

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah salah satu aset yang menjadi tolak ukur kesuksesan perusahaan tersebut. Penunjang keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas karyawan yang bekerja di dalamnya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan menghasilkan sistem manajemen yang baik pula. Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Melihat kondisi diatas maka manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. Bintoro dan Daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Untuk itu perusahaan perlu memikirkan karyawan khususnya mengenai kinerja karyawan, faktor yang penting untuk mendapatkan hasil yang optimal dan prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Priansa (2016: 260) menyatakan bahwa kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya, 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 (Sinambela, 2016:480). Kinerja karyawan di dalam perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Pada PT. POS Indonesia Kota Denpasar, kinerja karyawan dapat dilihat dari jumlah kehadiran atau absensi karyawannya. Berikut data absensi karyawan PT.POS Indonesia Kota Denpasar periode tahun 2020.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan PT. POS Indonesia Kota Denpasar
Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari)	Jumlah Absensi	Presentase
A	B	C	D	E	$F = \frac{E}{C \times D} \times 100\%$
1.	Januari	162	27	31	5,17%
2.	Februari	162	25	29	4,47%
3.	Maret	162	27	31	5,17%
4.	April	162	26	30	4,81%
5.	Mei	162	27	31	5,17%
6.	Juni	162	26	30	4,81%
7.	Juli	162	27	30	5%
8.	Agustus	162	26	34	5,45%
9.	September	162	26	30	4,81%
10.	Oktober	162	27	28	4,17%
11.	November	162	25	33	5,1%
12.	Desember	162	27	30	5%

Sumber: PT. POS Indonesia (Persero) Kota Denpasar

Berdasarkan data absensi pada tabel 1.1, maka dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran paling banyak terjadi pada bulan Agustus. Dimana ketidakhadiran tercatat sebesar 5,45% yang disebabkan karena sakit, ijin, adanya kepentingan mendadak, serta keterlambatan. Jika hal ini tidak diantisipasi maka kecenderungan akan mengganggu kinerja karyawan sehingga sangat penting untuk memotivasi karyawan.

Menurut Robbins (2015:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Mangkunegara (2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja di perusahaan. 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. (Werner dan Desimone, 2006: 48) Motivasi didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan.

Pemberian motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abidin (2015), Sidanti (2015), Sutrisno (2016), Triastuti (2017), Pratama (2019), Krisnawati, dkk. (2019), Lestari, dkk. (2019), Sari (2020), Putra (2021), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena karyawan cenderung memiliki dorongan dalam meningkatkan kinerja yang lebih optimal. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismawati, dkk. (2017) dan Triastuti (2017) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dorongan dalam diri karyawan belum menjadi tujuan utama dari hasil kerja karyawan.

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. Umar (2011), menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak

positif, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat, kepuasan yang 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.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abidin (2015), Muliadi (2018), Pratama (2019), Putra (2021), menemukan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena kepuasan kerja dapat menjadi faktor utama dalam hasil kerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian Lestari, dkk. (2019) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tinggi rendahnya potensi yang dimiliki karyawan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan, (2015: 193), disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin 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. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Abidin (2015), Sidanti (2015), Sutrisno (2016), Pratama (2019), Putra (2021) menemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena adanya ketaatan karyawan dalam meningkatkan kinerja yang lebih optimal. Namun bertolak

belakang dengan penelitian Satejo dan Kempa (2017) menemukan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat kedisiplinan belum menentukan kinerja yang optimal dari karyawan.

Penurunan kinerja pada karyawan terjadi karena kurangnya motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia Kota Denpasar. Fenomena ini tentunya hanya merupakan salah satu dari sekian banyak fenomena yang terjadi yang ada kaitanya dengan persoalan kinerja karyawan. Berdasarkan Fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia Kota Denpasar.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Denpasar?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Denpasar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Denpasar.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai sarana pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia sehingga dapat mengadakan perbaikan di segala bidang perusahaan karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Teori kebutuhan *Abraham Maslow* mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting (Prihartanta, 2015):

- a) Kebutuhan fisiologis berkaitan dengan rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya.
- b) Kebutuhan rasa aman yaitu perasaan aman dan terlindung serta jauh dari bahaya.
- c) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki).
- d) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).
- e) Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan kebutuhan kognitif (mengetahui, memahami, dan menjelajahi), kebutuhan estetik

(keserasian, keteraturan, dan keindahan) dan kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Jika pekerjaan telah memenuhi beberapa kebutuhan yang lebih tinggi maka hal tersebut akan menentukan dalam motivasi kerja. Tingkat aspirasi sangat berhubungan erat dengan hirarki kebutuhan, dan sikap akan menentukan jalan yang akan ditempuh seseorang untuk pencapaian kebutuhannya (Andjarwati, 2015).

Teori kebutuhan *Abraham Maslow* berkaitan dengan penelitian ini karena kebutuhan pokok yang harus dipenuhi karyawan akan memunculkan adanya motivasi dalam diri karyawan, kepuasan kerja karyawan serta disiplin kerja karyawan yang mana hal-hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan selama bekerja dalam suatu perusahaan.

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi Kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan atau dorongan, keinginan, sebab serta alasan seseorang melakukan sesuatu. Sutrisno (2013:109) menyatakan bahwa motivasi sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang berkaitan dengan kebutuhan tersebut. Motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan serta dorongan dasar

yang menggerakkan tingkah laku seseorang, dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya.

Namun menurut Widodo (2015:187) menyatakan bahwa motivasi kekuatan yang ada dalam seseorang untuk mendorong perilakunya melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor intern yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor ektern yang berasal dari luar diri seseorang karyawan. Menurut Sutrisno (2011:116), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor intern antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- d) Keinginan untuk memperoleh harapan
- e) Keinginan untuk berkuasa

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari ekstern antara lain:

- a) Kondisi lingkungan kerja
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Status dan tanggung jawab
 - d) Peraturan yang fleksibel
- 2) Indikator Motivasi

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 waktu hari libur sesuai keperluannya.
- 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 karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

- e. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik 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 merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Umar, 2011),. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat kepuasan juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tinggi kinerja. Peneliti Tiffin (Mukhyi dan Sunarmi, 2007) menyatakan bahwa kepuasan 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 sebagai dependent variabel dinyatakan dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi. Kepuasan selain dipengaruhi komitmen organisasi, juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Menurut Hasibuan, (2015), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan 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 Badriyah (2015:227), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok:

- a. Faktor intrinsik yaitu faktor dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak bekerja di tempat pekerjaannya, yaitu instusi pendidikan.

- b. Faktor ekstrensik yaitu menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik, lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

2) Indikator- indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Spector (2016:292) terdiri Sembilan aspek yaitu:

- a. Gaji, aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterimanya dengan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.
- b. Promosi, aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kebijakan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi
- c. Supervisi (hubungan dengan atasan), aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan dan memusatkan perhatian kepada

pegawai (*employed centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*)

- d. Tunjangan tambahan, Penghargaan, aspek ini mengukur sejauh mana karyawan merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap seseorang ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya
- e. Penghargaan, aspek ini mengukur sejauh mana karyawan merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap seseorang ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.
- f. Prosedur dan peraturan kerja, aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.
- g. Rekan kerja, aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- h. Pekerjaan itu sendiri, aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk

menyibukan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitasi pekerjaan.

- i. Komunikasi, aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *Dicipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian. Menurut Muchadarsyah (2014:135), disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Disiplin adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi.

Namun menurut Mulyadi (2015:62), disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seseorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016:89).

1) Faktor- faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014:89), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi, para karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan para karyawan akan memperhatikan bagaimana dapat mengendalikan diri dari ucapan, perbuatan, tingkah laku, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan, pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, untuk mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dengan tepat dan sesuai.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan lainnya. Seseorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, tetapi mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari atasan atau pimpinannya sendiri di dalam perusahaan.

2) Indikator Disiplin Kerja

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 terpat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan
- b. Taat terhadap peraturan yang berlaku. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaanya.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaann-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam pengertian kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan bekerja untuk kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain, (Virdiansyah, 2016).

Kinerja mengacu pada hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan instansi atau organisasi. Pengertian kinerja diberi batasan oleh Virdiansyah (2016), sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. *Lawler and Poter* menyatakan bahwa kinerja adalah *succesfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Berdasarkan batasan tersebut *As'ad* menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan

yang mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robbins (2006), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya masing-masing

2) Faktor motivasi

Motivasi ditandai dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seseorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal, sikap mental seorang karyawan harus dengan mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

2) Indikator Kinerja

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.

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. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dari pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) 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 kuisisioner (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 31 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) Sidanti (2015) Penelitian yang dilakukan oleh 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 kuisioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup untuk mengungkap variabel-variabel yang diteliti. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skalalikert, dengan interval jawaban 1 sampai 5 dengan menyesuaikan pertanyaan yang diajukan. Sebelum kuisioner 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 di banding nilai t hitung faktor-faktor lainnya. (4) lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja secara bersama-sama dan secara simultan 30 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun

- 3) 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 28 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 motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

- 4) Triastuti, dkk. (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 X1 sebesar 0,252 dan variabel X2 25,103 > Ftabel 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 H1 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 thitung 1,738 < 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang menyatakan motivasi kerja secara parsial 39 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 $4,234 > t$ 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

- 5) Satedjo dan Kempa (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical 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 38 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
- 6) Ismawati, dkk. (2017), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di bagian 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.

- 7) 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 seksi-32 silang yakni data yang menggambarkan keadaan pada saat penelitian dilakukan. Instrumen pengumpulan data adalah kuisisioner. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukan 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

- 8) Krisnawati, dkk. (2019) Penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati, dkk (2019) berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Nusantara Surya Sakti Bangli). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nusantara Surya Sakti Bangli. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program Smart PLS. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel: 1). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 3). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 4). Variabel Motivasi kerja mampu menjadi variabel intervening antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

- 9) Pratama, (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. Universitas Muhammadiyah Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif artinya untuk mengetahui hubungan anatara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah 81 orang karyawan, dengan sampel yang diambil sebesar 65 responden. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis Kualitatif dan Kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F, t dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan regresi : $Y = 0,804 + 0,945 X_1 + 0,791 X_2 + 0,783 X_3$. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} (39,136) > F_{tabel} (2,75)$, artinya ada pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} (7,564) > t_{tabel} (1,999)$ untuk motivasi kerja, $t_{hitung} (5,777) > t_{tabel} (1,999)$ untuk disiplin kerja, dan $t_{hitung} (6,323) > t_{tabel} (1,999)$ untuk kepuasan kerja, artinya ada pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan, sebesar 64,8%.

- 10) Lestari, dkk. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Cafe Toaststory Malang). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh organisasional komitmen, kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan Cafe Toaststory baik secara parsial maupun bersama-sama. Itu populasi dan sampelnya adalah 40 karyawan manajemen rendah. Pengumpulan data melalui kuisisioner dan wawancara. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 14. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dan pengujian data Teknik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji klasikal uji asumsi, analisis regresi linier berganda, dan uji penelitian hipotesa. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan organisasional komitmen, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan bersama-sama tunjukkan bahwa Organisasi komitmen, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan
- 11) Sari, (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Taman Sari. Bandung. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh motivasi kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara simultan maupun parsial pada karyawan Bank BJB Cabang Tamansari Bandung. pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas diantaranya motivasi kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan populasi dan sampel yang berjumlah 80 orang atau responden. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, korelasi berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 63,7%, dan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh sebesar 28,7% dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh sebesar 35,0%. Dapat disimpulkan motivasi kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tamansari Bandung.

- 12) Putra, (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Circle K Denpasar Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Circle K

Denpasar diperkirakan disebabkan oleh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Circle K Denpasar. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 83 orang. Metode pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi dokumentasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.