

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2013). Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM (Widyani; 2015). Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen diuntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

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

diperhatikan segala kebutuhannya. Maka dari itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Edison, 2016). Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang pegawai, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Pengertian lain mengenai kinerja di ungkapkan oleh Riani (2013:61) bahwa kinerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Rosidah (2014:276) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *out-come* yang di hasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang di lakukan selama periode waktu tertentu.

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

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa pegawai di SMK Negeri 3 Denpasar menyatakan permasalahan yang dialami saat ini adalah kurangnya fasilitas yang diberikan seperti minimnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan tunjangan pada saat Hari Raya. Hal ini tentunya dapat mengurangi motivasi pegawai dalam bekerja. Jika tersedianya fasilitas atau tunjangan yang diberikan maka dapat memberikan dorongan atau motivasi bagi pegawai. Maka dari itu dengan diberikannya tunjangan pada pegawai akan dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya apalagi yang sudah berkeluarga, sehingga dapat menambah semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya Manikottama dan Baga (2019), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianry dan Syarief (2017), hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan menurun, berarti pegawai merasa pemberian motivasi tidak dapat memberi dorongan atau semangat untuk para pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja. Budaya kerja adalah kebersamaan pengetahuan sosial pada organisasi berkenaan dengan aturan, norma dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku pegawai Talizidulu (2013). Menurut Schein (2014:17) budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok

tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa pegawai di SMK Negeri 3 Denpasar adapun masalah yang di hadapi saat ini dalam budaya kerja adalah di ketahui bahwa tingkat budaya kerja pegawai pada di SMK Negeri 3 Denpasar masih kurang. Hal ini di sebabkan oleh beberapa faktor di antaranya masih terdapat pegawai yang sering datang terlambat, sering meminta ijin untuk tidak bekerja dan masih terdapat pegawai yang pulang mendahului jam pulang kerja. Hal ini hendaknya di perbaiki agar tidak menjadi tradisi atau kebiasaan dalam budaya kerja. Begitu pula dengan hasil pula penelitian yang dilakukan oleh Silvia, S (2019) menunjukan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Puspita, G. (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja terhadap disiplin kerja. Budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai karena budaya kerja merupakan sistem penyebaran pekerjaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku pegawainya. Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Soelton, (2018) menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Usaha yang tidak kalah penting untuk meningkatkan pencapaian kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim

kerja di dalam sebuah organisasi Rosidah (2014:290). Menurut Undang-Undang No. 35 Tahun 2012 yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau di larang dijatuhi hukuman disiplin. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu pegawai di SMK Negeri 3 Denpasar mengatakan bahwa masih banyak pegawai yang datang terlambat, tidak masuk kerja karena sakit maupun ijin hari raya dan sering juga pulang mendahului jam pulang kerja sehingga akan berdampak pada tingkat absensi pegawai. Hal ini dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, yang dimana artinya semakin tinggi absensinya maka akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari pegawai Hasley (2014). Fenomena terkait disiplin kerja pegawai di SMK Negeri 3 Denpasar akan ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Persentase Absensi Pegawai di SMK Negeri 3 Denpasar Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	Total Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	45	2	0	1	3	6,7 %
2	Pebruari	45	1	0	1	2	4,4 %
3	Maret	45	0	1	0	1	2,2 %
4	April	45	2	0	0	2	4,4 %

Sumber : SMK Negeri 3 Denpasar Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan dari data absensi bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih terbilang kurang hal ini disebabkan tidak adanya sanksi tegas dari instansi sehingga menyebabkan pegawai merasa hal yang wajar apabila tidak masuk kerja. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Januari sebanyak 6,7%. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Ekhsan, M. (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. Berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Kumarawati, (2017) yang menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyudi, *et al* (2020), dan Jufrizen, J. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penegakan disiplin itu penting dalam organisasi, karena dengan disiplin diharapkan Sebagian dari peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan pekerjaan akan dilakukan seefektif serta seefisien mungkin.

Pada hakikatnya disiplin kerja dapat menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugasnya, dimana dalam menumbuhkan kedisiplinannya tidak muncul dengan sendirinya, melainkan harus melalui pendidikan formal, maupun non formal, serta budaya kerja dan pemberian motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang

kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Menurut Noor (2013:227) motivasi merupakan suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kumarawati, (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Memotivasi karyawan sangatlah penting karena dengan motivasi disiplin karyawan akan meningkat sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja karyawannya.

Kurang disiplinnya karyawan dan rendahnya motivasi yang diberikan oleh atasan terhadap pegawai diduga menjadi penyebab dari pegawai yang tidak memiliki keinginan ataupun dorongan dalam mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan menimbulkan ketidaksamaan persepsi antara bawahan dan atasan, hal tersebut diduga akan berakibat pada kurangnya pencapaian kinerja. Kondisi seperti ini, menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja dan kurangnya motivasi yang pada akhirnya mempengaruhi unit kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Serta kurangnya kesadaran pegawai untuk bersikap dan berperilaku disiplin akan

menjadi perhatian oleh para pemimpin yang ada pada SMK NEGERI 3 DENPASAR. Tindakan indisipliner tersebut akan terus berulang jika tidak ada pengawasan dan sanksi yang tegas untuk memberikan efek jera. Maka dari itu diperlukan sistem manajemen terutama dalam pengawasan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai perlu ditingkatkan agar target dan tujuan organisasi terealisasi dengan menghasilkan output yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dengan ini peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “ Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Mediasi di SMK Negeri 3 Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 3 Denpasar ?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 3 Denpasar ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di SMK Negeri 3 Denpasar?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di SMK Negeri 3 Denpasar?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 3 Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 3 Denpasar
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 3 Denpasar
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja di SMK Negeri 3 Denpasar
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja di SMK Negeri 3 Denpasar
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 3 Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat di pergunakan sebagai saran dan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang di dasarkan peran motivasi, budaya kerja dan disiplin kerja.

2. Kegunaan Empiris

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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Goal Setting Theory*. *Theory* tersebut melandasi variabel penelitian ini yaitu Motivasi, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

2.1.1.1 *Goal Setting Theory*

Locke and Latham (2013) mengemukakan bahwa penetapan tujuan untuk bekerja kearah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Untuk memahami motivasi kerja dan mengembangkan teknik untuk meningkatkan motivasi kerja diantara para pekerja. Salah satu caranya adalah menggunakan teori mengenai *goal setting*. *Goal setting* bisa bekerja sebagai proses motivasional karena *goal setting* bisa menciptakan diskrepansi antara *performance* saat ini dengan *performance* yang diharapkan. *Goal* adalah target dan objektif untuk berkinerja dimasa yang akan datang. Bahwa setiap orang akan membuat perhitungan dalam membuat *goal*. Ketika seseorang telah menentukan *goal* untuk dirinya maka ia akan memiliki motivasi dan berusaha untuk mencapai *goal* yang telah dibuatnya. *Goal* tersebut akan mempengaruhi *performance* mereka dalam bekerja.

2.1.1.2 Theory Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

Teori ini menjelaskan tingkat hirarki kebutuhan, dimana terpenuhinya tingkat kebutuhan tersebut dapat membuat orang menjadi termotivasi (Robbins dan Juge, 2015:128). Teori ini dibagi menjadi lima tingkatan yaitu :

1. Kebutuhan fisiologikal (*Physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan seks
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual
3. Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*)
4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang ada pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status
5. Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2.1.2 Kinerja Pegawai

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2014:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif

untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Edison :2016).

Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang pegawai, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Pengertian lain mengenai kinerja di ungkapkan oleh Riani (2013:61) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Rosidah (2014:276) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *out-come* yang di hasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang di lakukan selama periode waktu tertentu. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.2.2 Karakteristik Kinerja Pegawai

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

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

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

2.1.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator (Robbins, 2016:260) yaitu :

1. Kualitas.

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

2. Kuantitas.

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

3. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu artinya dimana pegawai dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan waktu yang disediakan.

4. Efektivitas.

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

5. Kemandirian.

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

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi yaitu membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja secara optimal dengan kemampuan dan keahliannya guna untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Marno (2016: 22) mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan yang membuat motif bergerak sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Menurut Uno (2012: 1) motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi.

Menurut Berelson (2013) motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya suatu tujuan organisasi. Apabila pegawai memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2013: 120) bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian dari pada ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kegiatan yang membangkitkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku seseorang untuk dapat melakukan suatu perbuatan atau tindakan tertentu secara optimal untuk mencapai apa yang diinginkan organisasi dalam suatu perusahaan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan bagi setiap individu untuk melakukan suatu tindakan karena mereka ingin melakukannya, apabila individu termotivasi maka mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena hal tersebut dapat memuaskan keinginan mereka.

2.1.3.2 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2017: 150), yaitu:

1. Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja

2.1.3.3 Tujuan motivasi

Menurut Sastrohadiwiryo (2012:291) disiplin yang di terapkan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan *service* yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

2.1.3.4 Teori Motivasi

Teori motivasi Abraham Maslow menurut Mangkunegara (2017:94) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan dihargai, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.3.5 Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara, (2005:100) diantaranya yaitu :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan sehingga dapat memotivasi para karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.3.6 Indikator-indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017) indikator yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Rasa aman atau (*security*)

Rasa aman adalah perasaan aman pegawai untuk melakukan pekerjaannya karena telah mendapatkan tunjangan- tunjangan atau asuransi ketenagakerjaan dari perusahaan.

2. Kesempatan untuk maju (*Advancement*)

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

3. Nama baik tempat bekerja (*Company*)

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

4. Teman Sekerja (*CoWorkers*)

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

5. Jenis pekerjaan (*Type of Work*)

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

6. Gaji (*Pay*)

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

7. Atasan (*Supervisor*) yang menyenangkan

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

8. Jam Kerja (*Hours*)

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

9. Keadaan tempat kerja (*Working Condition*)

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

10. Fasilitas atau Tunjangan lain yang disediakan (*Benefits*)

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

2.1.4 Budaya Kerja

2.1.4.1 Pengertian Budaya Kerja

Keberhasilan suatu pekerjaan, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya yang merupakan kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Suatu kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja. Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Widagdho (2014) budaya kerja merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Nawawi (2011) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dari uraian di atas bahwa budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Budaya kerja adalah kebersamaan pengetahuan sosial pada organisasi berkenan dengan aturan, norma dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku pegawai

(talizidulu:2013). Menurut Schein (2014:17) budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

2.1.4.2 Indikator Budaya Kerja

Menurut Anggraeni (2015) adapun indikator yang mempengaruhi budaya kerja yaitu:

1. Datang tepat waktu

Para pegawai datang sesuai dengan jam bekerja yang sudah ditetapkan

2. Berpakaian Rapi

Berpakaian rapi artinya berpakaian sesuai dengan hari bekerja karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan serasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

3. Mampu Memanfaatkan Fasilitas dengan baik

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik apabila dalam menggunakan fasilitas tidak secara hati-hati maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh suatu perusahaan maka akan dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki kedisiplinan dan budaya

kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap suatu organisasi.

5. Memiliki Tanggung Jawab

Tanggung jawab sangat penting dalam dunia kerja apapun itu kita harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk sebuah pekerjaan dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai dan budaya kerja selalu bisa diterapkan.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

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

1. Perilaku pemimpin yaitu tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.
2. Seleksi para pekerja dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkan rasa memiliki dari para pegawai.
3. Budaya organisasi adalah setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun.
4. Budaya luar, didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
5. Menyusun misi perusahaan dengan jelas, dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.

6. Mengedepankan misi perusahaan, jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
7. Keteladanan pemimpin, pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.
8. Proses pembelajaran, pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
9. Motivasi, pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

Dengan demikian pemimpin dapat mengembangkan budaya kerja yang adil melalui peningkatan daya pikir pegawai dalam memecahkan masalah yang ada secara efektif dan efisien.

2.1.5 Disiplin Kerja

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara etomologis disiplin berasal dari bahasa inggris "*diciple*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Terdapat beberapa pendapat mengenai disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Disiplin kerja didefinisikan berdasarkan beberapa kategori, diantaranya berdasarkan pegawai dan berdasarkan manajemen. Berikut adalah pendapat para ahli mengenai disiplin kerja berdasarkan pegawai yaitu: Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2017:193). Disiplin

merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan Sinunungan (2011:145).

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun biasa dari suatu perusahaan atau instansi. Dengan demikian setiap perusahaan menetapkan atau merumuskan suatu aturan yang di berlakukan untuk menjamin terlaksananya mekanisme kerja instansi tersebut, untuk menciptakan prosedur kerja yang teratur sehingga mencapai tujuan organisasi dengan baik Nitisemito (2011). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi Rosidah (2009:290). Menurut UU No. 35 Tahun 2012 yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilarang dijatuhi hukuman disiplin.

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

organisasi tersebut, maka pegawai akan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya.

2.1.5.2 Jenis-jenis Disiplin

Menurut Simamora (2014:750), dijelaskan bahwa jenis-jenis disiplin adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif merupakan kegiatan yang di laksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Progresif Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.
3. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

2.1.5.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2012:291) disiplin yang di terapkan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan *service* yang maksimal kepada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

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

2.1.5.4 Indikator- indikator Disiplin Kerja

Rivai (2015:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu :

1. Absensi

Absensi adalah dokumen yang mencatat jam hadir setiap pegawai diperusahaan.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

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

3. Ketaatan pada standar kerja

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

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

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

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian sebelumnya sebagai bahan acuan serta untuk perbandingan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun/Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		X1	X2	Y1	Y2	
1.	Nurun Nabi, I. M., & Dip TM, H. A. (2017). <i>Impact of motivation on employee performances: a case study of Karmasangsthan bank Limited, Bangladesh.</i>	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika karyawan termotivasi secara positif, maka akan meningkatkan efektifitas kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
2.	Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). <i>Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.</i>	√			√	1. Berdasarkan hasil penelitian motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin. 3. Disiplin memiliki pengaruh negative dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). <i>Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika.</i>	√			√	1. Hasil analisis data dapat diketahui variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh negative terhadap kinerja organisasi. 2. Untuk variabel motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.
4.	Soelton, M. (2018). <i>How culture, training standard and discipline on the employee performance affect hotel management.</i>	√			√	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Nama/Tahun/Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		X1	X2	Y1	Y2	
5.	Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). <i>Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar.</i>		√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan berada pada katagori cukup baik. Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	MM, H. K. S., & MM, H. N. R. S. (2018). <i>The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia).</i>		√		√	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.
7.	Kelimedia, K., Hairudinor, H., Ridwan, M. N. I., & Dalle, J. (2018). <i>The effect of motivation, job satisfaction and job discipline toward employee performance of PT. Buma Perindahindo</i>	√		√	√	1. Peneitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Paramban, S. (2018). <i>Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)</i>	√			√	1. Hasil penetilian menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Puspita, G. (2018). <i>Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor. Jurnal Visionida, 4(1), 23-33.</i>	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dan iklim kerja terhadap disiplin kerja.
10.	Ritonga, M. W. A. N., Ibrahim, M., & Bahri, S. (2019). <i>The practice of work culture, suitability of tasks, leadership style that has an impact on performance: The role of job satisfaction as mediating.</i>	√			√	Berdasarkan analisis dari penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja, kesesuaian kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.
11.	Amalia, L., & Marpaung, R. R. (2019, October). <i>The impact of work culture, competence and motivation on the performance of permanent employees in telaga hikmah palm oil mill (Sampoerna Agro Group Business Unit).</i>	√			√	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh kurang terhadap kinerja karyawan. 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama/Tahun/Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		X1	X2	Y1	Y2	
12.	Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). <i>The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of islamic work ethics.</i>		√	√	√	1. Hasil analisis menunjukan bahwan gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi memiliki pengaruh negative tidak langsung terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
13.	Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). <i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance.</i>		√		√	1. Hasil mepenelitian menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. 2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawaii.
14.	Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). <i>The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa.</i>		√		√	1. Hasil penelitian manunjukkan terdapat pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
15.	Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). <i>Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt satu visi edukasi.</i>	√			√	1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap variabel bebas yaitu kinerja karyawan. 3. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Motivasi memiliki pengaruh tertinggi yang diikuti oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan.
16.	Ekhsan, M. (2019). <i>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.</i>	√	√		√	Hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics.
17.	Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). <i>Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.</i>		√		√	Hasil penelitian menunjukan ada pengaruh positif dari kopetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
18.	Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). <i>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan</i>	√	√		√	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama/Tahun/Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		X1	X2	Y1	Y2	
	<i>Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan.</i>					
19.	Asmoro, B., Hamid, N., & Rasyid, W. (2020). <i>The Effect Work Culture and Competence on Commitment and Employee Performance of PT. Nindya Karya (Persero).</i>	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan dan kinerja karyawan.
20.	Subagja, I. K. (2020). <i>Effect of motivation and job satisfaction on employee performance through working discipline at PT. Bamboo Tirta Engineering.</i>	√			√	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. 2. Variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
21.	Indahyani, N. K. L., & Widhiyani, N. L. S. (2020). <i>The Effect of Work Culture, Personal Technical Ability, Reward and Punishment on Employee Performance in Management of Regional Revenue, Finance and Assets Office in Bali Province.</i>	√			√	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja, kemampuan teknis personal, reward, and punishment berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
22.	Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). <i>Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Andromedia.</i>		√		√	1. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap person Job Fit. 2. Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap person Job Fit. 3. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 5. Person Job Fit berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
23.	Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2020). <i>The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia.</i>	√	√		√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samsung Elektronik Indonesia.
24.	Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). <i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance.</i>	√	√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TIM.