

Table 1.1
Jumlah Hari Kerja dan Tingkat Absensi
Karyawan Pada Mandapa Hotel Ubud
Bulan Januari sampai dengan Desember 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Karyawan yang Tidak Hadir	Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	35	31	1085	33	1052	3,04
2	Februari	35	28	980	31	949	3,16
3	Maret	35	31	1085	35	1050	3,22
4	April	35	30	1050	34	1016	3,23
5	Mei	35	31	1085	33	1052	3,04
6	Juni	35	30	1050	32	1018	3,04
7	Juli	35	31	1085	35	1050	3,22
8	Agustus	35	31	1085	36	1049	3,31
9	September	35	30	1050	33	1017	3,14
10	Oktober	35	31	1085	29	1056	2,67
11	November	35	30	1050	32	1018	3,04
12	Desember	35	31	1085	35	1050	3,22
Jumlah			365	12775	398	12377	37,39
Rata-Rata			30,41	1064,58	33,16	1041,42	3,11

Sumber : Mandapa Hotel, Ubud (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi, dalam presentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,11%. Menurut Edwin B.Flippo (2001:281) apabila absensi 0 sampai 2% dianggap baik, 3% sampai 10% dianggap tinggi, diatas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di Hotel Mandapa Ubud tergolong tinggi. Dengan adanya tingkat absensi yang tinggi menunjukkan banyaknya karyawan yang tidak hadir bekerja dan hal tersebut berarti karyawan kurang mentaati peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Ery dan Puspa (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan apabila disiplin kerja karyawan ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian Lilis dan Kiki (2019) juga menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya kedisiplinan melalui sikap, perilaku dan perbuatan sesuai dengan peraturan perusahaan tentu akan berdampak baik terhadap kinerja yang dihasilkan. Namun berbeda dengan penelitian Nailul dan Sri (2022) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti dengan peningkatan disiplin tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun Yusuf (2018). Terdapat penelitian yang menemukan bahwa semakin banyak karyawan berkomitmen terhadap organisasi, karyawan akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas Renyut, Bima, & Sukmawati (2017).

Tabel 1.2
Data Turnover karyawan Mandapa Hotel Ubud

Tahun	Jumlah karyawan keseluruhan	Karyawan masuk	Karyawan keluar
2018	35	7	8
2019	35	4	6
2020	35	3	5
2021	35	4	3
Jumlah		18	22

Sumber : Mandapa Hotel, Ubud (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dalam empat tahun terakhir jumlah karyawan yang keluar lebih besar dibanding karyawan masuk, yakni 18 orang karyawan masuk dan 22 orang karyawan yang keluar dari perusahaan. Artinya karyawan yang telah bergabung bersama perusahaan memiliki komitmen organisasi yang cukup rendah untuk tetap bertahan pada perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi mengalami penurunan.

Pentingnya penerapan komitmen organisasi dalam perusahaan penting dimiliki oleh setiap karyawan yang ada di perusahaan. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saumina, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika ingin meningkatkan kepuasan karyawan yang harus ditingkatkan adalah Komitmen Organisasi, selanjutnya penelitian yang dilakukan Febriana dan Syamsir (2020), Al-Fakeh (2020) dan Renyut, *et al.*, (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketika komitmen organisasi tinggi maka hasil kerja yang tercapai akan meningkat. Tetapi hasil berbeda ditemukan oleh penelitian yang dilakukan Casario dan Chambel (2017)

dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, komitmen organisasi tidak ada hubungannya dengan kinerja karyawan.

Fenomena selanjutnya adalah pada motivasi kerja, dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan, pimpinan dirasa kurang dalam memberi suatu motivasi kepada karyawan sehingga beberapa karyawan merasakan kejenuhan dan kurangnya rasa semangat dalam bekerja, lalu jika ada kesalahan dalam bekerja, karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, serta masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide – ide baru dalam penyelesaian tugas, sehingga para karyawan belum termotivasi terhadap pekerjaannya. Hal inilah yang memberi pengaruh dan perubahan sikap serta perilaku terhadap individu karyawan.

Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi tercapai maka organisasi harus dapat menggerakkan dan mendorong pegawainya agar lebih semangat bekerja (Tarigan, Jenni dan Mitaria, 2019 : 259). Menurut Wibowo (2016:322) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Pentingnya motivasi kerja bagi karyawan untuk mencapai tujuan perlu diperhatikan, ketika perusahaan memberikan motivasi, karyawan akan lebih bersemangat bekerja dan lebih terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan (Nurnaningsih dan Wahyono, 2017:366).

Pentingnya penerapan motivasi dalam perusahaan juga dibuktikan

melalui penelitian yang dilakukan Parashakti dan Ekhsan (2020) yang menyatakan variabel disiplin dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Sunarsi, *et al.*, (2021), Sudiardhita, dkk. (2018), Putra dan Ruslan (2021) dan Rukmana (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Tetapi hasil berbeda di dapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Inaray, dkk (2016) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat kajian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mandapa Hotel Ubud”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mandapa Hotel Ubud?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mandapa Hotel Ubud?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mandapa Hotel Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Mandapa Hotel Ubud.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Mandapa Hotel Ubud.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Mandapa Hotel Ubud.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Merupakan kesempatan yang baik untuk latihan mengemukakan suatu masalah serta pemecahannya sesuai dengan teori yang didapat di bangku kuliah untuk dibandingkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Mandapa Hotel Ubud.

2. Kegunaan Empiris

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pengetahuan keterampilan dan kemampuan dalam menghadapi masalah dan membuat berbagai kebijakan sumber daya manusia, sebagai bahan bacaan dan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

BAB II

TUJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1968). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dicapai. Teori ini didasarkan pada konsep seberapa besar pemahaman seseorang pada tujuan yang ingin dicapainya yang akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja. Penekanan yang disampaikan dalam teori ini adalah perilaku seseorang diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh setiap individu. *Goal setting theory* juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang atau standar kinerja yang tinggi dapat diukur hasilnya sebagai usaha peningkatan kinerja yang diikuti dengan tingkat kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki. Apabila seseorang individu, memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Pendekatan *goal setting theory*, digunakan untuk mengukur kinerja auditor yang baik dalam melaksanakan proses audit sebagai tujuannya, dimana tujuan tersebut akan tercapai apabila auditor memiliki tingkat kemampuan yang memadai. Kemampuan (*ability*) merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seseorang secara psikologis terdiri dari tingkat kecerdasan seseorang dan

kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) (Rivai dan Mulyadi, 2017:250).

Tingkat kecerdasan auditor tidak hanya terdiri dari kecerdasan intelektual yang merupakan kemampuan untuk berpikir dan memecahkan masalah, namun untuk memperoleh pencapaian yang tinggi dibutuhkan pula kecerdasan lainnya, yaitu kecerdasan emosional yang membantu auditor untuk dapat menguasai dan mengelola emosinya sehingga dapat membina hubungan yang baik dengan orang lain dan kecerdasan spiritual yang memberikan auditor kemampuan untuk memaknai segala tindakan yang dilakukan agar selalu dilandasi norma dan nilai-nilai positif.

Seorang auditor harus memahami betul mengenai sifat-sifat dasar yang membentuk kecerdasan manusia, sehingga dapat memahami bagaimana seseorang berperilaku berbeda satu dengan lainnya dalam suatu kerja sama. Selain itu, *locus of control* yang menentukan tingkat keyakinan seseorang mengenai penyebab kesuksesan dan kegagalan yang dialaminya terjadi karena adanya faktor internal atau faktor eksternal. Tingkat keyakinan tersebut akan membantu seseorang untuk dapat memanfaatkan tingkat kecerdasan yang dimiliki untuk mencapai tingkat kinerja yang ingin dicapai.

2.1.2 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan, (Rivai, 2011).

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerjaji dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja, (Rofi, 2012). Disiplin merupakan alat penggerak Pegawai agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.(Sutrisno, 2009).

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, (Sutrisno, 2009). Dengan adanya definisi diatas dapat disimpulkan, Disiplin pada dasarnya merupakan pembatasan kebebasan dari Pegawai dan pegawai. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan – peraturannya ditaati oleh sebagian besar para Pegawai atau pegawainya. Dalam prakteknya untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap pegawai. Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawainya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

2) Faktor-Faktor Penyebab Lemahnya Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat dikemukakan sebagai penyebab merosotnya disiplin, antara lain :

1. Pemimpin yang tidak tegas dan ragu-ragu. Seorang pemimpin seharusnya berani bertindak dengan tegas dan berani memikul tanggung jawab terhadap akibat- akibatnya.
2. Kehilangan Kepercayaan. Untuk menjadi seorang pemimpin harus mendapat kepercayaan dari orang yang dipimpinnya dengan memiliki persyaratan, seperti memiliki pengetahuan dan pengertian tentang garis-garis kebijaksanaan organisasi, setia dan memegang teguh akan setiap ucapannya, mampu memberikan penilaian yang baik terhadap persoalan, dan menjaga agar semua pegawai mendapat perlakuan yang adil, tidak pilih kasih dan layak.
3. Kontrol Dan Pengawasan Yang Kurang Efektif. Karakteristik pengawasan/pimpinan yang efektif yaitu mereka yang tidak mengadakan pengawasan yang begitu ketat.
4. Pengaruh Kebutuhan Sosial Ekonomi Seorang pegawai akan terasa kurang senang dan kurang aman dalam menjalankan tugas jika kebutuhan hidupnya tidak terpenuhi, (Amran, 2009).

3) Tujuan Disiplin Kerja

Pembinaan disiplin kerja pegawai memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Agar pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis,

serta melakukan perintah manajemen.

2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana prasarana, barang dan jasa organisasisebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Tindak lanjut dari hal-hal tersebut, para pegawai mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi. Baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. (Amran, 2009).

4) Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan secara bersama baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Untuk mengukur disiplin kerja digunakan indikator yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Kemampuan menguasai diri, merupakan kemampuan dalam mengendalikan tingkat emosional yang dimiliki setiap pegawai.
2. Tepat waktu, merupakan kesadaran dari dalam diri sendiri yang dimiliki setiap pegawai.
3. Kemampuan dalam melaksanakan norma-norma, kemampuan dari pegawai untuk mengikuti norma yang diterapkan organisasi.

4. Mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas, prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.
5. Tanggung jawab terhadap tugas yang diemban, merupakan keakuratan dan kesempurnaan dari pekerjaan yang dilakukan dapat dibuktikan (Robbins, 2009).

2.1.3 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi.

Komitmen Organisasi adalah kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belakang terhadap suatu organisasi. Komitmen meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi (Suparto,2016). Menurut Astrina (2016), definisi komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Wibowo (2016:430) menerangkan komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas mengenai komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah hubungan atau interaksi positif yang timbul antar karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, interaksi yang timbul ini dalam upaya pencapaian nilai dan tujuan perusahaan yang sama.

2) Indikator Komitmen Organisasi.

Menurut Wibowo (2016) menguraikan indikator komitmen organisasi yaitu terdiri dari :

1. Identifikasi organisasi.

Merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya.

2. Keterlibatan diri.

Penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga ke dalam psikologisnya.

3. Loyalitas organisasi

Sikap afeksi dan penerimaannya terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

2.1.4 Motivasi

1) Pengertian Motivasi.

Menurut Siagian (2016) Motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017: 141). Menurut Mangkunegara (2017:61) motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tert uju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi

yaitu segala bentuk sikap dan kondisi yang menggerakkan diri seorang guna mencapai tujuan organisasi.

2) Jenis-jenis motivasi.

Menurut Hasibuan (2017:160), motivasi terdiri dari dua jenis yaitu dapatdiuraikan sebagai berikut:

1. Motivasi positif

Dalam motivasi positif, manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat bekerja pegawai akan meningkatkan karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif

Dalam motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan standar, apabila bawahan tidak dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajer maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.

Menurut Hasibuan (2017:168) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal sebagai berikut :

1. Faktor internal, faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- A. Keinginan untuk dapat hidup
- B. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi. Keinginan untuk dapat hidup meliputi :
 - a) Kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai
 - b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.

2. Faktor eksternal

A. Kondisi Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

B. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

C. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah member pengarahan, membimbing kerja pegawai.

4) Indikator motivasi kerja

Menurut Tohardi (2016:73) indikator motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan pokok untuk memelihara kelangsungan hidupnya, seperti makan, minuman, pakaian dan perumahan.

2. Kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan.

Kebutuhan yang bebas dari bahaya ketakutan, ancaman, kehilangan pekerjaan yang dimiliki.

3. Kebutuhan bermasyarakat

Kebutuhan untuk kelompok atau masyarakat. Manusia suka berkelompok, bersama-sama untuk maksud keidupan yang beranekaragam.

4. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan

Kebutuhan untuk memperoleh reputasi, terhormat dan dihormati, mereka membutuhkan pujian, penghargaan dan pengakuan atas kedudukannya.

5. Kebutuhan untuk mengembangkan diri.

Adanya kesempatan untuk mengembangkan potensi bakatnya sehingga mempunyai prestasi yang membanggakan.

2.1.5 Kinerja

1) Pengertian kinerja.

Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2017), kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan

seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai 2016:14).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perwujudan kerja nyata yang ditampilkan dari berbagai upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2017:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) yaitu:

a. Faktor Kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 — 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan (right job).

b. Faktor Motivasi.

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

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kaşmir (2016:208-209) mengemukakan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja.

Merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan

2. Kuantitas kerja.

Merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan

3. Waktu.

Merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

4. Penekanan biaya

Merupakan biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum dijalankan.

5. Pengawasan

Merupakan adanya pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Merupakan kerukunan yang terjalin antara karyawan dan pimpinan.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Sunarsi, Akbar, Jasmani, Rozi, Khoiri, dan Salam (2021) yang berjudul *-Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office*. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 57 responden. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
2. Al-Fakeh, Padlee, Omar, dan Salleh (2020) yang berjudul *-The moderating effects of organizational commitment on the relationship between employee satisfaction and employee performance in Jordanian Islamic banks*. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan simple random sampling yang melibatkan 303 responden. Penelitian ini menggunakan struktural parsial kuadrat terkecil dengan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
3. Cesário (2020) yang berjudul *-Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance*. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan random sampling yang melibatkan 274 responden. Hasil

penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

4. Febriana, dan Syamsir (2020) yang berjudul *-The Influence Of Integrity And Commitment Organizational On Employee Performancell*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif yang melibatkan 108 responden. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
5. Renyut, Modding, Bima, dan Sukmawati (2017) yang berjudul *-The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Officell*. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan WarpPLS 4.0. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 244 responden. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

6. Saumina, Musnadi, Ilhamsyah (2020) yang berjudul *-The Effect of Managerial Coaching Behavior, Organizationa Commitment, and Employee Psychological Capital on Job Satisfaction and Employee Performance in Regional Office of DJKN Aceh*l. Jumlah sampel ditentukan dengan cara sensus yang melibatkan 128 responden. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
7. Parashakti, dan Ekhsan (2020) yang berjudul *-The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesial*. Jumlah sampel ditentukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif yang melibatkan 92 responden. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
8. Putra, dan Ruslan (2021) yang berjudul *-Influence Work Discipline, Organizational Learning, And Motivation To Employee Performance At Pt Cimb Niaga Tbk*l. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonrandom sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 221 karyawan. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama

mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda .

9. Sudiardhita, Herlita, dan Nikensari (2018) yang berjudul *-The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank xyz (Persero) TBKl.* Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan jumlah 346 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
10. Ery dan Puspa (2019) yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia.* Teknik penarikan sampel dengan menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah 80 responden. Analisis data dengan bantuan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya pada tempat dan waktu penelitian.
11. Lilis dan Kiki (2019) yang berjudul *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang.* Teknik pengumpulan sampel dengan teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis

koefisien korelasi, analisis determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kiberja karyawan. Persamaan penelitian yaitu sama-sama mengkaji variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya pada waktu dan tempat penelitian.

12. Nailul dan Sri (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner. Sampel sebanyak 51 responden. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh negatif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sama-sama mengkaji variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada waktu dan tempat penelitian.