

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan, sehingga eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencanan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki suatu organisasi begitu modern. Dengan demikian keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung dari fasilitas yang ada melainkan juga tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan. Karena semua kegiatan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat

dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2014). Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi pejabat (karyawan), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 moral dan etika (Sinambela, 2016:480).

Selain sebagai hasil kinerja dan perilaku kerja dalam mencapai hal tersebut terdapat faktor-faktor yang sangat berpengaruh yaitu motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Menurut Robbins (2015:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Motivasi sendiri berkaitan dengan arah dari perilaku individu yang menyangkut perilaku yang dipilih seseorang bila terdapat beberapa alternatif, kekuatan perilaku seseorang setelah melakukan pemilihan alternatif dan ketetapan perilaku tersebut. Mamik (2014:88) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu

dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Karyawan yang kurang termotivasi dapat bersikap tidak acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi di dalam suatu organisasi.

Faktor lain untuk mencapai kinerja yang tinggi perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawannya. Hilangnya kedisiplinan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap efisien kerja dan aktivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan dengan seefektif mungkin. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan diartikan 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 bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil apapun. Menurut Sinambela (2012) disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Darmawan (2013), disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Disamping motivasi dan disiplin kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan

berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti lambannya menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan karyawan. Kepuasan kerja mengekspresikan jumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Menurut Robbins (2015:259) kepuasan kerja merupakan karyawan lebih memilih pekerjaan yang menantang secara mental dalam menyediakan kesempatan untuk menggunakan keterampilan serta kemampuan karyawan, menawarkan berbagai tugas, memberikan kebebasan dan memberikan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaan yang karyawan lakukan. Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan mengalami perlakuan yang baik atau buruk dalam sebuah perusahaan. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik dan berprestasi atas tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya daripada karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Affandi (2016:33) menggambarkan kepuasan kerja yang menyebabkan peningkatan kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Kepuasan kerja hendaknya dapat dijadikan sebuah sistem yang berkelanjutan demi tercapainya tujuan perusahaan dan bagaimana cara kepuasan kerja mampu memberikan hasil atau keluaran yang memuaskan bagi perusahaan.

PT. Mardika Griya Prasta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontruksi, pengolahan kayu (*wood working*) yang beralamat di Jl. Sekar Sari No. 30 Kesiman Kertalangu, Denpasar Timur. Bali

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, kinerja karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta saat ini dapat dikatakan masih belum maksimal. Dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak tepat menyelesaikan pekerjaan karena kurang adanya motivasi terhadap karyawan dan tingkat absensi yang kurang baik. Adapun data target pencapaian karyawan PT. Mardika Griya Prasta periode Tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Data Pencapaian Target PT. Mardika Griya Prasta
Tahun 2021

No	Bulan	Target	Pencapaian (Rp)	Presentase Penjualan
1.	Januari	200.000.000	177.000.000	88,50
2.	Februari	250.000.000	215.000.000	86,00
3.	Maret	300.000.000	275.240.000	91,74
4.	April	350.000.000	323.500.000	92,42
5.	Mei	400.000.000	342.000.000	85,50
6.	Juni	450.000.000	408.000.000	90,66
7.	Juli	500.000.000	412.530.000	82,50
8.	Agustus	550.000.000	505.000.000	91,81
9.	September	600.000.000	511.500.000	85,25
10.	Oktober	650.000.000	620.374.000	95,44
11.	November	700.000.000	611.563.000	87,36
12.	Desember	750.000.000	722.562.000	96,34
Jumlah		5.700.000.000	5.124.269.000	1.073,52
Rata-rata		475.000.000	427.022.416	89,46

Sumber: PT. Mardika Griya Prasta, Tahun 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa presentase pencapaian target pada tahun 2021 pada PT. Mardika Griya Prasta adalah rata-rata sebanyak 89,46% per bulan, hal ini berarti PT. Mardika Griya Prasta belum memenuhi target yang ditetapkan. Kondisi ini mengindikasikan kinerja karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta belum maksimal. Realisasi pencapaian target tertinggi diperoleh pada bulan Desember

yaitu dengan pencapaian penjualan sebesar Rp. 722.562.000 dari target penjualan yang sebesar Rp. 750.000.000, tercapai sebesar 96,34% dari targetnya. Realisasi penjualan terendah diperoleh pada bulan Juli yaitu dengan terealisasi penjualan sebesar Rp. 412.530.000 dari target penjualan yang sebesar Rp. 500.000.000, hanya tercapai sebesar 82,50% dari targetnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Azwar (2017:73) motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan 8 orang karyawan pada kantor PT. Mardika Griya Prasta, dimana motivasi karyawan masih rendah. Adapun permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja yaitu perkembangan karir karyawan kurang diperhatikan oleh atasan sehingga karyawan kurang semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan.

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sudjatmoko dan Rusilowati (2022), Ratnawati, dkk. (2022), dan Tapala (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Monica dan Ayu (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Kinerja karyawan di dalam perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Jika kehadiran karyawan masih rendah maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap

perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi pada PT. Mardika Griya Prasta, kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawannya. Berikut data tingkat absensi karyawan PT. Mardika Griya Prasta periode tahun 2021.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan PT. Mardika Griya Prasta Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/ Bulan (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari-orang)	Jumlah Absensi	Presentase
A	B	C	D	E=(CxD)	F	G= (F:E)x100%
1.	Januari	40	25	1000	34	3,4
2.	Februari	40	23	920	35	3,8
3.	Maret	40	26	1040	34	3,2
4.	April	40	25	1000	35	3,5
5.	Mei	40	21	840	33	3,9
6.	Juni	40	25	1000	34	3,4
7.	Juli	40	26	1040	32	3,0
8.	Agustus	40	24	960	34	3,5
9.	September	40	26	1040	36	3,4
10.	Oktober	40	25	1000	35	3,5
11.	November	40	26	1040	33	3,1
12.	Desember	40	26	1040	34	3,2
Total			596	11920	818	40,9
Rata-rata			49,66	993,33	68,16	3,4

Sumber: PT. Mardika Griya Prasta, Tahun 2021

Berdasarkan data absensi pada Tabel 1.2 maka dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta di tahun 2021 rata-rata sebesar 3,4% ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena menurut Ardana, dkk (2012:93) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan

pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2015:305) mengemukakan bahwa “Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan 8 orang karyawan pada kantor PT. Mardika Griya Prasta, adapun permasalahan yang berkaitan dengan disiplin adalah disiplin kerja yang terjadi pada PT. Mardika Griya Prasta yaitu kurang adanya sanksi atau hukuman yang tegas yang diterapkan dalam keterlambatan atau ketidakhadiran membuat kinerja karyawan kurang maksimal. Sanksi atau hukuman yang diberikan hanya berupa teguran. Namun ini masih kurang untuk menjadi acuan bagi karyawan dalam mematuhi peraturan disiplin kerja, sehingga masih banyak karyawan yang melanggar aturan tersebut. Jika hal tersebut terus terulang karyawan akan bersikap sesuka hatinya yang bisa mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rismayadi dan Sumarni (2022), Firman, dkk. (2022), dan Suputra (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rakasiwi dan Cahyono (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Handoko (2015, 193) kepuasan kerja dapat diartikan dengan

bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya. Sedangkan menurut Fattah (2017, 68) kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan 8 orang karyawan pada kantor PT. Mardika Griya Prasta, adapun permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yaitu sering terjadi konflik dimana hubungan kerja antar karyawan belum terjalin dengan baik.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk. (2019), Rostina, dkk. (2019), dan Damayanti, dkk. (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gani (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan research gap di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mardika Griya Prasta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan suatu rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta?
- 2) Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta?

- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, rumusan masalah dan judul penelitian, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk menambah wawasan pengetahuan tentang *goal setting teory* yang merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang di kemukakan oleh Locke 1968 sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara cara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang di tetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi prilaku kerjanya. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tentang mengenai proses pengolahan sumber daya manusia yang baik serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Dapat menerapkan tentang motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan juga sebagai tambahan wawasan bagi peneliti untuk memperdalam pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi di perpustakaan sehingga dapat dijadikan bahan kajian penelitian baik bagi dosen dan mahasiswa yang berkepentingan dan juga membahas masalah yang sama.

c) Bagi Perusahaan.

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengaplikasikan variabel-variabel penelitian ini untuk membantu meningkatkan nilai perusahaan serta sebagai bahan pertimbangan emiten untuk mengevaluasi, memperbaiki, dan meningkatkan kinerja manajemen di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* (teori penetapan tujuan) merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968. *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. Pencapaian atas sasaran atau tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu juga harus memiliki keterampilan dan kompetensi, serta tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Pencapaian atas sasaran mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Penerapan goal setting yang efektif membutuhkan tiga tahapan, yaitu menjelaskan arti dan maksud penetapan target atau tujuan, menetapkan target yang jelas, dan memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan (Setyowati, 2016). Teori penetapan tujuan mengambil fokus pada langkah lebih lanjut dengan mempertimbangkan cara seorang manajer agar dapat menjamin anggota organisasi memfokuskan input mereka ke arah *performance* tinggi dan keberhasilan tujuan organisasi. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian

standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam 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 dan meningkatkan kinerja individu. Dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* salah satu faktor penentu pencapaian suatu sasaran atau tujuan dalam suatu perusahaan adalah karyawan mendapatkan perhatian motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017:141). Menurut Sutrisno (2016:110) motivasi adalah sesuatu yang

menimbulkan dorongan kerja. Motivasi adalah dorongan yang dapat membuat seseorang ingin melakukan lebih banyak pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka (Fachreza, dkk. 2018).

Motivasi adalah faktor yang memengaruhi perilaku karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka, dan akan menjadi dorongan yang dapat menyebabkan karyawan menyelesaikan aktivitas hingga mencapai tujuan tertentu (Rahsel, 2016). Motivasi juga merupakan aktivitas dalam memimpin, membina, menjaga dan memajukan tingkah laku manusia. Pimimpin harus bisa mengenali perilaku karyawannya, terutama memengaruhi perilaku orang sesuai dengan kehendak organisasi (Tampubolon, 2018).

Motivasi juga adalah suatu faktor yang bisa menyemangati seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan, sehingga motivasi juga bisa diartikan sebagai faktor yang menggerakkan perilaku manusia. Seseorang wajib memiliki faktor yang dapat mendorong aktivitas yang sedang dikerjakan. Dorongan atau energi adalah gerakan jiwa dan tubuh. Karena itu motivasi adalah yang mendorong perilaku manusia untuk mencapai tujuan tertentu (Yakup, 2017). Motivasi juga merupakan prosedur yang dapat menggambarkan antusiasme, arah, dan ketulusan seseorang dalam menggapai sasaran mereka. Termasuk dorongan atau kemauan untuk membuat seseorang melakukan sesuatu. Keinginan seseorang untuk mencapai tujuannya memiliki pengaruh besar pada perilakunya. Motivasi dapat menjadi faktor pendorong sehingga seseorang ingin menyelesaikan pekerjaan tertentu untuk mencapai sasaran mereka (Siagian, 2018).

Dari serangkain pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan,

menyelesaikan, menghentikan, dsb, suatu aktivitas guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan dari motivasi tersebut.

2) Teori-Teori Motivasi

Menurut Siagian (2013:287), ada beberapa teori-teori motivasi yang dikenal yaitu:

a. Teori Abraham H Maslow

Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas 5 (lima) kebutuhan yaitu:

- (1) Kebutuhan fisiologis, seperti sandang, pangan dan papan.
- (2) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.
- (3) Kebutuhan social.
- (4) Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- (5) Aktualisasi diri, arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

b. Teori Clayton Alderfer

- (1) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- (2) Kuatnya keinginan memuaskan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan

- (3) Sebaliknya semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang mendasar.

c. Teori Herzberg

Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan yang bertumbuh, kemajuan berkarir dan pengakuan orang lain.

d. Teori Keadilan

Intinya teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu:

- (1) Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar.
- (2) Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab.

e. Teori Harapan

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan itu.

3) Tujuan Motivasi

Motivasi memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Afandi (2018:27) antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi (Susmiati & Jajuk, 2017). Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan antara lain adalah berkaitan dengan:

- a. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi atas prestasi kerja umumnya terpengaruh oleh lingkungan sosial layaknya keluarga, orang tua dan teman.

- b. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya.

- c. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

d. Pengakuan dan Prestasi

Motivasi karyawan meningkat apabila mereka merasa diakui oleh pimpinan, rekan sepekerjaan, hingga lingkungan kerja mereka.

e. Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.

f. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini mencakup berbagai aspek psikologis karyawan, di mana dengannya pertumbuhan pikiran karyawan menjadi pengukurnya.

g. Kondisi karyawan

Motivasi sangat terpengaruh oleh kondisi jasmani dan rohani karyawan, sehingga pemimpin organisasi perlu lebih peduli dengan kondisi karyawannya.

h. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat

5) Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:150) ada dua jenis motivasi, yaitu:

a. Motivasi Positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut mendapat hukuman, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Kebijakan yang ideal adalah menggunakan kedua motivasi tersebut dengan waktu dan proporsi yang tepat, sesuai pertimbangan kondisi dan situasi yang ada. Dengan demikian akan dicapai hasil yang diharapkan.

6) Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam motivasi karyawan menurut Busro (2018), di antaranya:

a. Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai harus diberikan suatu kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Komunikasi

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

c. Mengakui adil bawahan

Pemimpin membenarkan bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, maka pegawai akan lebih mudah dimotivasi dalam kerjanya.

d. Pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan sebuah otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahannya untuk sewaktu-waktu mampu mengambil suatu keputusan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi lebih termotivasi dalam kerjanya untuk mencapai tujuan seperti yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Memberi perhatian

Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

7) Indikator Motivasi

Menurut Nugroho (2019) indikator-indikator dalam motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Dorongan mencapai tujuan adalah dorongan yang dimiliki seorang individu untuk berperilaku atau bertindak karena mereka ingin melakukan perbuatan yang dapat mencapai tujuan atau keberhasilan.
- b. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.
- c. Inisiatif adalah ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- d. Kreatifitas adalah suatu pola tingkah laku siswa yang aktif, memiliki keingintahuan yang besar, yang tidak bisa diam dalam suatu hal serta dorongan untuk berkembang dalam diri sendiri maupun orang lain.
- e. Rasa tanggung jawab adalah sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala risiko dan perbuatan.

2.1.3 Disiplin

1) Pengertian Disiplin

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Menurut Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika pegawai mentaati peraturan-peraturan yang ada". Sedangkan menurut Hasibuan (2019:193), "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Menurut Sutrisno (2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Ansory dan Indrasari (2018:36) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan

wewenang yang ada padanya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku yang ada di dalam suatu perusahaan. Sehingga menghasilkan dampak yang baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Tujuan dan Manfaat Disiplin

Tujuan disiplin sehingga pekerjaan menjadi efektif dan efisien yaitu pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan kondisi teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan yang dapat terlaksana sesuai dengan rencana dengan harapan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan baik dalam jangka pendek maupun panjang. Adapun tujuan dan manfaat yang khusus direncanakan disiplin (Supomo dan Nurhayati 2018) adalah sebagai berikut:

- a. Agar perusahaan menaati peraturan dan kebijakan yang ada maupun peraturan yang berlaku.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya.
- c. Dapat menggunakan sarana dan prasarana yang telah disediakan perusahaan digunakan sebaik mungkin.
- d. Bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada Perusahaan.
- e. Para tenaga kerja dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan yang telah ditentukan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan, antara lain sebagai berikut:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peranan keteladanan pemimpin sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan untuk karyawannya. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para karyawan akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindung dan tidak akan berani berbuat hal serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pimpinan yang memberi perhatian kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral karyawan.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin karyawan dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

4) Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Hartatik (2014:190) jenis-jenis disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan pribadi.

b. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

c. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko, disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.

d. Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

e. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang, seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruan secara sukarela.

5) Indikator Disiplin

Ada beberapa indikator disiplin (Sutrisno, 2014:94), antara lain sebagai berikut:

a. Tindakan korektif

Suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dengan baik dalam pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja maupun berdampak pada perusahaan itu sendiri dengan mempunyai pegawai yang taat dengan peraturan perusahaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan

Hal ini ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap larangan perusahaan

Aturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut Prayogo (2019) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Menurut Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Sedangkan menurut Hantula (2015) kepuasan kerja adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Menurut Yanchus, dkk (2015) kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan

perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.

2) Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina (2018), mengemukakan teori-teori kepuasan kerja, yaitu:

a. Teori Keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome*. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

b. Teori Perbedaan

Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

d. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.

f. Teori Pengharapan

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut Sutrisno (2016:77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a. Kesempatan untuk maju

Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila karyawan mampu meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan gaji tambahan sesuai dengan hasil kerjanya.

b. Keamanan kerja

Faktor ini merupakan keyakinan bahwa posisi seseorang karyawan relatif aman. Jika karyawan aman dalam bekerja tentunya karyawan merasa puas dan terus bekerja dalam organisasi tersebut.

c. Gaji

Gaji merupakan sebagai penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari perusahaan tersebut.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan kondisi stabil akan menentukan karyawan merasa puas melakukan aktivitasnya dalam bekerja.

e. Pengawasan

Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervisi yang buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa turn over dan sering absen waktu kerja.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat ketrampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor yang penting karena faktor ini bisa menentukan karyawan puas atau tidak puasanya karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi karyawan berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Kesiediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami pendapat ataupun prestasi karyawannya berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerjanya.

j. Fasilitas

Di dalam suatu perusahaan apabila fasilitas yang ada di organisasi tersebut terpenuhi akan menimbulkan karyawan merasa puas. Yang termasuk dalam fasilitas itu merupakan fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun dan perumahan.

4) Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja.

Menurut Afandi (2018:82), mengidentifikasikan indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

a. Pekerjaan adalah jenis perbuatan atau kegiatan untuk memperoleh imbalan atau upah. Dengan ciri makna yang demikian, pekerjaan dapat juga disebut mata pencarian atau pokok penghidupan.

- b. Gaji adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya.
- c. Promosi adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan sesuatu (barang atau jasa) ke arah yang lebih baik.
- d. Pengawas adalah suatu proses penjaminan di dalam praktik pekerjaan sosial agar pekerja sosial dapat bekerja dengan benar.
- e. Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan Pianda (2018:11).

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:1) kinerja pada dasarnya adalah merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pimpinan sering tidak memperhatikan kecuali setelah kondisi yang buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga lembaga menghadapi masalah yang serius.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2018:94). Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang atau 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 (Prawirosentono, 2018:112). Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2017:201).

Kesimpulan kinerja berdasarkan beberapa pengertian diatas adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab, kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

2) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2013:547) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

b. Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

c. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2018:121) kinerja karyawan merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Iklim organisasi

Kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

c. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

d. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

e. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan inerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

f. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang - orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

g. Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

h. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

i. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal.

4) Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2016:382) penilaian kinerja yaitu sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

5) Jenis-Jenis Penilaian Kinerja Karyawan

Jenis-jenis penilaian kinerja menurut Rivai (2017: 562) yaitu:

- a. Penilaian hanya oleh atasan, dapat dilakukan secara cepat dan langsung, dapat mengarah kedistorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
- b. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
- c. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta suatu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir seperti penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
- d. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas misalnya memperluas pertimbangan yang ekstrim dan memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
- e. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pinjaman wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independent misalnya membawa satu pikiran yang tetap kedalam suatu penilaian lintas sektor yang besar.
- f. Penilaian oleh bawahan dan sejawat, mungkin terlalu subjektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

6) Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:22), dalam rangka peningkatan kinerja paling tidak terdapat dua langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- (1) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi bisnis.
- (2) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
- (3) Memperhatikan masalah yang ada.

b. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan, untuk memperbaiki keadaan ini diperlukan berbagai informasi antara lain :

- (1) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
- (2) Menentukan tingkat keseriusan dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar apabila tidak ada kegiatan dan harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kerja.
- (3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
- (4) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut.
- (5) Melakukan rencana tindakan tersebut.
- (6) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- (7) Mulai dari awal bila perlu.

7) Indikator Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada lima indikator kinerja karyawan antara lain:

- a. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- b. Kualitas kerja merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- c. Kemampuan kerja yaitu cara yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas perusahaan.
- d. Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- e. Kehadiran yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan aturan perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Sudjatmoko dan Rusilowati (2022), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank

Mandiri Cabang Bintoro Tangerang Selatan”. Teknik pengujian data digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati, dkk. (2022), dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa”. Teknik pengujian data digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya dua variabel yaitu motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Tapala (2018), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Monica dan Ayu (2022), dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lika Utama Engineering Medan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan

adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Rismayadi dan Sumarni (2022), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikarang Timur”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Firman, dkk. (2022), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi di Jakarta”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Utari dan Rasto (2019), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin terhadap kinerja karyawan.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2019), dengan judul “Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu”. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya dua variabel yaitu profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 10) Penelitian ini dilakukan oleh Rakasiswi dan Cahyono (2014), dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)”. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

11) Penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk. (2019), dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang”. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

12) Penelitian yang dilakukan oleh Rostina, dkk. (2019), dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksportir Sabun)”.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya dua variabel yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, dkk. (2018), dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Hamid dan Hazriyanto (2019), dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Gani (2020), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya dua variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja.