

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peranan dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun di dukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Menurut Sedarmayanti (2018) sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber dayamanusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2018) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran. suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Apabila seseorang telah diterima ditempatkan pada suatu organisasi/unit kerja tertentu, maka mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Prawirosentono (2019)

menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal serta persepsi terhadap tingkat imbalan, dan kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak atau seberapa besarnya kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan tersebut.

Seperti yang telah dipaparkan, kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan/instansi, tidak terkecuali pada Kantor Desa Buduk yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa dalam mengatasi permasalahan masyarakat. Kantor desa merupakan pusat pelayanan di Desa, menjadi central segala kegiatan yang ada di Desa, baik itu di bidang Pemerintahan, Pemberdayaan, Pembangunan ataupun Pembinaan semua berpusat di Kantor Desa. Kantor Desa Buduk ini beralamat di Jl. Wahyu Graha No.5, Buduk, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung. Kantor desa ini berdiri sejak tahun 1988 dan saat ini memiliki karyawan sebanyak 30 orang. Kantor Desa Buduk memiliki citra kinerja yang sangat baik di lingkungan masyarakat. Untuk memberikan pelayanan yang baik, perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang mempunyai kinerja

karyawan tinggi dalam bekerja. Permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Desa Buduk saat ini adalah penurunan kinerja. Sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Pegawai Kantor Desa Buduk-Mengwi,**  
**Badung Periode Bulan Januari-Desember 2022**

| Bulan        | Jumlah Pegawai | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Hari Kerja Yang Ada | Jumlah Hari Kerja Yang Hilang | Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya | Persentase Absensi (%) |
|--------------|----------------|-------------------|----------------------------|-------------------------------|--------------------------------|------------------------|
| 1            | 2              | 3                 | 4=2x3                      | 5                             | 6=4-5                          | 7=5:4x100%             |
| Januari      | 30             | 15                | 450                        | 16                            | 434                            | 3,55%                  |
| Februari     | 30             | 18                | 540                        | 10                            | 530                            | 1,85%                  |
| Maret        | 30             | 20                | 600                        | 11                            | 589                            | 1,83%                  |
| April        | 30             | 17                | 210                        | 23                            | 187                            | 4,83%                  |
| Mei          | 30             | 18                | 240                        | 22                            | 218                            | 9,16%                  |
| Juni         | 30             | 21                | 630                        | 9                             | 621                            | 1,42%                  |
| Juli         | 30             | 20                | 600                        | 10                            | 590                            | 1,66%                  |
| Agustus      | 30             | 21                | 630                        | 10                            | 620                            | 1,58%                  |
| September    | 30             | 22                | 660                        | 8                             | 652                            | 1,21%                  |
| Oktober      | 30             | 20                | 600                        | 11                            | 589                            | 1,83%                  |
| November     | 30             | 22                | 660                        | 8                             | 652                            | 1,21%                  |
| Desember     | 30             | 20                | 600                        | 10                            | 590                            | 1,66%                  |
| <b>Total</b> | <b>360</b>     | <b>234</b>        | <b>6,420</b>               | <b>148</b>                    | <b>6,272</b>                   | <b>32,79%</b>          |

Sumber: Kantor Desa Buduk, Mengwi, Badung.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat terlihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tingginya jumlah absensi yang terjadi pada tahun 2022 bulan Mei yaitu sebesar 9,16%. Tingkat rata-rata presentase absensi ini melebihi tingkat toleransi yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 3%. Apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, diatas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi dengan mengidentifikasi berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini memberikan informasi bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal. Karyawan sering absen mendahului jam pulang yang telah ditetapkan tanpa keterangan dan alasan yang jelas. Karyawan yang kurang disiplin biasanya kurang bergairah bekerja, salah satunya

ditunjukkan oleh tingkat absensi. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan ketidak disiplin karyawan dan produktivitas karyawan yang menurun dikarenakan penggunaan jam kerja yang tidak efektif dan efisien.

Menurut Pratama & Wardani (2018) kepuasan kerja adalah sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaan dan hasil dari penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerja mereka, daripada karyawan yang tidak puas. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat persepsi pribadi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung dari nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya, perasaan dan sikap dapat positif dan negative. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia akan puas terhadap pekerjaannya.

Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mendeteksi kepuasan kerja adalah banyaknya keluhan yang terjadi pada karyawan. Keluhan ini menyangkut beberapa hal seperti hubungan antar karyawan, hubungan karyawan dengan atasan, rasa keadilan dalam bidang finansial, promosi dan sebagainya yang berarti karyawan kurang menyenangi pekerjaannya. Dari hasil wawancara peneliti terhadap beberapa orang karyawan, fenomena mengenai kepuasan kerja yang terjadi saat ini pada Kantor Desa Buduk adalah karyawan kurang menyenangi pekerjaannya karena tidak ada kesesuaian antara hak dan kewajibannya sebagai karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Swadiputra (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Widayati (2020) dan Citrawati (2021) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, berbeda dengan Mujiatun (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Variabel kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Jepry & Mardika (2020) disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Kedisiplinan kerja merupakan sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kedisiplinan kerja adalah waktu secara efektif (absensi).

Dari hasil wawancara peneliti terhadap beberapa orang karyawan, fenomena mengenai disiplin kerja yang terjadi saat ini pada Kantor Desa Buduk yaitu karyawan sering absen mendahului jam pulang yang telah ditetapkan tanpa keterangan dan alasan yang jelas. Karyawan yang kurang disiplin biasanya kurang bergairah bekerja, salah satunya ditunjukkan oleh tingkat absensi. Hal ini tentu sangat mempengaruhi kinerja

karyawan, dimana produktivitas karyawan menurun dikarenakan penggunaan jam kerja yang tidak efektif dan efisien. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan ketidak disiplin karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gayatri (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian Supriantini (2020) dan Dendy (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tetapi, berbeda dengan Candra (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerjajidak berpengaruh terhadap kinerja.

Variabel terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja 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 kerja adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi kerja manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi kerja inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi kerja.

Fenomena motivasi yang diperoleh dari hasil wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan pada Kantor Desa Buduk yaitu kebutuhan fisiologis karyawan belum dapat terpenuhi secara maksimal. Hal ini disebabkan penghasilan karyawan yang dinilai masih rendah seperti tunjangan dan bonus masih belum memadai baik jumlah maupun rasa keadilan. Mengenai kebutuhan sosial juga tidak terpenuhi dengan baik. Banyak terjadi kecemburuan sosial diantara karyawan yang mengakibatkan keharmonisan kerja sulit diciptakan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hafidzi (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arisanti (2019) dan Ardhani (2019) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, berbeda dengan Sinaga (2020) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan hasil penelitian terdahulu maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Buduk-Mengwi”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buduk- Mengwi ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KantorDesa Buduk-Mengwi?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buduk, Mengwi?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buduk-Mengwi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buduk-Mengwi.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Buduk-Mengwi.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan teori mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat memberi tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih mendalam, serta memberikan kontribusi dalam memperkaya penelitian-penelitian terdahulu.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi Kantor Desa Buduk- Mengwi. Sebagai sumbangan pemikiran dan masukan atau bahan pertimbangan untuk peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang terutama yang berhubungan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja 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 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku tersebut yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku ini mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*Goal setting theory*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2019).

*Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang diterapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja

yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

### **2.1.2. Kepuasan Kerja**

#### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Pratama & Wardani (2018) kepuasan kerja adalah sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaan dan hasil dari penilaian terhadap situasi kerja. Sedangkan menurut Sutrisno, kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Karena karyawan yang merasa puas akan senantiasa menunjukkan kemampuan kerjanya sehingga kinerja akan meningkat. Dari pendapat beberapa para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan senang ini timbul dari suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dikerjakan.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2018) yaitu sebagai berikut:

### a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

### b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas.

### c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

### d. Keadilan (*Equity*)

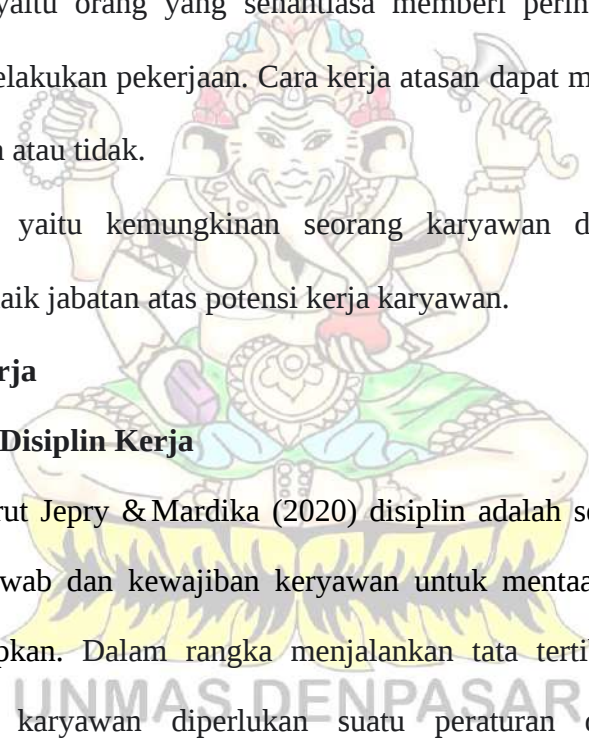
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

### e. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

## 3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator - indikator Kepuasan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pendapat menurut Nabawi (2019) sebagai berikut:

- 
- a. Gaji yaitu upah atau imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan telah sesuai dengan kebutuhan dan dianggap adil.
  - b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu unsur kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan.
  - c. Rekan kerja, yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
  - d. Atasan, yaitu orang yang senantiasa memberi perintah atau instruksi ketika melakukan pekerjaan. Cara kerja atasan dapat menyenangkan bagi karyawan atau tidak.
  - e. Promosi, yaitu kemungkinan seorang karyawan dapat berkembang melalui naik jabatan atas potensi kerja karyawan.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Jepry & Mardika (2020) disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Dalam rangka menjalankan tata tertib dan kelancaran tugas-tugas karyawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan yang telah ada dalam suatu perusahaan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang

dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan pada seseorang tersebut. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kedisiplinan kerja adalah waktu secara efektif (absensi).

Berdasarkan pendapat beberapa para peneliti diatas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan- peraturannya ditaati oleh sebagian besar para pegawainya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

## **2. Aspek-aspek Disiplin Kerja**

Menurut Anggraeni (2018) menyebutkan ada beberapa aspek-aspek dalam disiplin kerja yaitu:

### **a. Kehadiran**

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

### **b. Waktu kerja**

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Kepatuhan terhadap aturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar Perusahaan

e. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.

f. Pemakaian seragam

Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

### 3. Jenis-jenis disiplin kerja

Jenis-jenis disiplin kerja menurut Terry (2018), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari:

a. *Self Imposed Dicipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

b. *Command Dicipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan / timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ ancaman dari orang lain.

#### 4. Faktor-faktor disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka mereka akan berpikir dua kali, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta ijin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi penentuan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka ada perlu keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/ dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

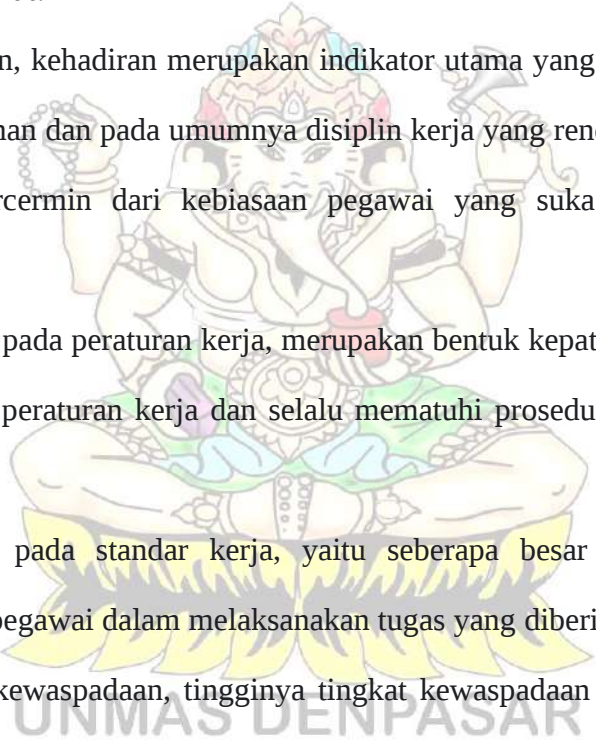
f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi

juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinanya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan menciptakan disiplin kerja yang baik. Sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

## **5. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator dalam variabel disiplin kerja menurut Rivai (2019) adalah sebagai berikut:

- 
- a. Kehadiran, kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
  - b. Ketaatan pada peraturan kerja, merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
  - c. Ketaatan pada standar kerja, yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
  - d. Tingkat kewaspadaan, tingginya tingkat kewaspadaan merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
  - e. Etika, perilaku atau sikap ketika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja pegawai.

### **2.1.4. Motivasi**

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

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja 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 kerja adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi kerja manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi kerja inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

## **2. Jenis Motivasi**

Menurut pendapat Manullang (2018) menggolongkan insentif menjadi tiga, yaitu:

### **a. Finansial Insentif**

*Finansial insentif* atau dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi upah atau gaji, tetapi juga masuk kedalamnya kemungkinan memperoleh bagian keuntungan dari perusahaan dan soal-soal

kesejahteraan, meliputi perumahan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

b. *Non Finansial Insentif*

- 1) Keadaan kerja, yang memuaskan meliputi: tempat kerja, jam kerja, pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para pekerja dan hubungan kerja.
- 2) Sifat kepemimpinan terhadap keinginan-keinginan pegawai seperti: jaminan kerja, promosi, keluhan-keluhan, liburan dan hubungan dengan atasan.

c. *Sosial Insentif*

Sosial insentif merupakan sikap dan keadaan tingkah laku anggota organisasi lainnya terhadap pegawai bersangkutan. Kebutuhan karyawan dibedakan atas 2 (dua) jenis yaitu:

- 1) Pertama, kebutuhan material merupakan kebutuhan alamiah atau naluriah karyawan untuk kelangsungan hidup mereka seperti kebutuhan akan pangan, papan, pakaian, pertumbuhan jasmani, memperoleh keturunan dan sebagainya. Tidak terpenuhinya kebutuhan material karyawan itu menyebabkan karyawan terganggu proses kelangsungan hidupnya bahkan kemungkinan berakibat fatal, misalnya karyawan itu dapat meninggal dunia.
- 2) Kedua, kebutuhan non material merupakan kebutuhan yang secara tidak langsung berhubungan dengan kelangsungan hidup karyawan. Yang termasuk kebutuhan non material ini antara lain kondisi kerja yang aman, cinta kasih, persahabatan, perasaan memiliki, diterima dalam kelompok, pengakuan, adanya jaminan keamanan, status dan penghargaan.

### 3. Indikator Motivasi Kerja

Indikator - indikator motivasi kerja menurut Hafidzi (2019) sebagai berikut:

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

#### 2.1.5. Kinerja Karyawan

##### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan terjemahaan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, diaman hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan, sikap pada awalnya diartikan sebagai suatu syarat munculnya suatu tindakan. Menurut Robbins (2018) kinerja karyawan

merupakan suatu ukuran. suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Apabila seseorang telah diterima ditempatkan pada suatu organisasi/unit kerja tertentu, maka mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik.

Menurut Rivai dan Basri (2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari pendapat beberapa para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir atau *outcome* yang dihasilkan karyawan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan dalam periode tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

## **2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis et al. (2019) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, yaitu: kemampuan mereka, kerja, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Wirawan (2018), kinerja pegawai atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
- b. Faktor internal pegawai seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan).
- c. Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan

organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

### **3. Tujuan Kinerja Karyawan**

Kemudian menurut Rivai dan Basri (2018) Tujuan dari sebuah hasil kinerja adalah:

- a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan.
- b. Untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- c. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- d. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- e. Target aktivitas perbaikan kinerja.
- f. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- g. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

### **4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Diputra, et al. (2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- a. Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- b. Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
- d. Jangka waktu output yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan

diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

- e. Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## **2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya**

### **2.2.1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

1. Mujiatun (2019) meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Mujiatun Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Raja Wali Nusindo Medan”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka dinyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, maka dinyatakan kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Swadiputra (2022) meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansema”. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat sebaliknya bila kepuasan kerja diturunkan maka kinerja diturunkan, sama halnya dengan Motivasi Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah motivasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

3. Widayati (2020) meneliti tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Frontliner PT Bank Mandiri (Persero)". Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Frontliner, pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Frontliner. Objek penelitian ini adalah karyawan Frontliner PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Tangerang Bintaro yang berjumlah 50 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kausal. Data yang diambil merupakan kuesioner terhadap karyawan Frontliner PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Tangerang Bintaro. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Frontliner, variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Frontliner PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Tangerang Bintaro.
4. Citrawati (2021) meneliti tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Almaguna Kharisma Jaya". Sumber daya manusia perlu dikelola secara benar agar kinerja karyawan dapat meningkat sebab berkembangnya suatu perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan

komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya dengan kriteria yaitu yang memiliki tingkat pendidikan minimal SMA/SMK. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan dengan sampling jenuh sebanyak 40 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya.

5. Supriantini (2020) meneliti tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya". Berdasarkan Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 85 orang yang dipilih sesuai dengan kriteria. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah proportioned random sampling. proportioned random sampling merupakan teknik pengambilan anggota dari populasi dilakukan secara acak dan memperhatikan strata secara proporsional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

1. Candra (2022) meneliti tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karya Inti Nusa Gemilang Medan". Tujuan Penelitian adalah untuk Menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan. ;Populasi; berjumlah 132 karyawan dan jumlah sampel sebanyak 99 karyawan. Teknik; sampling; yang digunakan adalah simple random sampling. Analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan.
2. Dendy (2023) meneliti tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinamika Global Nusantara". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Dinamika Global Nusantara. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah primer dengan menggunakan kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Dinamika Global Nusantara sejumlah 35 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan.

3. Hasibuan (2019) meneliti tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mewah Indah Binjai". mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.
4. Gayatri (2023) meneliti tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi". LPD Desa Adat Mengwi Badung merupakan salah satu lembaga perkreditan desa yang bergerak dibidang Lembaga Keuangan Desa. Sebagai lembaga keuangan, Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Mengwi memberikan jasa layanan di bidang simpan pinjam bagi nasabahnya yang berkredibilitas tinggi dan jasa sebagai mediator bagi nasabah yang kekurangan dana untuk dapat memberikan pinjaman dalam

bentuk kredit yang dikelolanya. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada LPD Desa Adat Mengwi, Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi, Komitmen Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Mengwi.

5. Iriawan (2021) meneliti tentang "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS pada Kantor Kecamatan Serpong". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong, Tangerang Selatan. Metode Pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap populasi dan sampel berjumlah 53. Analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas), Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda, Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi, Uji Hipotesis (Uji T, Uji F).

### **2.2.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan**

1. Yanuari (2019) meneliti tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Kesehatan Rumah Sakit (Risnakes)". Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif, maka data yang didapatkan melalui pembagian kuesioner (menggunakan *Skala Likert* dengan bobot nilai 1-5), kemudian akan ditabulasikan dan diolah dengan menggunakan Analisis Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hafidzi (2019) meneliti tentang “ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang menguji 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R<sup>2</sup>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Arisanti (2019) meneliti tentang “ Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R<sup>2</sup>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.
4. Sinaga (2020) meneliti tentang “ Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia”. Penelitian ini dilakukan pada 65 orang karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat dengan sampling jenuh. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari motivasi dan kompensasi sebagai variabel independen. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisioner dan studi pustaka, kuisioner dikembangkan dari indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Ardhani (2019) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Batam”. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, dengan populasi karyawan PT. PLN Batam sebanyak 105 pegawai. Teknik samplingnya menggunakan teknik sensus, dimana seluruh populasi diteliti. Teknik analisis statistik yang digunakan adalah *SPPS* dengan Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka menghasilkan kesimpulan penelitian bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam.

