

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategi dalam organisasi. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan karena menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017, hal. 2). Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan dapat bekerja secara maksimal dengan adanya peran aktif karyawan. Tingkat kinerja karyawan ini dapat dilihat dari beberapa hal yaitu dengan melihat motivasi dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja (Chodriyah, 2015). Pentingnya peran SDM yang memiliki kemampuan dalam mengatur dan mengendalikan faktor produksi lainnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari keberadaan SDM yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri (Sudaryana, 2020).

Kain tenun merupakan salah satu keanekaragaman warisan budaya Indonesia yang harus dilestarikan karena dapat memperkaya ciri khas bangsa Indonesia dengan motif dan coraknya yang beraneka ragam. Tenun adalah kain tradisional Indonesia yang diproduksi diberbagai wilayah Nusantara seperti Sumatera, Kalimantan, Bali, Sulawesi, Lombok, Sumbawa, dan daerah yang lainnya. Di setiap daerah tersebut menghasilkan tenun yang berbeda-beda, dan memiliki makna, nilai sejarah, dan teknik yang berbeda juga hal ini dapat dilihat dari segi warna, ragam hias, dan jenis bahan serta benang yang digunakan. Masyarakat Bali umumnya mengetahui tiga jenis kain tenun yaitu kain tenun songket, kain tenun pegringsingan, dan kain tenun endek.

Sebagai masyarakat Bali khususnya dari Kabupaten Karangasem, Kecamatan Sidemen terdapat beberapa Usaha Tenun di setiap Desa. Seperti contohnya pada Tenun Trisna Talibeng, Karangasem yang merupakan sebuah UMKM yang bergerak dalam bidang jasa makloon (produksi tenun). Proses pembuatan pada Tenun Trisna Talibeng masih menggunakan cara tradisional, mulai dari pimidangan (memasukkan benang), mebed (pembuatan motif), pencelupan (pengisian warna dasar), nyantri (pengisian warna motif) dan proses menenun.

Motif yang terdapat pada kain tenun endek sangat beragam dan ada beberapa motif kain tenun endek yang dianggap sakral yang hanya bisa digunakan untuk kegiatan-kegiatan di pura atau kegiatan keagamaan lainnya. Penggunaan kain tenun endek berbeda-beda sesuai motifnya, motif patra dan encak saji yang bersifat sakral biasa digunakan untuk kegiatan keagamaan. Sedangkan motif-motif yang mencerminkan nuansa alam biasanya digunakan untuk kegiatan sehari-hari dan hal ini menyebabkan lebih banyak berkembang di masyarakat. Motif hias di setiap daerah memiliki arti/makna yang berbeda dengan menunjukkan latar belakang atau kebudayaan suatu daerah atau ciri dari daerah tersebut.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dalam sebuah perusahaan. Pendisiplinan pegawai dilakukan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Kumarawati, Suparta, & Yasa, 2017). Karyawan yang mematuhi peraturan dan mempunyai disiplin yang tinggi akan menciptakan suasana

perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sehingga mampu memiliki keunggulan bersaing dalam menghadapi era globalisasi, era informasi dalam memasuki revolusi industri.

Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pada Tenun Trisna sendiri sudah menetapkan kedisiplinan untuk para pegawainya, akan tetapi masih ada kekurangan dalam menerapkan disiplin tersebut. Masih ada yang tidak tepat waktu saat datang jam kerja, menunda pekerjaan, tidak bisa memanfaatkan sarana dengan baik dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas.

**Tabel 1.1**  
**Kedisiplinan Karyawan Tenun Trisna Bulan November 2022**

<b>Bidang</b>	<b>Target Kerja Tenun</b>	<b>Hasil Pencapaian Tenun</b>	<b>Persentase</b>
Kehadiran	28 hari	22 hari	79%
Jam kerja	224 jam	200 jam	89%

Sumber : Tenun Trisna Desa Talibeng Karangasem, 2022

Dapat dilihat tabel 1.1, karyawan Tenun Trisna Talibeng Karangasem masih kurang disiplin dalam bekerja. Kurangnya tingkat kehadiran karyawan hanya tercapai 79% dari hari yang ditargetkan, dan pada jam kerja karyawan juga masih kurang efektif hanya tercapai 89% dari jam kerja yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Kurangnya disiplin pada saat bekerja akan mempengaruhi hasil kerja kita dan juga berdampak pada perusahaan tersebut.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2017, hal. 16). Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan pola bekerja lebih giat. Motivasi kerja karyawan yang tinggi memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja memacu semangat karyawan untuk memenuhi standar atau bahkan melampaui standar. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaan tidak akan memuaskan (Mappasomba, Manrapi, & Nur, 2017).

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu cakap dan terampil. Mereka yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, kemampuan, kecakapan, dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi. Jika mereka tidak mau bekerja dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan, karena motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upahnya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Karyawan pada Tenun Trisna Talibeng masih kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Dalam hal ini dikarenakan karyawan merasa kurang mengevaluasi diri atau tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang diberikan.

Kurang pengawasan dari pimpinan atau tidak ada monitoring dari pimpinan sehingga karyawan cenderung santai. Karyawan merasa tidak dihargai atas hasil pekerjaannya, dan kurangnya kepemimpinan yang fleksibel.

Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan karyawan staf namun jajaran manajerial ikut terlibat didalamnya. Motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang tercapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi dan dapat meningkatkan organisasi serta mengoptimalkan potensi karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Pencapaian Produk Tenun Trisna Bulan November 2022**

No.	Penjualan dan Produksi	Target	Pencapaian	Persentase
1	Kain Endek Perorangan	100 produk	87 produk	87%
2	Kain Endek Kelompok	400 produk	320 produk	80%
3	Produksi Kain	520 produk	500 produk	96%

Sumber : Tenun Trisna Desa Talibeng Karangasem, 2022

Dapat dilihat pada tabel 1.2, Tenun Trisna Talibeng Karangasem mengalami penurunan pada penjualan produk perorangan hanya tercapai 87% dari target yang penjualan, pada penjualan produk pesanan (kelompok) hanya tercapai 80% dari target pemesanan produk, dan pada proses produksi juga masih kurang dalam menyelesaikan produknya hanya tercapai 96%. Jika karyawan bisa meningkatkan kinerja maka perusahaan tidak akan kehilangan kepercayaan pelanggan atau pembeli atau pemutusan kerja sama.

Keuntungan bagi dua belah pihak antara karyawan dan perusahaan misalnya pada karyawan bisa tepat waktu menyelesaikan produk, maka imbalannya harus diberikan selain dari upah pokok mereka. Perusahaan juga akan mengalami keuntungan jika karyawannya disiplin dan bermotivasi dalam melakukan produksi. Produksi tersebut pastinya akan selesai tepat waktu atau bisa selesai sebelum batas waktu yang ditargetkan. Perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan juga dalam hal penjualan ke pelanggan, dimana produk tersebut langsung dapat memenuhi kebutuhan pelanggan atau pembeli.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis terhadap perusahaan tersebut maka penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tenun Trisna Desa Talibeng Karangasem”.

## 1.2. Rumusan Permasalahan

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tenun Trisna Desa Talibeng Karangasem?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tenun Trisna Desa Talibeng Karangasem?

## 1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Tenun Trisna Desa Talibeng Karangasem.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Tenun Trisna Desa Talibeng Karangasem.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta dapat menjadi bahan kajian ilmiah dalam bidang penelitian serupa.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau informasi yang berarti bagi perusahaan dalam menjalankan fungsi perusahaan mengenai disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. *Goal Setting Theory*

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

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifan dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai goal setting,

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

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2012), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Komitmen harus ada dalam *goal setting*.

Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada performance. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11) menyatakan bahwa goal commitment berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

## 2.1.2. Disiplin

### 1) Pengertian Disiplin

Hasibuan (2016: 193), mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi desa mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Didalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin sangat penting dalam kehidupan manusia. Penanaman disiplin seharusnya dilakukan sejak dini dan dilakukan secara terus-menerus agar menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, orang yang gagal umumnya tidak disiplin.

Menurut Hasibuan (2016: 193-194), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan desa dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara

sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan desa, baik yang tertulis maupun tidak.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2015: 129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Prawirosentono dalam Wijaya, et.al (2015: 178), mengemukakan bahwa disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan desa dimana dia bekerja. Menurut Davis dan Newstrom dalam Wijaya, et.al (2015: 178) bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Wijaya, et.al (2015: 178), mengemukakan bahwa syarat berlakunya disiplin adalah adanya norma, hukum, peraturan, tata tertib, standar, prosedur atau kesepakatan awal lainnya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh desa.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan yang dilakukan seseorang secara teratur dan terus-menerus terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga tempat dia bekerja, sehingga dapat diharapkan pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan efektif dan efisien demi keberhasilan suatu desa mencapai tujuan kerjanya.

## 2) Macam-macam Disiplin Kerja

Davis dan Newstrom dalam Wijaya, et.al (2015: 179) mengemukakan pendapat tentang macam-macam disiplin kerja. Ada tiga bentuk disiplin kerja, adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preverentif, adalah tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran.
2. Disiplin Korektif, adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan.
3. Disiplin Progresif, adalah dijatuhkannya hukuman yang lebih berat terhadap pengulangan pelanggaran.

## 3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi adalah sebagai berikut:

### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

## 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai disiplin yang baik pula.

## 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya terpenuhi dengan baik.

## 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang

baik. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

#### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Dengan waskat atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga setiap bawahan dinilai objektif.

#### 6. Saksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya disiplin karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu mendidik karyawan untuk mengubah perilaku.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman yang telah ditetapkan.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

#### 4) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Hasibuan (2016:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

##### 1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

##### 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

##### 3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan

perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

#### 4. Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

#### 5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut

### 2.1.3. Motivasi Kerja

#### 1) Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, melainkan mereka yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku kerja sesuai yang diinginkan, atasan harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong mereka mau bekerja keras. Menurut Abraham Spering dalam Mangkunegara (2015: 93), Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2015: 93), bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Jadi, motivasi yang ada pada

seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Perilaku tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia yang dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi didalam proses produksi yaitu hubungan industrial.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, menurut Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2015: 94) mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Wijaya, et.al (2015: 112) mengemukakan bahwa motivasi di definisikan sebagai daya dorong yang kuat pada diri seseorang, baik itu pemimpin atau manajer maupun staf atau bawahan, untuk bertindak atau melakukan sesuatu guna pemenuhan berbagai kebutuhan, mulai kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang paling tinggi. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja.

## **2) Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (20016: 150) menyatakan ada dua jenis motivasi sebagai berikut:

### **1. Motivasi positif**

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di

atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

## 2. Motivasi negatif

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

Dua jenis motivasi diatas sangat membantu setiap karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Pimpinan yang baik mampu memberikan motivasi kepada bawahannya agar terangsang untuk semangat bekerja. Bagi karyawan yang mentalnya rendah, motivasi positif lebih disukai karena tidak ada tekanan dengan bayang bayang hukuman dari pimpinan.

## 3) Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator motivasi menurut Mashlow yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2016: 154-155), bahwa motivasi pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk memenuhi tingkat motivasi kerja pada karyawan. Berikut ini adalah penjelasannya:

1. Kebutuhan fisik, merupakan kebutuhan fisik yang ada didalam desa seperti kebutuhan pegawai akan gaji, seragam, dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan, merupakan kebutuhan akan keselamatan seperti tunjangan kesehatan tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja.
3. Kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan pegawai dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja.
4. Kebutuhan penghargaan, merupakan kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi dari pegawai.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja pegawai yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang

maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Dengan adanya motivasi, tujuan organisasi serta tujuan pribadi dapat tercapai.

#### **4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Wukir (2013:118) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.
2. Faktor non keuanagan
  - a) Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan.
  - b) Pengakuan/penghargaan: karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.
  - c) Delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
  - d) Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya

peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.

e) Hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan.

f) Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) pegawai, untuk itu setiap desa akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh desa.

Menurut Mangkunegara (2015: 67), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono dalam Agus Wijaya et. al (2015: 140-141), mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang 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 maupun etika.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan usaha, kecakapan, pengalaman dan kemampuannya baik dalam mengatur waktu maupun menjalankan tugas itu sendiri dengan tanggungjawab untuk mencapai tujuan tertentu.

Kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup desa ini. Setiap desa tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja pegawai, karena untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para pegawai. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

## **2) Indikator Kinerja**

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut Simamora dalam Ade (2014: 30), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai

standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.

3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu ketrampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, trampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya.

### **3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang
2. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang dalam melakukan suatu pekerjaan baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.
6. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
7. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
8. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
9. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
10. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Sebagai perbandingan dalam menyusun skripsi terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan, diantaranya:

1. Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Fatimah (2012) dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) dan satu variabel dependen (kinerja). Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan 189 sampel yang diambil secara stratified random sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Persamaan pada penelitian Fatimah (2012) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan disiplin dan motivasi sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik sampling yang digunakan sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian Fatimah (2012) dengan yang sekarang yaitu pada obyek penelitian. Penelitian sebelumnya menempatkan pada CV. Raban Cahaya Sumatera Selatan dan penelitian yang sekarang menempatkan pada Tenun Trisna Desa Talibeng Karangasem. Penelitian sebelumnya menggunakan 189 sampel dan penelitian yang sekarang menggunakan 50 sampel.
2. Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Wahyu (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Manomi Grament Di Kabupaten Sukabumi. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Manomi Grament

di Kabupaten Sukabumi. Adapun tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Manomi Grament Di Kabupaten Sukabumi. Terdapat tiga variabel digunakan sebagai dasar perbedaan, yaitu: disiplin karyawan, motivasi karyawan, kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan pada PT. Manomi Grament Di Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 30 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 orang. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah Regresi Linier berganda dan Korelasi Linier berganda. Persamaan pada penelitian Wahyu (2013) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan data primer dan menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Sedangkan perbedaan pada penelitian Wahyu (2013) dengan penelitian yang sekarang yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 30 orang dan penelitian yang sekarang sebanyak 5 orang. Penelitian Wahyu (2013) menggunakan analisis Regresi Linier berganda dan Korelasi Linier berganda, sedangkan pada penelitian yang sekarang hanya menggunakan analisis Regresi Linier berganda.

3. Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Deiby Christa Ruru, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari disiplin, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Manado. Sampel dari penelitian ini adalah

sebanyak 52 orang pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado. Persamaan dari penelitian Deiby Christa Ruru, Lotje Kawet, dan Rita Taroreh (2017) dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas (X1) disiplin kerja dan (X2) motivasi kerja dan variabel terikat (Y) kinerja karyawan. Perbedaan dari penelitian Deiby Christa Ruru, dkk (2017) dengan penelitian yang sekarang yaitu pada sampel penelitian. Penelitian Deiby Christa Ruru, dkk (2017) menggunakan 52 sampel sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan 50 sampel. Perbedaan juga terdapat pada penggunaan variabel, penelitian Deiby Christa Ruru, dkk (2017) menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Perbedaannya juga terdapat pada lokasi penelitian.

4. Penelitian sejenisnya pernah dilakukan oleh Gian F. Kaseger, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk kantor cabang Manado. Metode yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi berjumlah 67 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 58 orang menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi dari sampel. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial pengembangan karir

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan kepada pihak PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado untuk lebih memperhatikan variabel-variabel di penelitian ini yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Persamaan pada penelitian Gian F. Kaseger, dkk (2017) dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Persamaan juga terdapat pada teknis analisis data, yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaan pada penelitian Gian F. Kaseger, dkk (2017) dengan penelitian yang sekarang yaitu pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Perbedaan juga terdapat pada penggunaan sampel, pada penelitian sebelumnya menggunakan 58 sampel, sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan 50 sampel. Perbedaan juga terdapat pada lokasi penelitian.

5. Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Abraham Samuel Kaengke, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Larir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Populasi penelitian berjumlah 237 orang dan diambil sampel sebanyak 100 orang sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Accidental Sampling. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, pelatihan dan motivasi

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado. Selanjutnya, pengembangan karir dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado; sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk variabel bebas X3(Motivasi) bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara Motivasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Untuk menumbuhkan tingkat kesadaran bagi para pekerja dalam melakukan tugas yang telah dibebankan, maka sebaiknya pimpinan memotivasi mereka agar memiliki tingkat kinerja yang tinggi, dengan cara memberi penghargaan bagi bekerja baik dan mengenakan sanksi bagi yang bekerja buruk. Para karyawan sebaiknya juga diberikan pelatihan-pelatihan agar dapat meningkatkan skill untuk bidangnya masing-masing. Persamaan pada penelitian Abraham Samuel Kaengke, dkk (2018) dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Perbedaan pada penelitian Abraham Samuel Kaengke, dkk (2018) dengan penelitian yang sekarang yaitu pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, sedangkan pada penelitian yangt sekarang menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Perbedaan juga terdapat pada penggunaan sampel. Pada penelitian sebelumnya menggunakan 100 sampel, sedangkan pad penelitian yang sekarng mengguankan 50 sampel. Perbedaan juga terdapat pada lokasi penelitian.

6. Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh dilakukan oleh Retno Japanis Permatasari dan Dede Supiyan (2020) dengan judul Pengembangan Karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden PT. Unibless Indo Multi. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah samplel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian Retno Japanis Permatasari dan Dede Supiyan (2020) dengan penelitian yang sekarang yaitu pada penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan sampel jenuh dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Perbedaan dari penelitian Retno Japanis Permatasari dan Dede Supiyan (2020) dengan penelitian yang sekarang yaitu pada penelitian sebelumnya menggunakan 60 sampel, sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan 50 sampel. Perbedaannya juga terdapat pada lokasi penelitian.
7. Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Mohammad Iman Tindow, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan utama yang telah disepakati, maka perusahaan perlu mempunyai karyawan yang kinerjanya baik. Untuk menciptakan kinerja yang baik, perlu adanya Disiplin Kerja, motivasi kerja

dan pemberian kompensasi yang tepat. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan dilaksanakan pada 59 karyawan. Hasil pengembalian kuesioner dari perusahaan berjumlah 47 kuesioner, jadi data yang diolah berjumlah 47 kuesioner. Teknik sampling yang dipakai metode Sampling Jenuh, dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F serta uji koefisien korelasi dan determinasi. Data yang terkumpul diuji validitas dan diuji reliabilitas dengan koefisien alpha (Alpha Cronbach), dimana hasilnya seluruh data dinyatakan valid dan reliabel. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan motivasi dan kompensasi, sehingga akan tercipta disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian Mohammad Iman Tindow, dkk (2018) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan sampling jenuh, dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, analisis regresi linear berganda, uji T, dan uji F. Perbedaan pada penelitian Mohammad Iman Tindow, dkk (2018) dengan penelitian sekarang yaitu pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Perbedaan juga terdapat pada lokasi penelitian dan jumlah sampel.

8. Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Dhesty Kasim, dkk (2016) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, dan

Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Rumah Sakit Abuperu Papua. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Abepura Jayapura Papua Tahun Baru 2015. 2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Abepura Jayapura Papua Tahun 2015. 3) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di RSUD. Papua Jayapura kota Abepura Tahun 2015. 4) mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di RSUD AbepuraJayapura Papua Tahun Baru 2015. 5) mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai administrasi di RSUD Abepura Jayapura Papua pada tahun 2015. Penelitian ini dilakukan di RSUD Abepura dengan populasi keseluruhan adalah petugas administrasi di RSUD Kabupaten Abepura yang berjumlah 71 karyawan. Sampel penelitian adalah total populasi seluruh pegawai pada bagian administrasi RSUD Abepura Papua tahun 2015 yang berjumlah 71 pegawai. Persamaan pada Dhesty Kasim, A.L. Rantetampang, dan Happy Lumbantobing (2016) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan menggunakan sampel jenuh. Perbedaan pada penelitian Dhesty Kasim, dkk (2016) dengan penelitian yang sekarang yaitu terdapat pada jumlah sampel yang digunakan dan variabel yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, sdangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

9. Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Agustina Rahmi, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Gaya dan Motivasi Kepemimpinan dan Pemberdayaan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, pemberdayaan, motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, dan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda. Desain penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode survei. Populasi penelitian ini adalah 39 karyawan. Dapat dilihat bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena t-statistik ( $1,199 < 1,96$ ). Oleh karena itu, hasil penelitian tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Dapat dilihat bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena t-statistik ( $1,759 < 1,96$ ). Dengan demikian, hasil penelitian tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dari Agustina Rahmi, dkk (2020) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian Agustina Rahmi, dkk (2020) dengan penelitian sekarang yaitu terdapat pada penggunaan sampel. Pada populasi sebelumnya menggunakan 39 karyawan, sedangkan pada penelitian yang sekarang

menggunakan 50 karyawan. Perbedaan juga terdapat pada lokasi penelitian.

10. Penelitian kedelapan ini dilakukan oleh Muhammad Sofyan, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Di Sulawesi Selatan. Lokasi penelitian di Kantor Wilayah Kementerian Agama Sulawesi Selatan. Lokasi menjadi dosen berdasarkan analisis telah terjadi penurunan kinerja terkait dengan pengembangan karir dan disiplin kerja. Selain itu, peneliti ingin mengetahui lebih dalam manakah dari dua variabel yang lebih dominan dalam menurunkan kinerja di kantor wilayah. Kementerian Agama di Sulawesi Selatan Penelitian ini menganalisis pengaruh dari variabel dimensi pengembangan karir, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Kemudian ditentukan instrumen berdasarkan variabel dan sampel populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama di Sulawesi Selatan yang berjumlah 65 orang. Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data yang menyajikan populasi. Persamaan pada penelitian Muhammad Sofyan, dkk (2016) dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan pada penelitian Muhammad Sofyan, dkk (2016) dengan penelitian yang sekarang yaitu terdapat pada lokasi penelitian dan jumlah populasi karyawan. Populasi pada penelitian

sebelumnya sebanyak 65 karyawan, sedangkan pada penelitian yang sekarang sebanyak 50 orang.

