024) sampel yang diambil sebanyak 55 responden, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 32 responden.

- 7) Penelitian Pasulu *et al.*, (2023), meneliti tentang “*The Effect Of Job Satisfaction And Work Motivation On Employee Performance Through Work Discipline At The Regional Secretariat Of East Luwu Regency*”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama - sama menggunakan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama - sama menggunakan alat analisis berupa kuesioner, dan teknik analisis yang sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian Pasulu *et al.*, (2023) sampel yang diambil sebanyak 100 responden, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 32 responden.
- 8) Penelitian Badrianto & Ekhsan (2020), meneliti tentang “*Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In PT. Nesinak Industries*”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis

regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama - sama menggunakan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama - sama menggunakan alat analisis berupa kuesioner, dan teknik analisis yang sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian Badrianto & Ekhsan (2020) sampel yang diambil sebanyak 88 responden, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 32 responden.

- 9) Penelitian Eka & Anik (2020), meneliti tentang *“The Effect Of Organizational Communication And Job Satisfaction On Employee Engagement And Employee Performance at PT. Abyor International”*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS) Structured Equation Model (SEM)*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama - sama menggunakan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama - sama menggunakan alat analisis berupa kuesioner. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian Eka & Anik (2020) sampel yang diambil sebanyak 71 responden, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 32 responden.

- 10) Penelitian Sodik *et al.*, (2024), meneliti tentang “*Analysis Of The Effect Of Islamic Leadership And Job Satisfaction On Sharia Engagement And Employee Performance of Islamic Banks in Indonesia*”. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS) Structured Equation Model* (SEM). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh islam kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap Sharia Engagement dan kinerja pegawai membangun model linkage yang mampu meningkatkan kinerja bank syariah di Indonesia yang dapat dilaksanakan melalui kebijakan manajerial maupun internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama - sama menggunakan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama - sama menggunakan alat analisis berupa kuesioner. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian Sodik *et al.*, (2024) sampel yang diambil sebanyak 130 responden, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 32 responden.
- 11) Penelitian Roni *et al.*, (2024), meneliti tentang “*Analyzing the Impact of Human Resources Competence and Work Motivation on Employee Performance: A Statistical Perspective*”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama - sama menggunakan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama - sama teknik analisis yang sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian Roni

et al., (2024) sampel yang diambil sebanyak 86 responden, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 32 responden.

- 12) Penelitian Munda *et al.*, (2024), meneliti tentang “*Impact Of Organizational Commitment And Work Motivation On Employee Performance Airnav Juanda International Airport*”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan AIRNAV Indonesia cabang Bandara Internasional Juanda Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama - sama menggunakan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama - sama menggunakan alat analisis berupa wawancara dan dokumentasi, dan teknik analisis yang sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian Munda *et al.*, (2024) sampel yang diambil sebanyak 20 responden, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 32 responden.
- 13) Penelitian Santoso (2024), meneliti tentang “*The Influence of Work Motivation on Employee Performance CV. Elead Indonesia*”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama - sama menggunakan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama - sama menggunakan teknik analisis yang sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian Santoso (2024) sampel yang diambil

sebanyak 64 responden, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 32 responden.

- 14) Penelitian Handayani (2022), meneliti tentang “*Effect Of Workload And Work Environment On Work Motivation And Its Implications On Employee Performance At PT Ciptajaya Sejahtera Abadi*”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis path. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Ciptajaya Sejahtera Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian Handayani (2022) sampel yang diambil 142 responden, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 32 responden.
- 15) Penelitian Febrian & Alfiyanti (2023), meneliti tentang “*The Analysis of Work Motivation, Job Training and Non-Physical Work Environment on Employee Performance*”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sama - sama menggunakan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian sama - sama menggunakan teknik analisis yang sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan dari penelitian ini yaitu penelitian Febrian & Alfiyanti (2023) sampel yang diambil 40 responden, sedangkan pada penelitian ini 32 responden.