

BAB I

PENDAHULUAN

A.A Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misal dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan memiliki disiplin kerja. Peningkatan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang palingserius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik, Priansa (2016: 260) menyebutkan bahwa kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut pendapat Sinambela (2016), kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Menurut Sinambela (2016:480) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Menurut Robbins, (2001:24) bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya untuk kembali segar. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017), Sutrisno (2016), Sidanti (2015), Abidin (2015), Chrisnanda (2017) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Ismawati, dkk (2017) dan Triastuti (2017) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Hasil wawancara peneliti dengan manager pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dimana karyawan sudah mengalami penurunan kinerja yang relatif rendah seperti terlihat pada tabel A.A berikut.

Pada Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan
PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Tahun
2022

	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian Target (%)
Januari	300.000.000	219.000.000	73,00
Pebruari	300.000.000	300.833.333	100,28
Maret	300.000.000	294.833.333	98,28
April	300.000.000	243.000.000	81,00
Mei	300.000.000	240.750.000	80,25
Juni	300.000.000	249.060.000	83,02
Juli	300.000.000	341.770.833	113,92
Agustus	300.000.000	231.000.000	77,00
September	300.000.000	232.500.000	77,50
Oktber	300.000.000	303.841.667	101,28
November	300.000.000	314.412.500	104,80
Desember	300.000.000	246.870.000	82,29
Total	3.600.000.000	3.217.871.666	1.073
Rata-rata	300.000.000	268.155.972	89

Sumber: HRD PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

Berdasarkan data Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan selama tahun 2020 tidak terealisasi dengan baik, perusahaan hanya bisa mencapai target di bulan Pebruari, Oktober, November, dan di bulan Desember. Namun di bulan Januari, Maret, April, Mei, Agustus, September dan Desember perusahaan belum bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan masih rendah. Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk diperkirakan karyawan tidak puas terhadap pekerjaan serta kurangnya motivasi karyawan dalam melakukan

pekerjaan dan terkadang karyawan menerima tugas yang tidak pasti didalam organisasi atau perusahaan karena beberapa alasan. Untuk memotivasi karyawan, maka Alfamart memberikan motivasi kepada karyawannya dengan memberikan penghargaan. Adapun jenis-jenis penghargaan yang diberikan seperti Tabel 1.2

Tabel 1.2
Jenis-jenis Penghargaan yang Diberikan

No	Jenis Penghargaan	Uraian
1	Pemenuhan atas kebutuhan fisik seperti dengan pemberian bonus	Pemberian bonus di berikan kepada karyawan yang loyal dengan memberikan voucher belanja di toko
2	Pemenuhan kebutuhan rasa aman dengan adanya jaminan sosial ketenagakerjaan	Karyawan diberikan jaminan sosial ketenagakerjaan dengan memberikan jaminan berupa BPJS
3	Pemenuhan kebutuhan sosial	Yaitu dengan menerima karyawan dengan baik pada perusahaan
4	Kebutuhan akan penghargaan	Yaitu dengan memberikan promosi jabatan secara adil kepada seluruh karyawan yang dipandang mempunyai kemampuan untuk dipromosikan
5	Kebutuhan perwujudan diri	Karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki

Sumber: HRD PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

Tabel 1.2 menunjukkan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan penghargaan, seperti pemberian bonus, memberikan waktu istirahat setelah karyawan berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan jam kerja yang tinggi, memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang memang mampu dan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang

sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Saat kita berpindah dari level individu ke organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2018), Abidin (2015), Wijaya (2018), Abidin (2015), Muliadi (2018), Sari dan Susilo (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Florida dan Rosa (2013) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari salah satunya adalah tingkat perpindahan karyawan.

Tabel 1.3
Tingkat perpindahan Karyawan
Tahun 2022

Tahun	Jumlah Karyawan orang	Masuk orang	Keluar orang	Persentase
Januari	500	30	10	1,25
Februari	520	40	30	3,66
Maret	530	40	30	3,61
April	540	30	20	2,38
Mei	550	10	30	3,53
Juni	530	30	10	1,20
Juli	550	20	50	5,88
Agustus	520	10	30	3,66
September	500	30	40	5,00
Oktober	490	30	10	1,27
November	510	30	10	1,23
Desember	530	0	30	3,61
Total		300	300	36,29
Rata2		2,5	2,5	3,024

Sumber: HRD PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat jumlah tingkat perpindahan karyawan sebesar 36,29% termasuk kategori cukup tinggi. Menurut Rofi'i, dkk 2015) mengatakan bahwa terkait dengan perpindahan karyawan, disarankan tidak lebih dari 10% per tahun, karena ini mengindikasikan kepuasan kerja karyawan yang rendah dan itu sangat berbahaya bagi kelangsungan jalannya perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Melayu Hasibuan, 2015: 193). Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2016), Sidanti (2015), Abidin (2015), Azwar (2015), Meilany dan Ibrahim (2015), Safitriani (2016) menemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Satejo dan Kempa (2017) menemukan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja karyawan salah satunya terlihat dari tingkat kehadiran karyawan pada PT. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dapat dilihat di Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Presentase Tingkat Absensi karyawan PT.
PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

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	$F=D-E$	$G=E:D \times 100\%$
Jan	500	19	9500	40	9460	4,21
Feb	500	18	9000	45	8955	5,00
Mar	500	20	10000	39	9961	3,90
Apr	500	19	9500	41	9459	4,31
Mei	500	20	10000	49	9951	4,90
Juni	500	19	9500	49	9451	5,15
Juli	500	17	8500	51	8449	6,00
Agust	500	19	9500	46	9454	4,84
Sept	500	20	10000	48	9952	4,80
Okt	500	20	10000	51	9949	5,10
Nov	500	20	10000	49	9951	4,90
Des	500	20	10000	49	9951	4,90
Jumlah		231	115500	557	114943	58,01
Rata-rata		19,25	9625	46	9578,5	4,83

Sumber : HRD PT.Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

Berdasarkan tabel 1.4 tersebut maka dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dari bulan Januari sampai bulan Desember 2019 cenderung berfluktuasi dimana dalam setiap bulannya rata-rata sebesar 4,83% menunjukkan tingkat absensi tinggi. Karena menurut Ardana dkk (2015: 93) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, dan di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Berdasarkan uraian fenomena berkaitan dengan Motivasi, Kepuasan dan Disiplin kerja diatas, maka saya tertarik

untuk melakukan penelitian “Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

2.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

2.4 Manfaat Penelitian

2.4.1 Bagi mahasiswa

- 1) Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, menambah ilmu pengetahuan, melatih dalam berpikir secara sistematis dan ilmiah, serta dapat mengembangkan kemampuan untuk melakukan analisis terhadap masalah lebih kritis.

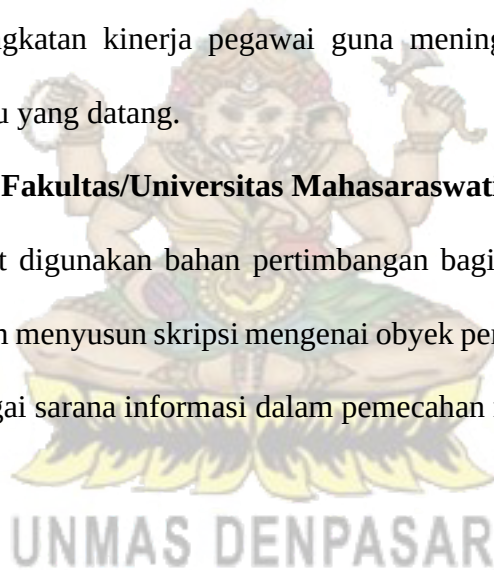
- 2) Menghasilkan bahan untuk menyelesaikan proposal penelitian untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati.

2.4.2 Bagi perusahaan

Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang pemberian motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja serta peningkatan kinerja pegawai guna meningkatkan produktivitas di waktu yang datang.

2.4.3 Bagi Fakultas/Universitas Mahasaraswati Denpasar

Dapat digunakan bahan pertimbangan bagi rekan-rekan Mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai obyek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan grand theory yaitu goal setting theory, dikemukakan oleh Locke dalam Yunus (2017) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. 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. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa performance yang tinggi itu merupakan jalur (path) untuk memuaskan needs (goal) tertentu, maka ia akan berhak mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari level of needs yang bersangkutan (facilitating process). Dalam penelitian ini, goal setting theory berkaitan pada kinerja karyawan. Kinerja merupakan hal yang mendasar bagi suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan pendekatan goal setting theory, kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel stres kerja, motivasi dan komunikasi sebagai faktor penentu.

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pegawai

ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, 1997). Yukl (1998) memakai istilah *proficiency* yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Menurut Bernardin dan Russel (1993) kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Maier, 1965 (dalam As'ad, 2003) mengatakan kinerja sebagai kesuksesan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Byars dan Rue (2004) mendefinisikan kinerja sebagai derajat pencapaian tugas yang diselesaikan karyawan dalam pekerjaannya. Menurut Campbell (1990), kinerja didefinisikan sebagai perilaku untuk menyelesaikan sesuatu.

Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat

dicapai oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi.

1) Penilaian kinerja karyawan

Pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut Handoko (2002: 145), menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari tiga kriteria, yaitu:

- a. Penilaian berdasarkan hasil Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- b. Penilaian berdasarkan perilaku Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Penilaian berdasarkan judgement Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi, serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

2) Manfaat penilaian kinerja

Manfaat penilaian kerja menurut Notoatmodjo (2003:94), adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan prestasi kerja Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- b. Kesempatan kerja yang adil Dengan adanya penilaian kerja yang akurat, akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi

pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

- c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan Melalui penilaian prestasi kerja, akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d. Penyesuaian kompensasi Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.
- e. Keputusan-keputusan promosi dan demosi Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi jelek.
- f. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja, artinya, hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.
- g. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan- penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

3) Indikator kinerja karyawan

Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu:

a. Kuantitas pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau

kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, dengan 58 melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual dan inspection manual.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, yaitu dengan cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan, dan memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, yaitu dengan datang tepat waktu, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

e. Kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya, yaitu dengan membantu atasan 59 dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan, menghargai rekan kerja satu sama lain, dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

2.1.2 Motivasi Kerja

Menurut Robbins(2015:222) dalam Krisnanda (2017) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Mangkunegara (2005:61) dalam Isnawati, dkk (2017) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi Kerja menurut Terry Mitchell (dalam Werner dan Desimone, 2006: 48) didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Wood, et.al (2001: 150) motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu tentang hubungan antara effort performance dan menyenangkan berbagai macam outcome dari level performance yang berbeda-beda. Keith Devis & Newstroom (1995: 65) karyawan termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya mencapai tujuan-tujuan pentingnya. Wexley and Yukl(1992: 75), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.

Inti dari definisi motivasi kerja yang telah dikemukakan diatas menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (*effort*) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi.

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Dalam memotivasi seorang karyawan atau pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan merupakan suatu hal yang rumit. Biasanya didalam motivasi terdapat

berbagai rangkaian faktor yang saling berkaitan antara satu faktor dengan faktor lainnya, faktor tersebut yaitu faktor individu dan faktor organisasional (Gomes, 2003).

Yang termasuk dalam faktor-faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong dalam faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Nurzali (2011) mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh motif, harapan intensif yang diinginkan.

- a) Motif adalah faktor-faktor yang menyebabkan individu bertindak atau bersikap tertentu. Setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam dirinya (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang dirasakan akan menentukan tindakan yang harus mereka lakukan untuk dapat memenuhi kebutuhannya.
- b) Harapan Ekspektasi adalah adanya kekuatan dari kecenderungan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan atau outcome yang menarik. Harapan merupakan kemungkinan bahwa dengan perbuatan akan mencapai suatu tujuan.
- c) Insentif adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan ikut membangun, memelihara dan mempertebal serta mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang akan dicapai perusahaan. Seseorang tidak

akan mampu melakukan suatu tindakan pekerjaan tanpa adanya dorongan atau rangsangan yaitu berupa intensif.

2) Dimensi dan indikator kerja

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

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

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001: 139)

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperoleh akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tinggi kinerja.

Peneliti Tiffin (Mukhyi dan Sunarmi, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja kearah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Kepuasan kerja sebagai dependent variabel dinyatakan dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi. Kepuasan kerja selain dipengaruhi komitmen organisasi, juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Penelitian yang dilakukan Kelner (Satria, 2005) menunjukkan bahwa keputusan kerja selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi, juga dipengaruhi, juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Menurut Kreitner dan Kenicki (2001: 71) kepuasan kerja adalah “Suatu efektivitas

atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1982: 105) mendeskripsikan “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu aspek lainnya kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penelitian terhadap situasi kerja. Penelitian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Mangkunegara (2005: 120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada dalam diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

a) Faktor pegawai

Yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja

b) Faktor pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Melayu S.P Hasibuan (2015: 202), menyatakan bahwa

kepuasan kerja adalah sikap yang emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah:

- Menyenangi pekerjaannya
- Mencintai pekerjaannya
- Moral kerja
- Kedisiplinan
- Tingkat perpindahan karyawan
- Prestasi kerja.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moekijat, 1987).

Kedisiplinan kerja adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan pegawai yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan pegawai kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik. (Melayu S.P. Hasibuan, 2015: 193).

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilaman karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh

organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2015: 212).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenangnya yang di berikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003: 291). Sedangkan menurut Rivai, kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai pada perusahaan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2009: 824). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal, 2006: 44). Pengertian lain dari disiplin yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2004: 610).

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singdimedjo (Sutrisno, 2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnyayang dilakukan. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanya merupakan salah satu cara meredam kegelisahaan karyawan.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan.

Seseorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan lainnya.

c. 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 intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

2. Indikator-indikator kedisiplinan

Menurut Singdimedjo dalam Sutrisno (2009) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Taat terhadap peraturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaannya.

c. Taat dalam peraturan perilaku perusahaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai

dengan jabatan , tugas, tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Menurut Robbins, (2001: 24) bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya untuk kembali segar. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017), Sutrisno (2016), Sidanti (2015), Abidin (2015), Chrisnanda (2017) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Saat kita berpindah dari level individu ke organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan

kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2018), Abidin (2015), Wijaya (2018), Abidin (2015), Muliadi (2018), Sari dan Susilo (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Melayu Hasibuan, 2015: 193). Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2016), Sidanti (2015), Abidin (2015), Azwar (2015), Meilany dan Ibrahim (2015), Safitriani (2016) menemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil-hasil penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu ini dapat disusun sebagai berikut:

2.3.1 Riski Damayanti, Agustina Hanafi, dan Afriyadi Cahyadi

Penelitian yang dilakukan oleh Riski Damayanti, Agustina Hanafi, dan Afriyadi Cahyadi (2018) berjudul “Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)”. Obyek penelitian ini adalah karyawan Rumah sakit

Islam Siti Khadijah Palembang. RS Islam Siti Khadijah Palembang dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu rumah sakit swasta yang cukup besar di Palembang. RS ini mempunyai jumlah karyawan yang banyak, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus profesional agar tidak terjadi masalah di internal perusahaan yang berkaitan dengan karyawan atau tenaga kerja yang tentu akan berakibat terhadap kinerja di rumah sakit. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal, yaitu “Penelitian hubungan sebab-akibat” yaitu penelitian untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat antara faktor tertentu yang mungkin menjadi penyebab gejala yang diselidiki adapun perusahaan yang akan di jadikan obyek penelitian adalah RS Siti Khadijah Palembang.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kualitatif yang berasal dari kuisisioner, kemudian diolah menjadi data kuantitatif menggunakan alat uji statistik dengan bantuan program SPSS. Sumber data penelitian berasal dari data primer yang di dapatkan dari bagian SDM dan Kepegawaian RS Islam Siti Khadijah Palembang. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 40 orang. Responden tersebut adalah karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang. Untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan objek penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan menyebarkan kuisisioner atau daftar pertanyaan secara tertulis, sedangkan instrumen penelitian adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian ini yang disebarkan kepada seluruh karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka

dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islma Siti Khadijah Palembang.

2.3.2 Iwan Kurnia Wijaya (2018)

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas, tujuan penelitian Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja (gaji pokok, peluang kenaikan gaji, penghargaan atas hasil kerja karyawan, dan promosi jabatan) terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab). Populasi penelitian ini berjumlah 73 karyawan Untuk itu, penelitian ini dilaksanakan dengan menyebar angket kepada karyawan di bagian produksi pada CV Bukit Sanomas. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.

2.3.3 Yuliana (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana ini berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagai mana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Haluan Star Logistic. Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah karyawan pada PT Haluan Star Logistic. Berjumlah 45 orang. Sampel yang digunakan adalah dengan cara sensus. Desain sensus adalah kelompok data

penelitian yang dikategorikan untuk mencatat seluruh elemen penelitian sebagai subjek penelitian tanpa kecuali (suharso, 2012). Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yang disusun berdasarkan skalalickert. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Sutrisno (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno ini berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai kantor satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai satuan Polisi Pamong Praja kota Semarang, untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Polisi Pamong Praja kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang sudah bekerja >5 tahun, yaitu sebanyak 174 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang diambil menggunakan metode random sampling.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai,

disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang Memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai dan motivasikerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

2.3.5 Heny Sidanti (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, dan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup untuk mengungkap variabel- variabel yang diteliti. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skalalickert, dengan interval jawaban 1 sampai 5 dengan menyesuaikan pertanyaan yang diajukan. Sebelum kuisisioner digunakan untuk pengumpulan data primer, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil dari analisis data, akhirnya penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada

Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, didapat beberapa kesimpulan, yaitu: (1) hasil analisis mengenai pengaruh faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. (2) faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Ini dibuktikan dari hasil perhitungan SPSS bahwa t hitung lebih rendah dari t tabel. (3) variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Karena nilai t hitung faktor disiplin kerja paling tinggi dibanding nilai t hitung faktor-faktor lainnya. (4) lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja secara bersama- sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

2.3.6 Nur Abidin 2015

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Abidin berjudul “Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai. Desain penelitian ini mengarah pada penelitian formal, yaitu penelitian yang terstruktur diawali dengan pengajuan hipotesis. Salah satu metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey, yaitu suatu metode pengumpulan data melalui penyebaran angket dalam bentuk kuisioner

(daftar pertanyaan) kepada responden secara langsung. Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan alat analisis model persamaan struktural atau structural equation modeling (SEM) dengan Program AMOS ver. 16.0. Penelitian ini akan menyajikan sejauh mana pengaruh kepuasan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu serta dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti. (Supardi, 2005 : 101). Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah Semarang yang berjumlah 185 orang. Mempertimbangkan jumlah anggota populasi dan keterbatasan waktu pelaksanaan penelitian, maka dengan segala keterbatasan dalam penelitian ini akan diambil sampel, sehingga penelitian ini didasarkan atas data hasil sampling.

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang langsung diperoleh penulis melalui sumber primer penelitian, yaitu pada pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis melalui sumber-sumber sekunder, seperti dokumen yang berkaitan dengan data kepegawaian teori-teori yang penulis peroleh dari telaah pustaka, dan dokumentasi.

2.3.7 Andriani Muliadi (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Andriani Muliadi berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur”. Tujuan penelitian ini

adalah menganalisis pengaruh simultan dan parsial kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini berlokasi BKD Kabupaten Kolaka Timur. Pendekatan penelitian ini adalah Kuantitatif dengan tipe asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 70 orang. Ukuran sampel mengikuti rumus Slovin dengan nilai presisi 90% atau 42 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik sampel acak sederhana dengan prosedur undian. Dalam model penelitian ini, kompetensi dan kepuasan kerja menjadi variabel bebas sedangkan kinerja pegawai adalah variabel terikat. Data yang digunakan adalah data seki-silang yakni data yang menggambarkan keadaan pada saat penelitian dilakukan. Instrumen pengumpulan data adalah kuisioner. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, selain itu, kompetensi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.8 Dody Chrisnanda (2017)

Judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. MAS Sumbiri. Untuk mengetahui pengaruh motivasi Internal dan motivasi eksternal pada kinerja karyawan di PT. MAS Sumbiri. Jenis Penelitian ini adalah penelitian empiris. Populasi dalam penelitian ini semua karyawan di PT. MAS Sumbiri. Sampel penelitian ini adalah 42. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Random Sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi internal secara sendiri-

sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi eksternal secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.9 Hendri Azwar (2015)

Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 130 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 orang yang diambil menggunakan teknik pengambilan *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan komunikasi tidak langsung melalui kuesioner (angket) dengan menggunakan skala *likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja Karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, Kinerja Karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%. Maka hipotesis yang diterima adalah H_a .

2.3.10 Prastika Meilany & ²Mariaty Ibrahim (2015)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). Disiplin yang diterapkan PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru tergolong dalam kategori setuju. Hal ini berarti penerapan disiplin kerja yang diterapkan oleh

PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru membuat karyawan bersungguhsungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini berkaitan erat dengan pengaruh kinerja karyawan, apabila disiplin kerja dapat dijalani maka semangat kerja mereka akan lebih baik. Kinerja karyawan bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru masuk dalam kategori sedang. Artinya kemampuan dan motivasi yang dimiliki karyawan masih perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Karena kemampuan dan motivasi yang dimiliki karyawan erat hubungannya terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2.3.11 Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo (2018)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan PTPN X – Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel *intervening*.

Jenis penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian pelaksana (golongan I dan II) Pabrik Gula Modjopanggoong

Tulungagung yang berjumlah 146 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,925 dan signifikan $t = 0,000$. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,433 dan signifikan $t = 0,038$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan signifikan $t = 0,040$. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh langsung yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya.

2.3.12 Safitriani (2016)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Di Kab. Jenepono. Tujuan dari penelitian ini yaitu:

- 1) untuk mengetahui apakah disiplin preventif, disiplin positif dan disiplin progresif berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.
 - 2) untuk mengetahui apakah disiplin preventif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
 - 3) untuk mengetahui apakah disiplin positif berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.
 - 4) untuk mengetahui apakah disiplin progresif berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.
- Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya dengan teknik *Ordinary Least Square* (OLS). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jenepono dan sampelnya berjumlah 103 orang

dengan teknik *Sampling Jenuh*. Penelitian menemukan hasil bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan.

- 1) disiplin preventif, disiplin positif, dan disiplin progresif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
- 2) disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) disiplin positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) disiplin progresif berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Implikasi pada penelitian ini adalah disiplin preventif, disiplin positif dan disiplin progresif memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Disiplin kerja sangat penting bagi kinerja pegawai, dengan disiplin yang tinggi kinerja pegawai akan meningkat, selain itu teladan pimpinan juga merupakan tolak ukur yang baik bagi setiap pegawai dalam bekerja.

2.3.13 Jurnal yang hasilnya tidak berpengaruh

- 1) Florida Dessy Putri Sanuddin dan A.M. Rosa Widjojo (2013) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. Semen tonasa. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja. Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan

jika dibandingkan dengan motivasi kerja (Alpha 10%). Penelitian ini memberikan hasil bahwa peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi peningkatan kepuasan kerja memiliki efek yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka pihak MSDM diharapkan lebih memfokuskan pada peningkatan kepuasan kerjanya. Bagi calon peneliti yang tertarik meneliti tentang peningkatan kinerja karyawan diharapkan untuk menambahkan variabel lain selain kepuasan kerja dan motivasi kerja.

- 2) Ida Ismawati, Abd. Kodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet (2017), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner didistribusikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Gatra Mapan Ngijo karangploso. Pengukuran dilakukan dengan Likert bersekala satu sampai lima. Hasilnya menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan juga menemukan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Modern widya tehcnical cabang jayapura. Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

- 4) Neni Triastuti, Fahmi Sulaiman (2017) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Medan. Berdasarkan hasil penelitian regresi linier berganda diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, dengan nilai regresi variabel X_1 sebesar 0,252 dan variabel X_2 25,103 > F_{tabel} sebesar 0,358. Hasil uji statistik secara simultan menunjukkan bahwa F hitung 3,20. Sedangkan probabilitas signifikan $F = 0,000 < \alpha = 0,05$, yang berarti H_1 diterima. Ini menunjukkan variabel independen motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan. Hasil tersebut juga didukung oleh hasil koefisien determinasi sebesar 50,6% kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Dari uji statistik regresi linier berganda bahwa variabel motivasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,252 memiliki pengaruh yang searah yang artinya setiap penambahan atau kenaikan nilai satu satuan skor variabel motivasi akan menambah nilai kinerja sebesar 0,252 per satu satuan skor.

Sedangkan secara parsial Variabel motivasi thitung sebesar 1,738, ttabel sebesar 2,014 dan signifikan sebesar 0,089, sehingga t hitung $1,738 < t_{\text{tabel}} 2,014$ dan signifikan $0,089 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja karyawan tidak terjaga dengan baik. Oleh karena itu, Politeknik LP3I Medan harus memperbaiki dan terus mendorong karyawan dengan memberikan *Reward* dan *Punishment* yang sesuai dengan kinerja dan prestasi yang dimiliki karyawan. Variabel disiplin kerja dengan nilai koefisien regresi = 0,358. Variabel disiplin yang bertanda positif berarti memiliki pengaruh yang searah yang artinya setiap penambahan atau kenaikan nilai satu satuan skor variabel disiplin kerja akan menambah nilai kinerja sebesar 0,358 per satu satuan skor. Pada uji statistik secara parsial Variabel Disiplin Kerja dengan t hitung sebesar 4,234 sedangkan t tabel sebesar 2,014 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t hitung $4,234 > t_{\text{tabel}} 2,014$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini uji signifikan secara parsial diketahui bahwa Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,506 yang berarti 50,6% dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya yaitu 49,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini, seperti pada Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Komitmen.