

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah tokoh yang utama dalam organisasi maupun perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Walaupun majunya teknologi saat ini, faktor manusia tetaplah memegang peranan yang terpenting bagi keberhasilan dan kesuksesan suatu program dalam organisasi. Suatu organisasi pada tiap perusahaan yang didirikan mempunyai suatu tujuan tertentu yang ingin dicapai dan yang harus dicapai. Salah satu contoh kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi ialah kinerja karyawan, yaitu bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Penilaian kinerja karyawan sangat penting untuk perkembangan dan kesuksesan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai 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 (Saputra et al., 2016). Menurut Amir (2015:81), kinerja karyawan adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kasmir (2016 : 182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Sedangkan menurut (Edison, 2016:190), secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2015:41).

Berdasarkan dari uraian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189) antara lain : Kemampuan dan Keahlian dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan, pengetahuan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, rancangan kerja memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, kepribadian yang dimiliki seseorang karyawan, motivasi kerja bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, kepemimpinan memerintah bawahannya mengerjakan tugas dan

tanggung jawab yang diberikan, gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya, budaya organisasi yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan, kepuasan kerja setelah melakukan pekerjaan, lingkungan kerja, loyalitas membela perusahaan dimana tempatnya bekerja, komitmen karyawan untuk menjalankan peraturan perusahaan, disiplin kerja sesuai dengan ketepatan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Robbins (2016 ; 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Wibowo (2016:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi menurut Sutrisno (2010:109) dalam Arief Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:133) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Saputra et al., 2016). Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan

organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi (Purwati & Kurniawan 2018).

Berdasarkan teori diatas bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien di dalam perusahaan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Menurut Siagian (2015) disiplin diartikan sebagai sebuah sikap dan perilaku yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau kepatuhan terhadap berbagai peraturan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran peraturan dan standar yang ditetapkan dalam organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan tidak hanya sekedar dilihat dari lamanya masa kerja, tetapi juga dilihat dari peningkatan kinerja. Bagi perusahaan, loyalitas karyawan menjadi jaminan bahwa karyawan siap bekerja secara optimal demi kemajuan perusahaan. Bagi karyawan, loyalitas terhadap perusahaan membuat segala pekerjaan terasa lebih ringan untuk dikerjakan.

Asibuan (2013) menyatakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau membela perusahaannya di dalam maupun di luar pekerjaannya dari hal yang disebabkan karena adanya orang yang tidak bertanggung jawab. Pada konsep loyalitas ini, loyalitas karyawan didasarkan pada hubungan kepercayaan, rasa memiliki yang kuat, dan kemauan untuk tetap dalam

organisasi (Guillon Dkk, 2018). Kepuasan karyawan memberikan dampak positif pada loyalitas dan kepercayaan diri karyawan yang dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja. (Surujlal, Alhawamdeh, Dkk, 2018). Semakin individu merasa puas terhadap pekerjaannya, maka loyalitas individu tersebut juga meningkat. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan juga meningkat.

Koperasi Unit Desa Rejasa merupakan Koperasi yang tumbuh di pedesaan mulai tahun 1973, lahirnya KUD Rejasa tidak terlepas dari program pemerintah dalam pengadaan pangan untuk stok nasional yang dirintis kala itu melalui Badan Usaha Unit Desa ( BUUD ). Peran BUUD adalah sebagai lembaga penunjang Program Bimas yang pola kerjanya dimantapkan oleh Inpres nomor 4 tahun 1973. Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 12 tahun 1967 tentang pokok pokok perkoperasian selanjutnya para pendiri atas prakarsa dari pemuka dan tokoh masyarakat Desa Rejasa mengadakan rapat untuk mengajukan perubahan Nama Badan Usaha Unit Desa ( BUUD ) menjadi Koperasi Unit Desa ( KUD ) Rejasa . KUD. Rejasa memiliki 4 unit KUD yang pertama terletak di Desa Rejasa, kedua di Desa Tegallinggah, yang ketiga di Desa Tengkadang dan yang keempat terletak di Desa Wongaya Gede.

Permasalahan yang dihadapi oleh Koperasi Unit Desa Rejasa saat ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang dimana karyawan belum mampu mencapai target yang telah ditentukan koperasi, mulai dari target penjualan yang tidak sesuai target dan banyaknya kredit yang tidak sesuai dengan target yang ditentukan. Hal ini dapat didefinisikan bahwa karyawan belum memaksimalkan kinerjanya dan mereka bekerja seadanya. Padahal kinerja sangat penting karena

mencakup aspek sikap dan perilaku yang mampu memberi keuntungan perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditinjau dari segi motivasi akan dipengaruhi oleh dorongan akan kebutuhan dan keinginannya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah pada tindakannya. Dalam memotivasi, Pimpinan Koperasi Unit Desa Rejasa harus mampu memahami perilaku bawahan, memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi, memberikan kesempatan karyawan untuk maju, dengan memberikan gaji yang sesuai, pengawasan yang baik terhadap pekerjaan, dan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawannya. Sejalan ini yang terjadi dalam manajemen ini, atasan belum bisa meningkatkan kinerja karyawannya karena motivasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan yang kurang, sehingga membuat motivasi karyawan menurun dan tidak puas dalam bekerja karena merasa tidak mampu melakukan pekerjaan tersebut dan kurangnya pengakuan terhadap hasil pencapaian kerja karyawan. Motivasi dalam sebuah koperasi sangat berdampak terhadap disiplin kerja karyawan, pada Koperasi Unit Desa Rejasa disiplin kerjanya menurun akibat dari kurangnya motivasi dari Koperasi yang berdampak terhadap turunnya gairah kerja dan semangat untuk mencapai tujuan, maka dari itu tujuan perusahaan pun akan tidak bisa tercapai. Dan juga berdampak terhadap loyalitas karyawan terhadap Koperasi Unit Desa Rejasa menurun.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh tentang motivasi, disiplin kerja dan loyalitas karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja yang baik disiplin kerja yang baik dan loyalitas karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan mampu

melaksanakannya untuk bekerja.

Maka penulis mengambil judul “Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Unit Desa Rejasa.

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

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

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD. Rejasa?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD. Rejasa?
- 3) Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD. Rejasa?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik teoritis maupun praktis.

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

#### 1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan serta dapat menjadi kesempatan yang baik bagi mahasiswa untuk mengaplikasikan teori-teori tersebut, terutama mengenai sumber daya manusia

#### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi, saran, dan pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

#### 3. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini dapat membantu proses pembelajaran, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi, kontribusi dan informasi bagi penelitian selanjutnya mengenai pembahasan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide- ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak.

Penetapan tujuan melibatkan pengembangan rencana tindakan yang dirancang untuk memotivasi dan membimbing seseorang atau kelompok menuju suatu tujuan. Teori tujuan menyatakan bahwa penjelasan motivasi paling langsung yang paling sederhana tentang mengapa beberapa orang bekerja lebih baik daripada yang lain adalah karena mereka memiliki tujuan kinerja yang berbeda.

Inti dari teori ini ada empat yaitu:

1. Tujuan spesifik yang sulit menghasilkan kinerja yang jauh lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, tanpa tujuan atau bahkan penetapan tujuan abstrak seperti mendorong orang untuk melakukan yang terbaik.
2. Mempertahankan kemampuan konstran, karena ini adalah teori motivasi an mengingat bahwa ada komitmen tujuan, semakin tinggi tujuan semakin tinggi kinerjanya.
3. Variabel seperti pujian, umpan balik atau keterlibatan orang dalam pengambilan keputusan hanya mempengaruhi perilaku sejauh hal itu

4. mengarah pada penetapan dan komitmen pada tujuan tertentu yang sulit.
5. Penetapan tujuan selain mempengaruhi tiga mekanisme motivasi yaitu pilihan, usaha dan ketekunan juga dapat memiliki manfaat kognitif. Itu dapat mempengaruhi pilihan, upaya dan ketekunan untuk menemukan cara mencapai tujuan.

Menetapkan tujuan dapat mempengaruhi hasil dalam empat cara yaitu:

1. Pilihan (*choice*)

Sasaran dapat mempersempit perhatian seseorang dan mengarahkan upaya mereka ke aktivitas yang relevan dengan sasaran dan dari tindakan yang tidak relevan dengan sasaran.

2. Upaya (*effort*)

Sasaran mungkin membuat seseorang lebih berusaha. Misalnya jika seseorang biasanya menghasilkan 4 widget per jam tetapi ingin menghasilkan 6 widget per jam, mereka mungkin bekerja lebih keras untuk menghasilkan lebih banyak widget daripada tanpa tujuan tersebut.

3. Kegigihan (*persistence*)

Sasaran dapat membuat seseorang lebih bersedia untuk mengatasi kemunduran.

4. Kognisi (*cognition*)

Tujuan dapat menyebabkan seseorang mengembangkan dan mengubah perilakunya.

Locke dan Latham (2002) telah menunjukkan tiga moderator yang

menunjukkan keberhasilan penetapan tujuan:

1. Pentingnya hasil yang diharapkan dari pencapaian tujuan.
2. *Self efficacy*: keyakinan seseorang bahwa mereka mampu mencapai tujuan.
3. Komitmen kepada orang lain: janji atau keterlibatan kepada orang lain dapat sangat meningkatkan komitmen.

## 2.1.2 Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan ataukah tidak. Penilaian kinerja ini berperan penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Oleh Karena itu,dapat disimpulkan bahwa kinerja sumberdaya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Terdapat beberapa faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan. Berbagai faktor ini sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja karyawan tidak menurun demi kelancaran bisnis. berikut ini adalah berbagai faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan.

### **1. Sikap Disiplin**

Disiplin adalah sikap yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Kedisiplinan karyawan akan sangat dibutuhkan demi kelancaran bisnis.

### **2. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar ataupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu.

### 3. Kompensasi atau Insentif

Kompensasi ataupun insentif hampir bisa dipastikan mampu memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi ini bisa diberikan kepada karyawan dalam wujud bonus yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### 4. Gaya Kepemimpinan

Karyawan yang mempunyai pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa yang juga baik. Cara atasan dalam memimpin karyawan yang ada dibawahnya akan sangat memengaruhi performa perusahaan dan juga karyawan.

### 5. Lingkungan Kerja

Faktor lainnya yang mampu memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih fokus dalam melakukan pekerjaan.

### 6. Pelatihan Terhadap Karyawan

Pelatihan dan juga edukasi sangatlah penting untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk karyawan baru dan masih memerlukan suatu bimbingan.

### 7. Perlakuan Perusahaan Terhadap Karyawan

Karyawan yang memperoleh perlakuan baik dari perusahaan akan cenderung mempunyai performa kerja yang lebih baik. Kenapa? karena pada saat itu karyawan akan merasa bahagia, lebih termotivasi, dan lebih dibutuhkan dalam perusahaan.

#### 8. Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi juga akan memungkinkan perusahaan untuk bisa bekerja lebih efektif. Contoh sederhananya adalah performa kerja seorang akuntan akan bisa meningkat jika diiringi dengan penggunaan perangkat kerja yang mampu melakukan berbagai laporan keuangan ataupun manajemen keuangan yang baik.

#### 9. Delegasi Tugas

Dalam hal ini, delegasi tugas yang dimaksud adalah dengan mengalihkan tugas atau pekerjaan kepada beberapa karyawan lainnya yang sesuai.

#### 10. Komunikasi dan Hubungan yang Kuat

Adanya hubungan interpersonal pada tiap anggota tim dan juga departemen juga mampu memengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

#### 11. Adanya Rantai Komando yang Jelas

Apabila setiap karyawan mempunyai pengetahuan yang luas tentang perusahaan dan hal apa saja yang dikerjakannya, maka mereka juga akan mampu membuat keputusan yang tepat pada waktu-waktu yang sangat genting.

### **3. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya menurut Mangkunegara (2018)

untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksana tugas
4. Tanggung jawab

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja

serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati-hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2016) bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan

segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangatkerja.

Menurut Uhing (2019 :363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

## 2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang

secara penuh.

### **3. Indikator Motivasi Kerja**

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

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

motivasi dari pimpinan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

#### 2.1.4 Disiplin kerja

##### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang

optimal.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa : “disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran – pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan demikian, bila peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan menaati semua peraturan dari perusahaan maka disebut dengan kondisi disiplin yang baik.

## 2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Kasmir (2016:34) yaitu:

### 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atas skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah dicapai.

### 2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian sebaliknya. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

### 3) Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.

### 4) Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

### 5) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### 7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

#### 8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi.

#### 9) Etos Kerja

Merupakan konsep yang dimiliki oleh individu atau kelompok untuk menilai tindakan yang telah dikerjakan.

#### 10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja  
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

#### 12) Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### 3. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan 2017,194)

#### 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 ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### 2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

#### 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

#### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan,

karena ego dan sifat dasar manusia yang selalu merasa dirinya penting minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5. Sanksi hukuman

Sanksi hukumn berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### 6. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas meneraplan hukuman bagi karyawan yang indisiplinerakan disegani dan diakui kepempimpinannya oleh karyawan.

Menurut Afandi (2016;10) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

#### 1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

- a. Masuk kerja tepat waktu
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator :
  - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
  - b. Target pekerjaan
  - c. Membuat laporan kerja harian

### **2.1.5 Loyalitas Karyawan**

#### **1. Pengertian Loyalitas Karywan**

Menurut (Heryati, 2016: 60) loyalitas karyawan merupakan perusahaan yang loyalitasnya tinggi akan lebih gampang dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu kepada owner perusahaan. Namun sebaliknya, jika perusahaan loyalias karyawannya relatif rendah, maka akan kesulitan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya yang telah ditetapkan terlebih dahulu kepada owner perusahaan.

Menurut (Mahayuni & Dewi, 2020: 1697) Loyalitas karyawan merupakan halhal penting bagi perusahaan karena merupakan sesuatu sangat dibutuhkan terutama untuk keberanian karyawan yang ditujukan oleh sikap loyal kepada perusahaan baik perusahaan sedang bersituasi positif ataupun negatif.

Menurut (Purnamasari & Sintaasih, 2019: 5763) loyalitas karyawan yaitu dilihat dari kesetiaan karyawan terhadap suatu organisasi dengan kemauan dalam bekerja sama, saling menjaga dan membela organisasi tersebut baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan untuk menghindari dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut (Swadarma & Netra, 2020: 1739) loyalitas karyawan adalah

suatu tindakan kesadaran demi kebaikan perusahaan, bahkan dengan mengorbankan kepentingan mereka sendiri. Maka dari itu, berlaku untuk kegiatan yang melampaui kewajiban yang timbul dari hukum dan etika. Instrumen yang dapat diterapkan untuk membuat loyalitas karyawan dalam perusahaan menjadi tidak memudar adalah dengan memberikan kompensasi yang adil.

## **2). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Menurut (Swadarma & Netra, 2020: 1741) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

### **1. Kompensasi**

Merupakan suatu imbal hasil yang berhak didapatkan oleh karyawan dalam rangka perusahaan memberikan kompensasi tinggi dan baik, maka karyawan akan memberikan rasa loyalitas yang tinggi kepada sebuah organisasi atau perusahaan.

### **2. Motivasi**

Motivasi dari perusahaan juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, dimana pemberian motivasi yang baik dapat membuat karyawan merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja tentunya karyawan akan memberikan rasa loyalitasnya dengan sepenuh hati kepada sebuah organisasi atau perusahaan.

### **3. lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang baik juga dapat membuat timbulnya rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, dimana faktor lingkungan kerja ini akan mempengaruhi kenyamanan seorang

karyawan untuk bertahan di sebuah organisasi atau perusahaan.

#### **4. Indikator Loyalitas Karyawan**

Menurut (Witari & Heryenzus, 2019: 2) terdapat Indikator-indikator loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Mampu bertahan dalam organisasi
2. Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan
4. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi
7. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan
8. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja sesamanya

#### **2.2 Penelitian Terdahulu**

- 1) Sudarso, dkk (2020)

Denga judul penelitian, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,40 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,81 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 10,945 + 0,799X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,767 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 58,9%. Uji

hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, peneliti terdahulu menggunakan PT. Unggul Abadi sebagai objek penelitian sedangkan saat ini menggunakan Koperasi Unit Desa Rejasa Sebagai objek penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

2) Ekhsan (2019)

Dengan judul penelitian, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syncrum Logistics. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, peneliti terdahulu menggunakan PT Syncrum Logistics sebagai objek penelitian sedangkan saat ini menggunakan Koperasi Unit Desa Rejasa Sebagai objek penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

## 3) Kristianti, dkk (2021)

Dengan judul penelitian, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,071 > 1,995$ ). Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, peneliti terdahulu menggunakan Dinas Pariwisata Purwakarta sebagai objek penelitian sedangkan saat ini menggunakan Koperasi Unit Desa Rejasa Sebagai objek penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

## 4) Arianto, dkk (2020)

Dengan penelitian berjudul, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama sama meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, perbedaan satu variabel, lokasi penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

## 5) Hanafi (2017)

Dengan penelitian yang berjudul, Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI *Lifeinsurance*. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan karena memiliki nilai  $t\text{-value} 2.97 > t\text{-tabel } 1.96$ . Begitupun motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai  $t\text{ value } 2,31 > t\text{-tabel } 1.96$  yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai  $t\text{-value} 2.32 > t\text{-tabel } 1.96$ . Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, peneliti terdahulu menggunakan Dinas Pariwisata Purwakarta sebagai objek penelitian sedangkan saat ini menggunakan Koperasi Unit Desa Rejasa Sebagai objek penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

## 6) Aniasari (2021)

Dengan Penelitian yang berjudul, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo, dengan persamaan regresi sederhana  $Y = 32,207 + 0,496X$ . Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai  $t_{hitung} 4,084 > t$

tabel 2,017 dengan taraf 5% maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka dalam penelitian ini menetapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, peneliti terdahulu menggunakan PT. Sentra Ponselindo sebagai objek penelitian sedangkan saat ini menggunakan Koperasi Unit Desa Rejasa Sebagai objek penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

7) Muslimat, dkk (2020)

Dengan penelitian yang berjudul, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,513 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 12,149 + 0,733X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, peneliti terdahulu menggunakan PT. Pos

Indonesia Kantor Cipondoh sebagai objek penelitian sedangkan saat ini menggunakan Koperasi Unit Desa Rejasa Sebagai objek penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

8) Untari (2018)

Dengan Penelitian yang berjudul, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia dengan koefisien 0.547 hasilnya adalah signifikan. Berdasarkan Criteria Champion dengan nilai  $\rho = 0.574$ , hubungan ini termasuk kedalam kriteria pengaruh yang cukup kuat. Adanya pengaruh antara variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, membuktikan teori yang ada serta membenarkan hipotesis penelitian yang penulis ajukan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, peneliti terdahulu menggunakan PT. KIE Indonesia sebagai objek penelitian sedangkan saat ini menggunakan Koperasi Unit Desa Rejasa Sebagai objek penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

9) Vallennia, dkk (2020)

Dengan penelitian yang berjudul, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek. (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek 21,9% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain selain disiplin kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, peneliti terdahulu menggunakan PT.Sinar Sosro Rancaekek sebagai objek penelitian sedangkan saat ini menggunakan Koperasi Unit Desa Rejasa Sebagai objek penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

10) Syafrina (2017)

Dengan penelitiannya yang berjudul, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SukaFajar Pekanbaru. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, peneliti terdahulu menggunakan PT. SukaFajar Pekanbaru sebagai objek penelitian sedangkan saat ini menggunakan Koperasi Unit Desa Rejasa Sebagai objek penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

## 11) Ningrum (2021)

Dengan penelitian yang berjudul, Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antosim Lampung Pelayar (ALP) Semarang Tahun 2020. Dapat disimpulkan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. ALP yaitu banyaknya karyawan yang lebih memilih resign karena faktor ekonomi yang kurang memuaskan, adanya ketidaknyamanan terhadap sesama karyawan, perebutan jabatan terhadap sesama karyawan, juga akibat kurangnya tekanan yang diberikan oleh pihak atasan perusahaan yang bisa memberikan dampak positif juga negatif terhadap karyawan sendiri dan kurangnya kedisiplinan pada diri setiap karyawan. Dan perlu adanya training agar terciptanya manajemen yang baik terhadap karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama sama meneliti pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, peneliti terdahulu menggunakan PT. Antosim Lampung Pelayar sebagai objek penelitian sedangkan saat ini menggunakan Koperasi Unit Desa Rejasa Sebagai objek penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

12) Maulida<sup>1</sup> , Askiah<sup>2</sup> (2020)

Dengan penelitian yang berjudul, Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan nilai beta 1,076, sehingga dapat dikatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya. Dengan perolehan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,586. Artinya loyalitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59%, sedangkan sisanya sekitar 41% dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama sama meneliti pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, peneliti terdahulu menggunakan PT Mahakam Berlian Samjaya sebagai objek penelitian sedangkan saat ini menggunakan Koperasi Unit Desa Rejasa Sebagai objek penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

13) Pratiwi, dkk (2021)

Dengan penelitian yang berjudul, Pengaruh Loyalitas Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa diperoleh dari hasil t hitung sebesar 3,356 lebih besar dari t tabel 1,697 artinya t hitung berpengaruh nyata terhadap t tabel atau loyalitas kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) atau dapat diperoleh bahwa ada pengaruh loyalitas kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Hasil uji regresi linier sederhana  $18,126 + 0,570X$  dengan ini loyalitas kerja berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero), Pada faktor lain meningkatnya kinerja karyawan karena kesetiaan karyawan yang bisa dilihat dari

mendominasinya karyawan yang sudah lama bekerja dari 7-10 tahun di perusahaan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan variabel loyalitas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, peneliti terdahulu menggunakan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) sebagai objek penelitian sedangkan saat ini menggunakan Koperasi Unit Desa Rejasa Sebagai objek penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

14) Herniwati, dkk (2021)

Dengan judul penelitian, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Dari hasil penelitian Secara simultan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Artinya pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial untuk kepuasan kerja nilai signifikansinya sebesar 0,038 dan loyalitas karyawan sebesar 0,020 Artinya pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa kedua variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan memiliki sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama sama meneliti pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, peneliti terdahulu menggunakan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta sebagai objek

penelitian sedangkan saat ini menggunakan Koperasi Unit Desa Rejasa Sebagai objek penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.

15) Astit, dkk(2019)

Dengan judul penelitian, Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang moderate (sedang) dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui penerapan disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama sama meneliti pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, peneliti terdahulu menggunakan Agrowisata Bagus Agro Pelaga sebagai objek penelitian sedangkan saat ini menggunakan Koperasi Unit Desa Rejasa Sebagai objek penelitian, dan jumlah sampel yang berbeda.