

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis saat ini yang ditandai dengan persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Di dalam dunia kerja tentu pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten sehingga mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bersaing seperti, dapat berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan dapat berkarya yang disertai dengan semangat tinggi dalam menghadapi persaingan global dan untuk membantu perusahaan dalam mengembangkan perusahaan. Sumber daya manusia tentu memiliki peran penting bagi sebuah perusahaan yaitu sebagai penggerak utama dalam kelancaran kegiatan perusahaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di dalam organisasi atau perusahaan, kualitas organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan yang dimiliki suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja. Menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dikemukakan oleh (Bintaro, 2019) kinerja ialah hasil yang digunakan pada organisasi untuk meningkatkan melaksanakan pekerjaan individual pegawai, dengan partisipasi pegawai terhadap

organisasi untuk periode waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan pencapaian kinerja karyawan. Sebaliknya perusahaan akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan bila kinerjanya rendah.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek seperti tingkat absensi, prestasi yang dicapai, hasil kerja yang telah diraih selama bekerja. Meningkatnya kinerja karyawan adalah harapan dari perusahaan atau organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengetahui hal apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, karena kinerja merupakan hasil kerja suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk perusahaan (Priansa 2018: 269). Dalam bekerja karyawan membutuhkan dorongan atau motivasi yang diberikan perusahaan sebagai apresiasi terhadap hasil kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima Robbins (2017: 170). Karyawan akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dilakukan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapan yang sesuai dengan tujuan mereka bekerja. Apabila karyawan mendambakan sesuatu, maka itu berarti karyawan memiliki suatu harapan, dan dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapannya terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas namun jika harapannya

tidak terpenuhi, maka karyawan tidak akan merasa puas, sehingga dapat memunculkan kinerja yang kurang maksimal.

CV Reyhan Anugrah Packaging, merupakan perusahaan pengemasan, membuat box, sablon dan percetakan segala ukuran. Fenomena kepuasan kerja yang terjadi pada CV Reyhan Anugrah Packaging menunjukkan bahwa karyawan sering keluar masuk dan tidak bertahan dalam jangka waktu cukup panjang di perusahaan. Selain itu, pelaksanaan kegiatan-kegiatan dengan tugas pokok dan fungsi yang belum sesuai dengan harapan organisasi merupakan akibat dari kinerja karyawan yang buruk.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Rostina, dkk (2019), mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh M.Nur Iman Ridwan (2019), kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba, dkk (2019), kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, Motivasi juga merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. “Motivasi merupakan suatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu”(Sutrisno, 2010:109). Sedangkan definisi motivasi kerja dari Hasibuan, (dalam Febrianti, N.R 2020) adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan”.

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dari dalam diri yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi dapat disebut sebagai sebuah alasan yang melatar belakangi adanya perbuatan yang dilakukan oleh individu. Seseorang dikatakan bermotivasi tinggi jika mempunyai suatu alasan yang kuat untuk menggapai apa yang diinginkannya dan mengerjakan pekerjaan yang saat ini sedang dijalani. Dalam peneliti teori hirarki dan Abraham Maslow yang dijabarkan Sofyandi dan Garniwa (2018:102) motivasi terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Fenomena motivasi di CV Reyhan Anugrah Packaging masih rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan benar sehingga karyawan sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, kemudian terdapatnya beberapa karyawan yang tidak berada di ruangan kerja pada saat jam kerja, dan masih ada beberapa karyawan terlambat hadir serta karyawan tidak masuk kerja merupakan faktor yang turut berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purba, dkk (2019) mengatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wirnasih, dkk (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Julianry, dkk (2017)

mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati suatu peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Perilaku disiplin akan membuat pekerja menjadi tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan atau yang tidak sepatutnya dilakukan.

Fenomena disiplin kerja di CV Reyhan Anugrah Packaging yaitu adanya beberapa karyawan tidak hadir dalam bekerja dan selalu mengakhiri pekerjaan terlalu awal yang disebabkan karena kemalasan ataupun kurang bertanggung jawabnya karyawan terhadap pekerjaannya. Kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan. Secara rinci indikasi kinerja karyawan CV Reyhan Anugrah Packaging dalam hal ini tidak masuk kerja setiap bulannya, satu tahun terakhir, dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1.1
Persentase Absensi Karyawan
CV. Reyhan Anugrah Packaging Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Absensi (hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (hari)	Absensi (%)
1	2	3	4	(5=3x4)	6	(7=5-6)	(8=6:7)
1	Januari	32	26	832	11	821	1,33
2	Februari	32	24	768	6	762	0,78
3	Maret	32	26	832	2	830	0,24
4	April	32	25	800	7	793	0,88
5	Mei	32	26	832	7	825	0,84
6	Juni	32	25	800	5	795	0,62
7	Juli	32	26	832	7	825	0,84
8	Agustus	32	26	832	4	828	0,48
9	September	32	25	800	8	792	1,01
10	Oktober	32	26	832	10	822	1,21
11	November	32	25	800	8	792	1,01
12	Desember	32	26	832	4	828	0,48
	Jumlah	384	306	9.792	79	9.713	9,72
	Rata-rata		25,5	816	6,58	809	0,81%

Sumber: CV Reyhan Anugrah Packaging

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja pegawai menunjukkan tingkat absensi yang fluktuasi. Toleransi absensi adalah batas yang diperbolehkannya pegawai tidak masuk kerja biasanya karena keterlambatan, sakit, dan adanya ijin hari raya. Tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2021 sebesar 0,81%. Pada bulan Januari dan Oktober tingkat absensi karyawan berada pada posisi tertinggi yaitu sejumlah 1,33% sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Maret yaitu sejumlah 0,24%, Hal ini dapat berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. artinya semakin rendah absensi akan mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zella (2018), mengatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Bagis, dkk. (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ismawati, dkk (2017) mengatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Purba, dkk (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Reyhan Anugrah Packaging Denpasar?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Reyhan Anugrah Packaging Denpasar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Reyhan Anugrah Packaging Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka menjadi tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Reyhan Anugrah Packaging Denpasar.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Reyhan Anugrah Packaging Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Reyhan Anugrah Packaging Denpasar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai wahana pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya aplikasi *goal setting theory*. Hal ini diwujudkan dengan melakukan kajian empiris peningkatan kinerja karyawan yang berdasarkan pada kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan berlangsung dan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi Mahasaraswati Denpasar.

2. Bagi Perusahaan CV. Reyhan Anugrah Packaging

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan saran kepada pihak manajemen CV. Reyhan Anugrah Packaging dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama peningkatan kinerja karyawan yang berdasarkan kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja.

3. Bagi Universitas Mahasarawati Denpasar

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai koleksi tambahan penelitian dan dapat menjadi referensi tambahan untuk yang tertarik melaku penelitian selanjutnya yang sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut goal setting theory, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan.

Mengacu pada Locke's model, *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

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. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika individu berkomitmen tinggi untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi.

Adanya penetapan tujuan, akan menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan individu. Jika individu diberikan tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai maka dikatakan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang menerima tujuan kurang spesifik dan mudah atau bahkan tidak memiliki tujuan sama sekali. Menurut Locke (2002) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi serta praktik manajemen. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (goal) akan lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, keberhasilan karyawan meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan utama yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Sedangkan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai faktor penentunya. Semakin baik faktor penentunya maka akan semakin tinggi pencapaian tujuannya. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan

berkontribusi dalam perusahaan yang akan berpengaruh dalam pencapaian kinerjanya. Disiplin kerja yang dilakukan tentunya akan membantu perusahaan dalam mencapai sasaran (goal) yang diharapkan. Selain itu penetapan tujuan harus diimbangi dengan budaya organisasi yang dimiliki, jika budaya organisasi perusahaan baik maka pencapaian dalam penetapan tujuan perusahaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.

Penetapan tujuan perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga kinerja karyawan juga harus diperhatikan dan ditingkatkan untuk mencapai penetapan tujuan tersebut, sehingga tujuan yang telah ditetapkan organisasi nantinya akan dapat dicapai oleh organisasi dengan adanya kinerja karyawan yang optimal, kepuasan kerja karyawan yang maksimal, dan disiplin kerja yang tinggi, serta budaya organisasi yang baik.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74).

Menurut Robbins (2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini

seharusnya diterima. Sedangkan menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan pekerja terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sutrisno (2011:80) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman, dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor social, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji,

jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:120), ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor karyawan yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawas, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hariandja (2019:164), indikator yang mempengaruhi kepuakerja,yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b. Gaji, yaitu Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c. Rekan kerja, yaitu seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau penunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau tertutup. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara- cara tertentu (Griffin, 2018:38). Siagian (2018:138) juga berpendapat bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut American Encyclopediamotivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan

terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Djamarah (2019:34), Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dan aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya.

Menurut Azwar, Motivasi adalah sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok masyarakat yang ingin bekerjasama secara maksimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

1. Faktor Internal (Intern)

Faktor internal adalah faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal timbul karena adanya keinginan individu untuk memiliki prestasi dan tanggung jawab didalam hidupnya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal adalah:

- a. Harga diri dan prestasi, yaitu motivasi di dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya.
- b. Kebutuhan, setiap individu memiliki kebutuhan di dalam hidupnya sehingga orang tersebut menjadi termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

- c. Harapan, yaitu sesuatu yang ingin dicapai seseorang dimasa mendatang yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif orang tersebut.
- d. Tanggung Jawab, yaitu motivasi di dalam diri seseorang agar bekerja dengan baik dan hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
- e. Kepuasan Kerja, yaitu motivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.

2. Faktor Eksternal (Ekstern)

Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal adalah:

- a. Jenis dan Sifat Pekerjaan, yaitu dorongan di dalam diri seseorang untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.
- b. Kelompok Kerja, yaitu organisasi dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.
- c. Kondisi Kerja, yaitu keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (kondusif) sehingga dapat bekerja dengan baik.

- d. Keamanan dan Keselamatan Kerja, yaitu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan keamanan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.
- e. Hubungan Interpersonal, yaitu hubungan antara teman sejawat dengan atasan dan dengan bawahan. Dalam hal ini, setiap orang ingin dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

3. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

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

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

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

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah adalah kapan motivasi positif

atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kinerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

4. Indikator Motivasi

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersamasama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan

2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika et al., 2020)

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga

kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut (Fererius Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat-pendapatan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Ilahi,2017) dua bentuk tersebut, antara lain :

1. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya)

Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah

kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.

2. *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah).

Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin terbut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikutin peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak Human Resources (HR).

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebakan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguhsungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

c. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

d. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

e. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

4. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Rivai dalam Alfiah (2019), adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercemin dari kebiasaan karyawan yang suka terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

- d. Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- e. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja karyawan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Banyak para ahli mendefinisikan tentang pengertian kinerja , dan setiap ahli menjelaskan secara berbeda sehingga dibawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diantaranya:

Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hersey dan Blanchard (2018) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau 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 dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Sinambela,dkk. (2017:48) menyatakan bahwa: Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja karyawan

sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab.

2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Chusminah, (2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training atau latihan.
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses.

6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:75), adalah sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Kualitas yang diukur yaitu dari kerapian, kemampuan dan keberhasilan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam melaksanakan dan mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan. Tanggung jawab yang diukur dari hasil kerja yaitu pengambilan keputusan, sarana dan prasarana.

d. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin

baik. Kerja sama yang diukur yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

e. Inisiatif

inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari. Inisiatif yang diukur yaitu kemandirian.

Sedangkan indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2016:21) yaitu:

a) Kualitas

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

b) Kuantitas

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

c) Ketepatan waktu

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

d) Efektivitas

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

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f) Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

4. Faktor-Fakto Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (ability)

Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang 11 terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang

mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Personal Factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. Leadership Factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team Factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System Factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual Situational, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Rostina, dkk (2019) dalam penelitian yang dilakukan berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur dan Eksportir Sabun)”. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Wijaya (2018) dalam penelitian yang dilakukan berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan 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.

M.Nur Iman Ridwan (2019) dalam penelitian yang dilakukan berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh Kabupaten Barito Utara” Hasil pengujian membuktikan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Changgriawan (2017) dalam penelitian yang dilakukan berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production” Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Asmawiyah, dkk. (2020) dalam penelitian yang dilakukan berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sampel yang diambil sebanyak 62 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

Ismawati, dkk (2017) dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso. Penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan pada variabel motivasi (X1) yaitu sebesar 0,60 yang mana signifikan tersebut lebih besar dari 0,05, berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan pada variabel disiplin kerja (X2) yaitu sebesar 0,009 yang mana signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil signifikan sebesar 0.002 yang mana lebih kecil dari 0,005.

Winarno dan Sunaryo (2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Anugerah Putra Siantan Songsong Singosari Malang. Penelitian ini menunjukkan bahwa, secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh dan diterima terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh dan diterima terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan ditolak terhadap kinerja karyawan.

Purba, dkk (2019) dalam penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Penelitian ini menunjukkan bahwa, kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Winarsih, dkk (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi

Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Kalsel Syariah Kandungan. Penelitian ini menunjukkan bahwa, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandungan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah Kandungan.

Sutrisno, dkk (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel intervening Pada PT. Fumira Semarang. Penelitian ini menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Yudha (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. Penelitian ini menunjukkan bahwa, tingkat budaya organisasi dan kepuasan kerja pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi berdasarkan analisis berada pada kategori cukup baik, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan besar koefisien r -hitungnya adalah 0,222% yang jauh lebih besar dari nilai r -tabel sebesar 0,159%, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, dengan besar koefisien r -hitungnya adalah 0,247% yang jauh lebih besar dari nilai r -tabel sebesar 0,159%, dari hasil pengujian secara simultan, terbukti bahwa dari dua variabel independen yakni budaya organisasi dan kepuasan kerja yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan besar

koefisien r-hitungnya adalah 0,020%(X1) dan 0,231%(X2), ternyata kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi dengan nilai besar koefisien r-hitungnya adalah 0,231% yang jauh lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,159%.

Wahid, dkk (2019) dalam penelitian yang berjudul efek Gaya Kepemimpinan serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.FIF (Federal International Finance). Penelitian ini memberikan bahwa, variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial memiliki imbas signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Julianry, dkk (2017) dalam penelitian yang berjudul imbas training dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. Penelitian ini memberikan bahwa, variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif secara pribadi terhadap kinerja karyawan Keminfo, buat variabel motivasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kinerja pegawai tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Zella (2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (persero) Cabang Padang”. Hasil penelitiannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bagis, dkk. (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan”. Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh

disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Institusi Pendidikan yang ada di Purwokerto. Kuesioner diberikan kepada 74 karyawan dari tingkat manajemen ke tingkat staf sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

