

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Hamali (2016:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian kerja. Salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian suatu organisasi. Sumber daya menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Di dalam suatu perusahaan keberadaan sumber daya manusia memegang peranan penting. Untuk mencapai pengembangan dan tujuan perusahaan dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi.

Mesin- mesin berteknologi canggih sekali pun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualitas dalam mengerjakannya. Melalui segala bentuk dan potensinya sumber daya manusia merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci

kemajuan di masa mendatang dalam perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi program yang sangat penting di lingkungan perusahaan.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Wibowo (2014:7) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Handoko (2014:128) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suryadi (2010) Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai menunjukkan hasil negatif pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012). Kemampuan dan keahlian merupakan komponen terpenting dari tercapainya kinerja yang maksimal. Kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin luas

ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai maka semakin mudah pegawai tersebut dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Kinerja pegawai menjadi dasar untuk tetap menjaga kualitas Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan.

Supriyono (2010:281) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan waktu. Kinerja menurut Mangkunegara (2012:9) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun fenomena yang terkait yaitu kinerja pegawai pada Kantor Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Bangli belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat dari indikator kualitas kerjanya dimana kualitas pekerjaan dihasilkan serta ketrampilan dan kemampuan kerja pegawai. Seperti contoh: rendahnya pelayanan yang dilakukan oleh pegawai dalam bidang keuangan dalam keterlambatan pelayanan administrasi keuangan. Dari kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai berpengaruh terhadap indikator ketepatan waktu untuk mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Seperti contoh: pegawai yang kurang cekatan mengambil pekerjaan yang diberikan oleh atasan akan berpengaruh terhadap waktu penyelesaian tugasnya. Pada akhirnya dengan terciptanya kinerja pegawai diharapkan pegawai mampu meningkatkan kualitas mereka untuk masa yang

akan datang, untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik maka kepuasan kerja dari pegawai sangat di perlukan.

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan difikirkan sebagai hal yang pantas dan berhak atasnya. Kepuasan kerja dapat menentukan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Putra (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang pegawai terhadap tugas yang didapat. Menurut Tunjungsari (2011) memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik – karakteristiknya cukup luas menurut Robbins (2017:49). Sinambela (2017:303) kepuasan kerja merupakan perasaan senang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal – hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja itu sendiri. Menurut Kunartinah (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh – sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan

jumlah yang diterima pekerja diyakini seharusnya mereka terima Wibowo (2010:501). Adapun kepuasan kerja yang diberikan oleh kantor Badan Kepegawaian Daerah terhadap pegawainya yaitu Bonus pada saat kinerja pegawai meningkat. Dari Kepuasan Kerja yang diberikan perusahaan baik itu Bonus, diharapkan pegawai mau bekerja semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangli ini belum baik, hasil observasi dan wawancara peneliti dengan 10 orang pegawai diperoleh informasi. Diperkirakan beberapa pegawai tidak puas terhadap atasannya sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Pegawai merasa kondisi kerja tidak nyaman dan pegawai merasa rekan kerja tidak saling mendukung sehingga pegawai semakin malas untuk datang ke kantor sehingga berdampak buruk terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Saputra (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menurut Juniari (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menurut Dewi (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Bagia (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Balouch (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, karena pegawai yang tidak memiliki loyalitas dan perputaran

kerja karyawan (*turnover*) mengakibatkan pegawai keluar masuk perusahaan seenaknya sehingga berpengaruh negatif bagi perusahaan.

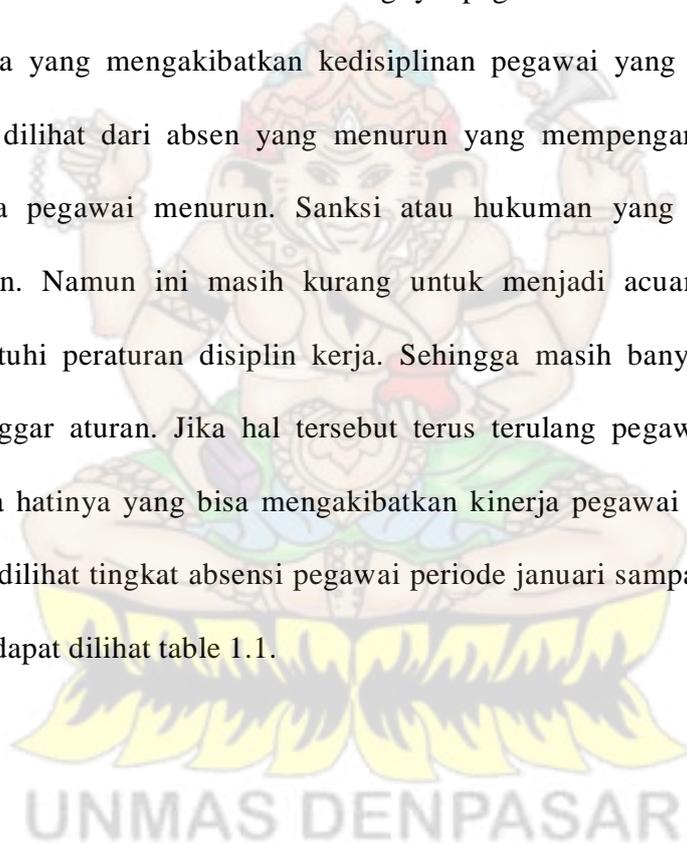
Kepuasan kerja membutuhkan faktor lain untuk membangun kinerja pegawai yang baik yaitu Disiplin kerja. Disiplin merupakan faktor pendukung lain agar kinerja pegawai yang tinggi. Disiplin kerja sendiri dapat mempengaruhi efektif dan efisiensi pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sedangkan menurut Ardana, dkk (2011:134) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Husnan (2015:125) menyatakan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kepuasan kerja yang dicapai pegawai akan mempengaruhi kesediaan dan kerelaan pegawai dalam berdisiplin. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong motivasi kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Disiplin Kerja diperlihatkan dalam bentuk memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan sesuai yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Sutrisno (2011:94) indikator yang digunakan dalam kedisiplinan

kerja yaitu taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat kerja yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku didalam kantor.

Dalam peningkatan disiplin kerja yang akan mempengaruhi kinerja pegawai, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangli sudah menggunakan tehnik absensi Sidikjari. Fenomena yang terjadi pada kantor Badan kepegawaian Daerah adalah seringnya pegawai tidak tepat waktu untuk bekerja yang mengakibatkan kedisiplinan pegawai yang kurang baik, dan dapat dilihat dari absen yang menurun yang mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai menurun. Sanksi atau hukuman yang diberikan berupa teguran. Namun ini masih kurang untuk menjadi acuan pegawai dalam mematuhi peraturan disiplin kerja. Sehingga masih banyak pegawai yang melanggar aturan. Jika hal tersebut terus terulang pegawai akan bersikap sesuka hatinya yang bisa mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Berikut dapat dilihat tingkat absensi pegawai periode januari sampai desember tahun 2017 dapat dilihat table 1.1.



**Tabel 1.1**  
**Jumlah Hari Kerja dan Persentase Absen Pegawai**  
**Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangli**  
**Tahun 2017**

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir	Prosentase Absensi (%)
1	2	3	4=2×3	5	6=5/4×100%
Januari	48	21	1.008	5	0,49
Pebruari	48	18	864	9	1,04
Maret	48	22	1.056	6	0,56
April	48	19	912	7	0,76
Mei	48	18	864	9	1,04
Juni	48	20	960	3	0,31
Juli	48	21	1.008	4	0,39
Agustus	48	19	912	6	0,65
September	48	22	1.056	6	0,56
Oktober	48	21	1.008	5	0,49
Nopember	48	22	1.056	5	0,47
Desember	48	22	1.056	7	0,66
Jumlah	576	245	11.760	72	7,4%

Sumber: Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangli Tahun 2017

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat dijelaskan tingkat absensi pegawai dari bulan Januari – Desember 2017 memiliki rata-rata ketidakhadiran selama satu bulan. Apabila dilihat dari tingkat persentase, tingginya tingkat absensi pegawai sampai tahun 2017 rata-rata diatas 7,4% dimana seharusnya kebijakan dari manajemen maksimal 3% (Ardana, 2016:52). Namun kedisiplinan kerja dalam tingkat absensi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangli sudah melebihi jumlah rata-rata dan harus dibenahi, karena melebihi ketentuan yang berlaku yaitu 4%. Tingkat ketidakhadiran pegawai yang tinggi akan

mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangli.

Penelitian yang dilakukan oleh Mardana (2015) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menurut Mastudi (2020) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menurut Nugraheni (2016) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Mardana (2015) didukung oleh penelitian Katiandagho (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Kumarawati (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil ini tidak memberi makna bahwa meskipun disiplin pegawai meningkat namun tidak serta dapat peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangli”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah:

- 1) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangli?

- 2) Apakah Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangli?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangli.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangli.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi informasi dan manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan atau referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan peneliti selanjutnya.

- 2) Manfaat Praktis

- a) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk lebih memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di Kabupaten Bangli.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk memperbaiki kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja pegawai negeri sipil.

c) Bagi Akademis dan Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan literasi atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Path Goal Theory***

*Path Goal Theory* (teori jalur tujuan) dari kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja bawahannya. Teori ini pertama kali diungkapkan oleh Evans (1970) dan House (1971). Pemimpin menjadi efektif karena efek positif yang mereka berikan terhadap motivasi para pengukur, kinerja dan kepuasan. Teori ini dianggap sebagai *path-goal* karena terfokus pada bagaimana pemimpin mempengaruhi persepsi dari pengikutnya tentang tujuan pekerjaan, tujuan pengembangan diri, dan jalur yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Ivancevich, dkk, 2007:205).

Dasar dari *path goal* adalah teori motivasi ekspektansi. Teori awal dari *path goal* menyatakan bahwa pemimpin efektif adalah pemimpin yang bagus dalam memberikan imbalan pada bawahan dan membuat imbalan tersebut dalam satu kesatuan (*contingent*) dengan pencapaian bawahan terhadap tujuan spesifik. Secara pokok, teori *path-goal* dipergunakan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan kerja bawahan. Ada dua faktor situasional yang telah diidentifikasi yaitu sifat personal para bawahan, dan tekanan lingkungan dengan tuntutan – tuntutan yang dihadapi oleh para bawahan. Untuk situasi pertama teori *path-goal* memberikan penilaian bahwa perilaku pemimpin akan bisa diterima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut

merupakan sumber yang segera bisa memberikan kepuasan, atau sebagai suatu instrument bagi kepuasan masa depan. Adapun faktor situasional kedua, *path-goal*, menyatakan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap para bawahan, yang diperlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja.

Perkembangan awal teori *path goal* menyebutkan empat gaya perilaku spesifik dari seorang pemimpin meliputi direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pencapaian dan tiga sikap bawahan meliputi kepuasan kerja, penerimaan terhadap pimpinan, dan harapan mengenai hubungan antara usaha kinerja dan imbalan. Model kepemimpinan jalur tujuan (*path goal*) menyatakan pentingnya pengaruh pemimpin terhadap persepsi bawahan mengenai tujuan kerja, tujuan pengembangan diri, dan jalur pencapaian tujuan. Dasar dari model ini adalah teori motivasi eksperimental. Model kepemimpinan ini dipopulerkan oleh Robert House yang berusaha memprediksi ke efektifan kepemimpinan dalam berbagai situasi.

## **2.1.2 Kinerja Pegawai**

### **1) Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan selama satu periode tertentu yang dapat diukur melalui kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. Kinerja Pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan dari suatu pekerjaan. Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat

ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Suryadiningrum dkk, (2014) kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh seberapa besar kemauan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Mangkunegara (2016:57) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison (2016).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perkantoran yang disertai dengan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja pegawai adalah tingkat atau keberhasilan seseorang yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada suatu perkantoran yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai masing – masing individu dalam perkantoran.

## **2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada lima faktor menurut Mahmudi (2015) yaitu:

- a) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan.
- c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontestual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### 3) Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini diukur dengan indikator – indikator dari Robbins dalam Mangkunegara (2017: 75), yang menyatakan terdapat lima indikator yaitu:

- a) Kualitas yaitu kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b) Kuantitas yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c) Ketepatan waktu yang merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas yaitu merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, Uang, Teknologi, dan Bahan Baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian yaitu merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

#### 4) Fungsi Standar Kinerja Pegawai

Menurut Abdulah (2014) standar kinerja pegawai memiliki fungsi antara lain yaitu:

- a) Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai.
- b) Memotivasi pegawai agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadi standar kinerja yang benar – benar dapat memotivasi pegawai perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi.
- c) Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.

### 2.1.3 Kepuasan Kerja

#### 1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2016:290) kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerja pun berbeda – beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal ini sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan. Menurut Priansa (2016:291) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Robbins dalam Priansa (2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum individu terhadap suatu pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2011:109) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan nilai – nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Sedangkan pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Martoyo (2010:141), yaitu kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Balas jasa adalah imbalan yang diberikan pada pegawai atas jasa dan

prestasi yang telah diberikan untuk kantor. Balas jasa dapat berupa finansial maupun nonfinansial.

Menurut beberapa definisi kepuasan kerja tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki setiap individu. Dimana kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila harapan-harapannya terpenuhi begitu juga sebaliknya apabila harapan pegawai tidak terpenuhi maka mereka tidak akan puas dalam bekerja. Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan

## 2) Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaannya. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rival dalam Cahyani (2016) adalah:

### a) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kenyataan diperoleh melebihi dari yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang di dapatkan dengan apa yang dicapai.

b) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengungkapkan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

c) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang continue. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor tersebut tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygienefactors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan status.

### 3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kreitner & Kinicki dalam Widodo (2015) menyebutkan faktor penentu kepuasan kerja, diantaranya sebagai berikut:

a) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya di butuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

b) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consistenderating*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai – nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan jika kedua jenis hubungan adalah positif.

c) Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaan.

d) Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

e) Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuh kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

#### 4) Indikator Kepuasan Kerja

Adapun beberapa indikator – indikator kepuasan kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Robbins (2017) bahwa kepuasan kerja terbagi menjadi lima antara lain:

- a) Pekerjaan adalah secara umum pekerjaan dengan jumlah variasi yang moderat, akan menghasilkan kepuasan kerja yang relative besar sedangkan pekerjaan yang sangat kecil variasinya akan menyebabkan pekerja merasa jenuh dan keletihan.
- b) Upah adalah imbalan keuangan yang diterima seorang pegawai dalam menentukan tingkat upah organisasi dapat membuat keputusan dengan mempertimbangkan beberapa hal, yaitu tingkat upah umum dalam masyarakat, kebutuhan pokok tenaga kerja, dan tingkat biaya hidup fisik minimum.
- c) Promosi adalah kesempatan promosi merupakan hal yang signifikan, namun memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda – beda pula imbalannya.
- d) Pengawas adalah tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk tujuan tertentu. Pengawas secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui kecermatannya dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan – peraturan.
- e) Rekan kerja adalah pada dasarnya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja, rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai secara individu.

## 2.1.4 Kedisiplinan Kerja

### 1) Pengertian Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan Kerja merupakan fungsi operasional sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan Kerja merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau merubah sikap dan perilakunya. Menurut Mulyadi (2015:62), disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seseorang pegawai terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis Sutrisno (2016:89)

Menurut Pattinama (2017) seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai semakin baik juga kinerja pegawai yang dicapai.

Kedisiplinan Kerja merupakan kesadaran seorang pegawai terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan. Kedisiplin 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 organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

## 2) Bentuk – Bentuk Kedisiplinan Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapa pun yang melanggar akan dikenai sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk kedisiplinan kerja yaitu:

### a) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digarisi oleh perusahaan.

### b) Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan yang mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

### c) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman – hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terulang.

### 3) Indikator Kedisiplinan Kerja

Adapun indikator kedisiplinan kerja menurut Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

a) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam kerja pulang kerja, dan jam istirahat kerja yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam perusahaan.

b) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.

c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara – cara melakukan pekerjaan – pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

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

### 4) Faktor – Faktor Kedisiplinan Kerja

Menurut Sutrisno (2014:89), mengemukakan faktor–faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan para pegawai akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dapat mengendalikan diri dari ucapan, perbuatan, tingkah laku, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi.

- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, untuk mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dengan tepat dan sesuai.

### **2.1.5 Hubungan Antar Variabel**

#### **1) Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan Kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang berpangkal dari aspek kerja, yaitu upah (gaji), kesempatan promosi serta faktor lingkungan kerja seperti kebijakan dan prosedur, kondisi kerja menurut Gibson (2012). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut,

sedangkan pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menimbulkan sikap agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak lingkungan sosialnya menurut Sutrisno (2011). Seorang pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila tidak terdapat perbedaan selisih antara apa dikehendaki pegawai dengan kenyataan yang mereka rasakan.

## **2) Hubungan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kedisiplinan Kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, kedisiplinan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sutarto (2014:97). Menurut Siagian (2015) menyatakan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan. Apabila diantaranya pegawai tidak menghiraukan kedisiplinan kerja maka dapat dipastikan kinerja pegawai akan menurun. Padahal untuk mendapatkan kinerja pegawai sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai. Mengingat kedisiplinan kerja mempengaruhi kinerja maka pimpinan suatu organisasi sedapat mungkin memperhatikan kedisiplinan pegawai. Pegawai yang disiplin akan dapat memanfaatkan waktu kerja yang baik, mentaati peraturan yang berlaku sehingga waktu kerjanya tidak banyak yang terbuang, sehingga lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

## **2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya**

- 1) Penelitian yang dilakukan Anggarini (2019) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Denpasar Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek dari penelitian ini adalah yang berhubungan dengan bidang manajemen bidang sumber daya manusia yaitu kepuasan kerja, stress kerja, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan stress kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis uji t nilai koefisien regresi  $X_1$  atau kepuasan kerja adalah sebesar 0,489 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dibandingkan dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Denpasar.

- 2) Penelitian yang dilakukan Suandari (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli Universitas Mahasaraswati Denpasar. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah pengaruh motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil dari uji  $t_{hitung}$  (3,33) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,6) ini berarti secara statistic disiplin kerja berpengaruh signifikan/nyata terhadap kinerja karyawan berarti semakin baik disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan Novriyanti (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di

Kota Batam. Politeknik Negeri Batam. Bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah teknik purposive sampling. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 173 karyawan yang bekerja pada bank BUMN di Batam. Untuk menentukan besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 22.0. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai hitung  $3.979 > t$  tabel  $1.973$  yang berarti  $H_1$  diterima dan nilai t hitung  $4.623 > t$  tabel  $1.973$  yang berarti  $H_2$  diterima. Semakin tinggi kepuasan yang terpenuhi dan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam.

- 4) Penelitian yang dilakukan Syaifullah (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Epson Batam. Universitas Putera Batam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT Epson Batam. Variabel independen pada penelitian ini adalah lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja, variabel dependen adalah kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 268 karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah 160 responden, diambil dengan Teknik non probability

sampling. Hasil penelitian menyatakan Kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Epson Batam, nilai  $t$  hitung  $2,230 > t$  table  $1,557$ . Nilai signifikan  $0,027 < 0,05$ . Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

- 5) Penelitian yang dilakukan Arda (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin karyawan terhadap kinerja kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di departemen pemasaran Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan sebanyak 31 karyawan dan semua menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Disiplin pegawai memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Koefisien

determinasi adalah 0,162 artinya bahwa 16,2% variabel kinerja dapat dijelaskan dari kepuasan kerja dan disiplin karyawan.

- 6) Penelitian yang dilakukan Brury (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. Universitas Sam Ratulangi. Penelitian ini bertujuan untuk mempengaruhi pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Lokasi pada penelitian dilakukan pada Kantor SAR Sorong dengan jumlah sampel 78 pegawai. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,007.
- 7) Penelitian yang dilakukan Rahayu (2018) dengan judul Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono. Universitas Kadiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono. Di dalam Analisa data menggunakan deskriptif yang terisi mendistribusi itemnya, lalu menganalisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis. Dari hasil pengujian dengan regresi linier sederhana, korelasi, dan determinasi menunjukkan variabel kedisiplinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Yang ditunjukkan oleh *R Square* yaitu sebesar 0,074. Angka ini menunjukkan bahwa variable kedisiplinan kerja yang digunakan dalam regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja

karyawan 7,4%. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai kedisiplinan kinerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono.

- 8) Penelitian yang dilakukan Susanto (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Universitas Kristen Petra. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan Teknik *Probability sampling*. Proses perhitungan dibantu program aplikasi software *Statistical Package For Social Science (SPSS) 21.0 For Windows*. Berdasarkan analisis uji t diperoleh, Nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,030 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,030 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga terbukti variable kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, koefisien regresi kepuasan kerja bernilai positif 0,228 menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka. Nilai Signifikansi disiplin kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga terbukti variabel disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif 0,340 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.

- 9) Penelitian yang dilakukan Prawira (2019) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Houskeeping Department Fave Hotel. Universitas Udayana. Penelitian bertujuan untuk mengetahui stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Pupulasi dalam penelitian ini adalah karyawan Houskeeping Department Fave Hotel sebanyak 47 orang. Pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh dan data dianalisis menggunakan Teknik analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,397 bernilai positif. Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  mendefinisikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan *housekeeping department* Fave Hotel Kartika Plaza Kuta.
- 10) Penelitian yang dilakukan Rozalia (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pattindo Malang. Universitas Brawijaya Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 82 responden dengan Teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda,

dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil regresi linier berganda menunjukkan variable disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung  $4,651 > t$  table 1,990 hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

11) Penelitian yang dilakukan Raka (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Universitas Warmadewa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota Denpasar. Dengan sampel yang digunakan 69 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah Parsial Least Square (PLS) Version 20. Berdasarkan hasil analisis Disiplin berpengaruh negative sebesar 1,20 terhadap kinerja, dan hubungan tersebut tidak signifikan pada level 0,05, karena nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 yakni sebesar 1,19. Hasil analisis menyatakan bahwa Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

12) Penelitian yang dilakukan Riana (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, kinerja pegawai, serta untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh PNS di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali dengan jumlah sampel sebanyak 74 responden yang dipilih menggunakan Teknik *Simple Random Sampling*. Dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan *Parsial Least Square*.

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis ketiga menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,32049 dengan nilai t-statistik sebesar 2,71136. Hal ini berarti kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

