

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting dalam suatu perusahaan, sehingga diperlukan usaha untuk mengolahnya agar dapat terwujud suatu keseimbangan. Hasibuan (2019: 21) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan. Sumber daya manusia akan sangat berpengaruh terhadap kualitas organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia, maka akan semakin baik pula kualitas perusahaan. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan mempunyai etos kerja yang tinggi agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Setiap perusahaan tentu mempunyai tujuan yang hendak dicapai sehingga kegiatan yang dilakukan diharapkan dapat berjalan efektif dan efisien. Salah satu faktor keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja pegawai yang baik. Suatu perusahaan harus mampu menampilkan kinerja terbaik agar dapat bersaing dalam dunia usaha. Sebuah perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien dengan tingkat kinerja yang rendah. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis (Handoko, 2017: 4).

Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan

yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2015: 75), adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sulistiyani (2017: 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2017: 34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi (Rahmiyanti, 2019). Menurut Winardi (2017:6) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:216) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Miftahun dan Sugiyanto (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Pamela & Oloko (2015) menyatakan motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi

dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai motivasi terhadap kinerja pegawai sudah pernah dilakukan, seperti penelitian Astuty (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Astono (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian Hayati (2021) yang juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tetapi hasil berbeda ditunjukkan oleh hasil penelitian Julianry (2017) yang menyatakan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian Rahman (2018) juga menunjukkan hal yang sama yaitu motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi motivasi akan menurunkan kinerja. Hal ini bertentangan dengan realita yang ada, dimana dengan motivasi yang tinggi seharusnya mendorong pegawai untuk lebih giat bekerja dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kesejahteraan yang diterima pegawai (Komala, 2020). Menurut Hasibuan (2017: 202), kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental pegawai, agar produktivitas kerja pegawai meningkat. Menurut Wursanto (2017: 169) bahwa kesejahteraan pegawai adalah suatu bentuk pemberian penghasilan, baik dalam bentuk materi ataupun non materi, yang diberikan oleh perusahaan pada pegawai untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun atau karena lanjut usia dalam usaha pemenuhan kebutuhan, baik

kebutuhan materi atau non materi, kepada para pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kepada para pegawai.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Wijayanto (2017) menunjukkan bahwa kesejahteraan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, artinya semakin baik kesejahteraan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aini (2017) dan penelitian Komala (2020) kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap pegawai agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja yang tentu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain motivasi dan kesejahteraan, menurut Hayati (2021) kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai. Menurut Sutrisno (2019: 87), disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan Mangkunegara (2017: 129), menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2015: 89), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Rahmiyanti (2019) yang menyatakan disiplin

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Amalia (2021) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Serta hasil penelitian Hayati (2021) juga menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi terhadap pekerjaannya, tentu akan mematuhi semua peraturan yang ada pada perusahaan termasuk peraturan tentang absensi, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dan peraturan lain yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Novita (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja akan menurunkan kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Krisnawati (2019) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai tidak akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karangasem merupakan salah satu rumah sakit umum yang terletak di Kabupaten Karangasem yang bergerak di bidang kesehatan. RSUD Kabupaten Karangasem yang dulunya lebih dikenal dengan nama RSUD Amlapura didirikan pada tanggal 20 Juli 1966. Berlokasi di pusat kota Amlapura yaitu di Jalan Ngurah Rai No. 58 Amlapura. Kegiatan yang dilaksanakan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Karangasem adalah memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Adapun pelayanan yang diberikan yaitu Pelayanan medik yang meliputi : pelayanan Rawat Jalan, Rawat Inap, Unit Gawat Darurat (UGD), pelayanan jiwa atau psikiatri dan narkoba, pelayanan operasi pembedahan, pelayanan hemodialisa, pelayanan rujukan, dan pelayanan keluarga berencana (KB). Pelayanan penunjang medik yang meliputi:

pelayanan farmasi, pelayanan laboratorium, pelayanan radiologi, dan USG, pelayanan gizi, dan pelayanan *ambulance*.

Sebagai rumah sakit daerah, RSUD Kabupaten Karangasem memiliki visi dan misi yang luhur dalam mewujudkan pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat khususnya di Kabupaten Karangasem. Dalam rangka mencapai visi dan misinya, RSUD Kabupaten Karangasem memiliki nilai dasar dan keyakinan dasar yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan dan pedoman bagi direksi, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan/operasional dan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. RSUD Kabupaten Karangasem memiliki 856 pegawai, seperti terlihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai RSUD Kabupaten Karangasem Menurut Profesi Tahun 2020

Profesi	Jumlah Pegawai (Orang)
Dokter Spesialis	27
Dokter Umum	29
Dokter Gigi	3
Perawat	234
Perawat Gigi	10
Bidan	137
Kesehatan Masyarakat	7
Kesehatan Lingkungan	10
Gizi	15
Farmasi	24
Laboratorium	17
Teknik Medis	17
Administrasi	326
Total	856

Sumber: RSUD Kabupaten Karangasem, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1, pegawai RSUD Kabupaten Karangasem didominasi oleh pegawai bagian administrasi yang berjumlah 326 orang serta perawat yang berjumlah 234 orang. Berdasarkan jumlah pegawai yang dimiliki tentu diharapkan RSUD Kabupaten Karangasem mampu memberikan pelayanan yang baik bagi

pasien. Tetapi beberapa permasalahan muncul saat ini pada RSUD Kabupaten Karangasem khususnya pada kinerja pegawai, berikut disajikan beberapa keluhan pasien yang ada di RSUD Kabupaten Karangasem.

Tabel 1.2 Keluhan Pasien RSUD Kabupaten Karangasem Tahun 2020

No	Jenis Keluhan	Jumlah Keluhan
1	Keluhan terhadap pelayanan kesehatan	23 Keluhan
2	Keluhan terhadap ketepatan waktu	21 Keluhan
3	Keluhan pada pelayanan administrasi	36 Keluhan
4	Keluhan pada ruangan	13 Keluhan
5	Keluhan lain-lain	15 Keluhan
	Total	108 Keluhan

Sumber: RSUD Kabupaten Karangasem, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, terlihat bahwa keluhan terbanyak pada pelayanan administrasi sebanyak 36 keluhan serta pelayanan kesehatan sebanyak 23 keluhan. Keluhan pada pelayanan administrasi biasanya disebabkan karena keterlambatan pelayanan administrasi sehingga pasien harus menunggu lama dalam menyelesaikan administrasi, sedangkan pada pelayanan kesehatan keluhan biasanya karena pasien yang lama menunggu datangnya perawat untuk melakukan penanganan, khususnya pada pasien rawat inap. Keluhan-keluhan yang ada tersebut menunjukkan kinerja pegawai yang masih kurang maksimal.

Masih kurangnya kinerja pegawai RSUD Kabupaten Karangasem tersebut tidak terlepas dari motivasi pegawai yang masih rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai menyatakan bahwa supervisi atau pimpinan masih kurang dalam memberikan petunjuk dan arahan kepada bawasanya dalam melaksanakan tugas. Selain itu masih kurangnya penghargaan kepada pegawai yang berprestasi membuat pegawai tidak ada motivasi untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan tugasnya.

Selain itu, kesejahteraan pegawai RSUD Kabupaten Karangasem masih kurang diperhatikan. Berdasarkan wawancara, beberapa pegawai menyatakan kesejahteraan yang bersifat ekonomis seperti pemberian uang makan, uang transport serta bonus untuk pekerjaan lembur masih kurang diperhatikan. Uang tunjangan tersebut sering terlambat cair dan tidak tepat waktu dalam pembagiannya, yang menyebabkan banyak keluhan dari para pegawai.

Penegakan disiplin RSUD Karangasem sudah dilaksanakan secara konsisten dan adil berlaku sama bagi seluruh pegawai tanpa memandang orang dan jabatan, serta memperhatikan tingkat kesalahan yang dilakukan. Secara keseluruhan, disiplin pegawai RSUD Karangasem cukup baik, namun masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin. Contoh nyata dari kurangnya disiplin pegawai: datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa alasan. Untuk menindaklanjuti masalah tersebut, pihak manajemen RSUD Karangasem akan melakukan peringatan sesuai dengan aturan perusahaan dengan memberikan peringatan lisan berupa teguran. Tetapi hal tersebut masih saja terjadi, sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan.

Melihat berbagai permasalahan yang terjadi pada RSUD Kabupaten Karangasem serta ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Kabupaten Karangasem”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dapat dinyatakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Karangasem?
2. Bagaimanakah pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Karangasem?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Karangasem?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Karangasem.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Karangasem.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Karangasem.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan pengetahuan kepada pembaca tentang hubungan antara motivasi, kesejahteraan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Karangasem.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada semua pihak yang memiliki kepentingan dengan masalah yang diteliti, khususnya:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam menentukan langkah yang diambil di RSUD Kabupaten Karangasem dimasa yang akan datang.

b. Bagi Peneliti

Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk pengembangan penelitian berikutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

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, 2016).

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, 2019). *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 konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Pengertian Motivasi

Menurut Winardi (2017:6) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Sutrisno (2019: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Hasibuan (2019: 216) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Miftahun dan Sugiyanto (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan

perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Pamela & Oloko (2015) menyatakan motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2019: 116) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, diantaranya:

1. Faktor Intern

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, halal atau haram, dan sebagainya.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan, keinginan yang keras untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui atau dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uang, untuk memperoleh uang ia pun harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil, dan perusahaan tempat bekerja yang dihargai masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

1) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif, bebas dari kebisingan akan memotivasi tersendiri bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik, begitu pula sebaliknya.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang kurang memadai akan membuat pegawai kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan pegawai tidak tenang dalam bekerja.

3) Supervisi yang baik

Posisi supervisi sangat dekat dengan pegawai, dengan memiliki supervisi yang menguasai lika-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap pegawai akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau pegawai merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaannya.

5) Status dan tanggung jawab

Pegawai bekerja bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga mengharapkan kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja biasanya sudah ditetapkan untuk dipatuhi setiap pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai, biasanya peraturan seperti itu memberikan motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

2.1.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Sedarmayanti (2017: 233) adalah sebagai berikut :

1. Gaji (*Salary*)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan

pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan kinerja, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan kinerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukkungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.

4. Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Pegawai yang memiliki hubungan kerja yang akrab antar rekan kerjanya tentu semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2.1.5 Pengertian Kesejahteraan

Menurut Hasibuan (2017: 202), kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental pegawai, agar produktivitas kerja pegawai meningkat. Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai. Pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk tertentu kepada pegawai diluar gaji, biasanya berupa transportasi, uang lembur, cuti, kantin, asuransi, jamsostek dan sebagainya.

Menurut Wursanto (2017: 169) bahwa kesejahteraan pegawai adalah suatu bentuk pemberian penghasilan, baik dalam bentuk materi ataupun non materi, yang diberikan oleh perusahaan pada pegawai untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun atau karena lanjut usia dalam usaha pemenuhan kebutuhan, baik kebutuhan materi atau non materi, kepada para pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kepada para pegawai.

Pegawai dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada pegawai. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan pegawai pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit dan pensiun. Secara sederhana Moekijat (2016:222) mendefinisikan kesejahteraan pegawai sebagai setiap pelayanan atau kenikmatan yang diberikan oleh seorang majikan sebagai tambahan gaji dan upah biasa. Sedangkan Heijdrachman (2015:253) mengatakan bahwa program pelayanan kesejahteraan adalah

merupakan salah satu fungsi pemeliharaan pegawai dalam rangka menjaga kondisi fisik dan mental dari para pegawai.

Berdasarkan beberapa pengertian kesejahteraan tersebut dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan merupakan usaha dari pemimpin perusahaan untuk merangsang dan meningkatkan semangat kerja atau gairah kerja pegawainya, sehingga tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai.

2.1.6 Tujuan Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Pemberian program kesejahteraan menurut Hasibuan (2017: 187) mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan pegawai terhadap perusahaan
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja pegawai
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* pegawai
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas kerja pegawai
8. Mengefektifkan pengadaan pegawai
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
11. Meningkatkan status sosial pegawai beserta keluarganya.

2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Program Kesejahteraan Pegawai

Program kesejahteraan pegawai menurut Panggabean (2017: 101) semakin penting untuk dilaksanakan karena alasan-alasan berikut:

1. Perubahan sikap pegawai yang disebabkan meningkatnya tingkat pendidikan
2. Tuntutan serikat pegawai
3. Persyaratan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang
4. Persaingan yang makin berat mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar para pegawai tidak lari dari perusahaan
5. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah, terutama dari perkumpulan para pengusaha untuk mencegah persaingan dalam pemberian upah. Hal ini akan mengakibatkan pengusaha tidak begitu saja menaikkan tingkat upah, dan untuk mengatasinya kadang-kadang pengusaha memberikan kenaikan dalam bentuk jaminan sosial kepada para pegawainya.

2.1.8 Indikator Kesejahteraan Pegawai

Menurut Hasibuan (2017: 184) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan pegawai, yaitu:

1. Kesejahteraan yang Bersifat Ekonomis

Kesejahteraan pegawai yang bersifat ekonomis (*economic*) bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomis kepada pegawai atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya. Program pelayanan kesejahteraan pegawai yang bersifat ekonomis (*economic*) ini terdiri dari dana pensiun, uang makan, uang

transpor, uang lebaran/natal, bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan, dan lain sebagainya.

2. Kesejahteraan Pegawai yang Bersifat Memberi Kesenangan (*Recreation*)

Kesejahteraan pegawai yang bersifat memberi kesenangan (*recreation*) bertujuan untuk memberikan rasa nyaman dan senang pada pegawai dimana kesenangan yang dimaksudkan adalah kesenangan yang berkaitan kegiatan-kegiatan sosial. Kesejahteraan pegawai yang bersifat memberi kesenangan (*recreation*) ini terdiri dari olahraga, darmawisata, rekreasi, dan lain sebagainya.

3. Kesejahteraan yang Bersifat Memudahkan

Program pelayanan kesejahteraan pegawai yang bersifat memudahkan atau meringankan (*facilitative*) merupakan program pelayanan kesejahteraan yang biasanya sangat diperlukan oleh pegawai-pegawai dan mereka akan berusaha memenuhinya sendiri apabila perusahaan tidak menyediakan. Program pelayanan kesejahteraan pegawai yang bersifat memudahkan atau meringankan (*facilitative*) ini terdiri dari musola, kafetaria/kantin, pelayanan medis, kesenian, pendidikan/seminar, cuti, koperasi/toko, perumahan, transportasi pegawai, dan lain sebagainya.

2.1.9 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019: 87), disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Hartatik (2018: 183), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Dessler (2015: 375), *discipline is a procedure that correct opportunities a subordinate because rule or procedure has been violated*, artinya yaitu Disiplin adalah prosedur yang harus ditaati oleh pegawai dan tidak boleh dilanggar. Sedangkan Mangkunegara (2017: 129), menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2015: 89), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan perorangan maupun kelompok untuk patuh dan taat terhadap peraturan, etika dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Baik peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.10 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutristno (2019: 89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai yang mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi dan dalam hatinya akan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan

seperti demikian, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain: saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan apalagi pertemuan yang melibatkan nasib dan pekerjaan mereka, dan memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa.

2.1.11 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2016: 40) disiplin kerja dapat diukur menggunakan empat indikator, antara lain:

1. Taat terhadap aturan waktu

Ketaatan pegawai terhadap waktu yang sudah ditentukan perusahaan, dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Ketaatan pegawai terhadap peraturan dasar yang ada di perusahaan seperti peraturan tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ketaatan pegawai terhadap perilaku-perilaku yang berhubungan dengan sopan santun, yang ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Ketaatan pegawai terhadap peraturan yang tidak tertulis secara pasti tetapi mengikat, peraturan tersebut seperti tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.12 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Sedangkan menurut Sunarsih dan Helmawati (2017: 264) menyatakan kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

Menurut Kawiana, *et al*, (2018: 37) menyatakan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang di capai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Selanjutnya menurut Winarja, *et al*,. (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah orang yang bekerja di suatu tempat yang secara resmi, memiliki data

pribadi dan memiliki kekuatan hukum, tempat kerja yang di maksud adalah organisasi, lembaga, atau yang terkait dengan pegawai.

Menurut Kartini, *et al.*, (2017:149) menyatakan kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya pada waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa definisi kinerja pegawai yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing, tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

2.1.13 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017: 13) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), Motivasi (EQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya pimpinan dan anggota memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ superior, *very superior, gifted*, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, Motivasi (EQ) meliputi kemampuan menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan. Serta terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Faktor motivasi dapat diartikan sebagai sebuah sikap (*attitude*) pimpinan dan anggota terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang tinggi dan sebaliknya jika bersifat negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan situasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, disiplin kerja mencakup fasilitas kerja yang diberikan perusahaan, iklim kerja yang dapat menciptakan komitmen pegawai terhadap perusahaan, kebijakan pimpinan, disiplin kerja para pegawai, pola kerja dan kondisi kerja yang ada di dalam organisasi.

2.1.14 Indiator Kinerja Pegawai

Menurut Diputra, *et al.*, (2018:19) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
2. Kuantitas kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.

4. Jangka waktu *output* yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
5. Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian Novianti (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Nindomarco Prismatama Cabang Bogor 2. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus pegawai tetap bagian produksi pada PT Unggul Karya Semesta yang berjumlah berjumlah 185 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian Astono (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Pada Primer KPRI Anggota PKPRI Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan seluruh pegawai Anggota PKPRI Kota Semarang sebagai sampel sebanyak 126 orang. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Motivasi berpengaruh positif terhadap

terhadap kinerja pegawai dengan di moderasi budaya organisasi. Dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan di moderasi budaya organisasi.

3. Penelitian Wijayanto (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah semua pegawai administrasi di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen kabupaten yang berjumlah 198 dengan jumlah sampel 50 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil pekerjaan penelitian motivasi dan kesejahteraan mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja
4. Penelitian Aini (2017) dengan judul Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Asli Prima Inti Karya Labuan – Pandeglang). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji t. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Asli Prima Inti Karya Labuan – Pandeglang.
5. Penelitian Komala (2020) dengan judul Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 pegawai UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang yang terdiri dari 22 orang berstatus PNS dan 8 orang Tenaga Harian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa adanya

pengaruh kesejahteraan secara simultan yang didalamnya termasuk dimensi ekonomis, fasilitas dan pelayanan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil olah data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen kesejahteraan secara keseluruhan dan bersama-sama yang termasuk didalamnya dimensi ekonomis, fasilitas dan pelayanan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

6. Penelitian Efendi (2020) dengan judul Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Engineers Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah sampel dari populasi pegawai bagian lapangan dan kantor pada PT. Angkasa Engineers Indonesia, yang berjumlah 82 orang dengan teknik sampel acak sederhana (random sampling). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diuji validitas serta reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, ujiF, uji t serta uji R². Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh tingkat upah, kesejahteraan dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada PT. Angkasa Engineers Indonesia.
7. Penelitian Hayati (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika (Kominfo) Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan survei dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif oleh menyebarkan kuesioner kepada 48 responden, sedangkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PT Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

8. Penelitian Amalia (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kumala Indonesia Shipyards. Penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik pengambilan sampel sebanyak 107 partisipan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara kuesioner kepada seluruh responden dengan menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran dan SPSS Versi 22 sebagai aplikasi pengolahan data. Berdasarkan hasil Uji T secara parsial variabel koordinasi kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Kumala Indonesia Shipyards.
9. Penelitian Rahmiyanti (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Multi Line Borneo Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 orang pegawai PT. Multi Line Borneo Banjarmasin. Data dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai PT. Multi Line Borneo Banjarmasin, Variabel motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja kerja pegawai PT. Multi Line Borneo Banjarmasin.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi, kesejahteraan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi

penelitian, jumlah populasi dan sampel, metode penentuan sampel, tahun diadakannya penelitian, serta beberapa peneliti sebelumnya menambahkan beberapa variabel lain seperti kepemimpinan transformasional, tingkat upah, loyalitas, dan pengalaman kerja.

