

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci bagi kelangsungan suatu organisasi karena hal itu merupakan aset organisasi yang relative sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Hal ini disebabkan sifat sumber daya manusia yang tidak tetap dan terus bergerak secara fleksibel mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Menurut Hasibuan (2019) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula

apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat (Susan, 2019).

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Rajagukguk dalam Pusparini (2018), kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Pada penelitian di atas dapat disimpulkan kinerja sangat berpengaruh terhadap seberapa banyak orang atau karyawan memberi kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Maka dari itu perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan Kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja.

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 (Sutrisno, 2019;74).

Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. Senada namun lewat sudut pandang yang sedikit berbeda, menurut Afandi (2018; 73) Sikap kerja atau *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri.

Selanjutnya menurut Handoko (2020; 193) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada PT.Arina Multi Karya terhadap kepuasan kerja adalah kurangnya rasa nyaman terhadap pekerjaan yang diberikan membuat karyawan PT. Arina Multi Karya kurang merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan Sehingga karyawan tidak melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal, salah satu faktor yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan.

Disiplin kerja menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Kerja yang tinggi dari karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara optimal. Tingkat Disiplin Kerja yang tinggi menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas dan kinerja yang telah diberikan kepadanya (Prasetyo and Marlina 2019).

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Disiplin Kerja, Perusahaan bisa menjaga aturan disiplin yang dapat diterima karyawan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam peraturan disiplin kerja sebaiknya dilakukan *reward and punishment*, dengan ini diharapkan pegawai lebih termotivasi untuk menjalankan peraturan disiplin yang berlaku. Disiplin Kerja penting karena menjadi pertimbangan perusahaan dalam melakukan evaluasi jabatan, melihat masa kerja dan kemampuan karyawan yang siap untuk dipromosikan, (Nurmayanti and SAP 2020).

Menurut Yusman, dkk (2021), apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan taat pada ketetapan perusahaan, maka akan menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik. Hasil penelitian Vallenia, dkk (2020), Lestari, dkk (2020), dan Syarkani (2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berbeda hasil penelitian Albertho (2022), menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Arina Multi Karya yaitu banyak kesenjangan yang terjadi yang terkadang tidak mendedikasikan diri sebagai karyawan yang harus memberikan kinerja yang baik. Manipulasi absensi oleh karyawan dalam artian hanya melakukan absen di aplikasi lalu tidak bekerja sebagaimana mestinya (Bolos). Kecurangan jam kerja yang dilakukan oleh karyawan (bekerja kurang dari 8 jam). Sering kali tidak masuk kerja dengan berbagai alasan (ijin sakit tetapi tidak ada surat keterangan dokter)

Dalam konteks pekerjaan, motivasi kerja adalah salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan dalam perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvya, 2019). Menurut Jufrizen (2017), motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Sedangkan menurut Menurut Sulistiyani (2018), menyatakan bahwa motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi akan maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya. Jika

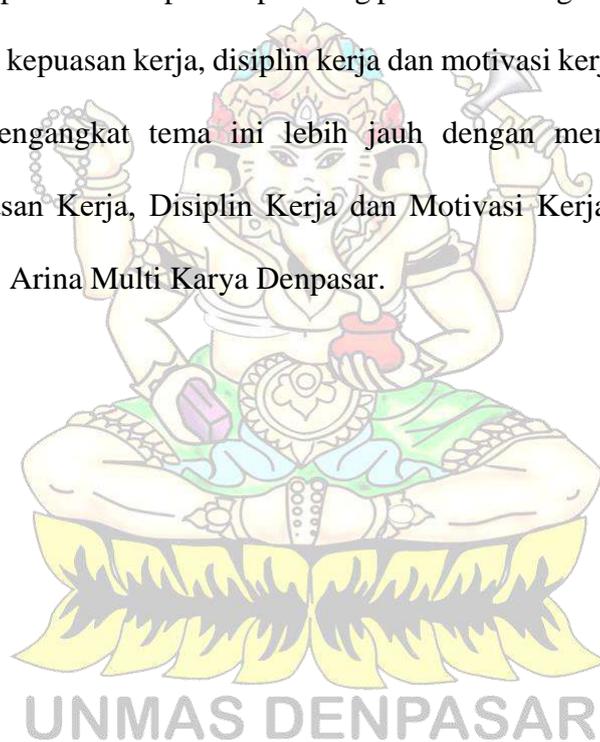
motivasi pegawai tinggi tetapi tanpa didukung oleh kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya pegawai tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang.

Menurut Nurmaningsih (2017), pentingnya motivasi kerja bagi karyawan untuk mencapai suatu tujuan pada perusahaan. Ketika perusahaan memberikan motivasi, karyawan akan lebih bersemangat bekerja dan lebih terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Sebaliknya buruknya motivasi yang diberikan pada pegawai maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Hasil penelitian Ma'ruf (2020), Aprianto (2018), dan Susanto (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda hasil penelitian Abdullah (2018), motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh

PT Arina Multikarya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang human resources atau sumber daya manusia serta sales dan distribusi produk. PT Arina Multikarya menyediakan jasa tenaga kerja profesional untuk membantu proses bisnis perusahaan, terutama dalam bidang sales dan marketing. PT Arina Multikarya menawarkan jasa tenaga kerja profesional sebagai SPG, merchandising, reception, administrasi, office boy, hingga security. Selain itu, PT Arina Multikarya juga bergerak dalam bidang sales dan product distribution, di mana perusahaan ini telah bekerja sama dengan beberapa distributor produk ternama di Indonesia. PT Arina Multikarya dalam hal ini menyediakan jasa warehouse, product distribution, dan checking product. PT Arina Multikarya dapat menjadi rekanan yang handal untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas secara individu maupun

secara organisasi. Nilai lebih dari PT Arina Multikarya yang dipercayai perusahaan adalah “Kami dapat dipercaya, peduli, cerdas, dan bersemangat dalam mendukung bisnis Anda.”

Berdasarkan wawancara dengan atasan PT. Arina Multi Karya mengatakan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Arina Multi Karya. Oleh karena itu, penulis merasa faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun penulis mempersempit ruang penelitian dengan mengambil 3 (tiga) variabel saja yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga, penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul skripsi “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Arina Multi Karya Denpasar.



Tabel 1.1**Jumlah Tenaga Kerja dan Tingkat Absensi Karyawan****Pada PT. Arina Multi Karya Denpasar.****Bulan Januari – Desember 2022**

No	Bulan	Jumlah Tenaga kerja	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Presentase absensi
	1	2	3	$4=2 \times 3$	5	$6=4-5$	$7=5/4 \times 100\%$
1	Januari	50	27	860	24	851	2,79%
2	Februari	50	24	770	23	759	2,98%
3	Maret	50	27	868	25	855	2,88%
4	April	50	26	873	22	865	2,52%
5	Mei	50	27	857	23	850	2,68%
6	Juni	50	26	870	25	860	2,87%
7	Juli	50	27	874	26	861	2,97%
8	Agustus	50	27	876	26	868	2,96%
9	September	50	26	860	24	853	2,79%
10	Oktober	50	27	875	23	864	2,62%
11	November	50	26	863	21	853	2,43%
12	Desember	50	27	872	25	867	2,86%
	Jumlah	600	317	10.318	287	10.206	33,35%
	Rata-Rata	50	26,41	859,83	23,9	850,5	2,77%

Sumber: PIC PT. Arina Multi Karya Denpasar.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan pada PT. Arina Multi Karya masih berkisar 5 - 13 dalam sebulan. Hal ini memberikan bayangan bahwa semangat kerja karyawan masih mempunyai indikasi kurang dan banyaknya karyawan yang memaanipulasi absensi dalam artian hanya melakukan absen di aplikasi lalu tidak bekerja sebagaimana mestinya (Bolos). Kecurangan jam kerja yang dilakukan oeh karyawan (bekerja kurang dari 8 jam). Sering kali tidak masuk kerja dengan berbagai alasan (ijin sakit tetapi tidak ada surat keterangan dokter). Sehingga perlu diteliti lebih lanjut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Ada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arina Multi Karya Denpasar?
2. Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Arina Multi Karya Denpasar?
3. Apakah Ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Arina Multi Karya Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Arina Multi Karya Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Arina Multi Karya Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Arina Multi Karya Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Suatu penelitian yang diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang terkait. Berikut manfaat yang diperoleh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.

- a) Bagi Peneliti Sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama bangku perkuliahan.
 - b) Bagi Perusahaan Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam memperkuat system manajemen sumber daya manusianya.
2. Manfaat Praktis Untuk menambah wawasan pembaca sehubungan dengan hasil penelitian serta dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktek dalam kehidupan nyata.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

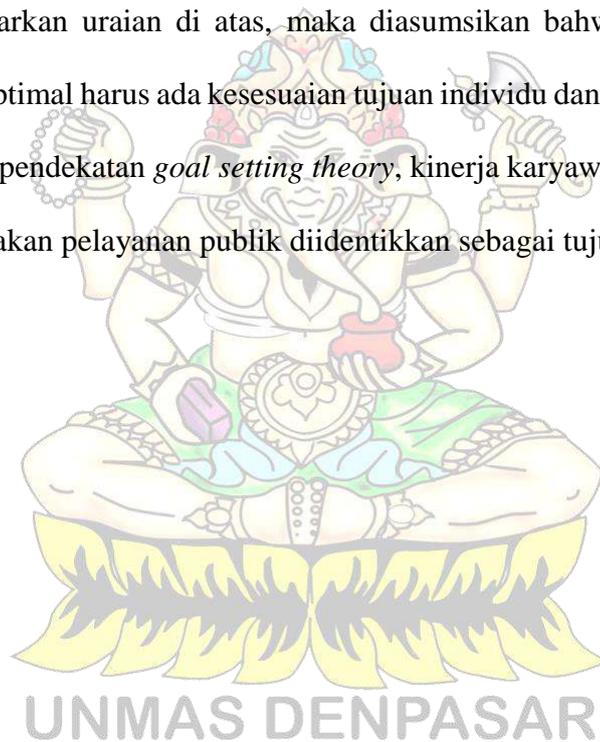
2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal setting Theory*

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi (Ridho, 2021). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Rachmawati (2019) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut.

Goal setting theory menjelaskan adanya keterkaitan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seorang individu yang memahami dan komitmen dengan tujuan tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Setiap tujuan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda dan akan memberikan motivasi yang berbeda pula bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. 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

Kepuasan kerja adalah pandangan umum, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai dari perbandingan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima berdasarkan pendapat yang mereka yakini seharusnya terima yang akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum. 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 (Sutrisno, 2019;74). Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya.

Selanjutnya menurut Handoko (2020,193) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pengertian dari kepuasan kerja di atas juga kita mengetahui bahwa kepuasan itu sejatinya amatlah bergantung pada pribadi masing-masing karyawan atau bersifat subjektif. Akan tetapi terdapat beberapa faktor umum yang dapat memiliki peranan besar pada kepuasan karyawan secara umum pula. Menurut Sutrisno (2019; 77) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

a) Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b) Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

c) Gaji/upah.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d) Perusahaan dan Manajemen.

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

- e) Pengawasan Sekaligus atasanya.

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

- f) Faktor instrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu.

Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

- g) Kondisi kerja.

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

- h) Aspek sosial dalam pekerjaan.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

- i) Komunikasi yang lancar.

Komunikasi yang tidak terhambat antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

- j) Fasilitas yang memadai.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan itu sendiri. Menurut Afandi (2018:82) indikator-indikator kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

a) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

b) Upah/Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c) Promosi

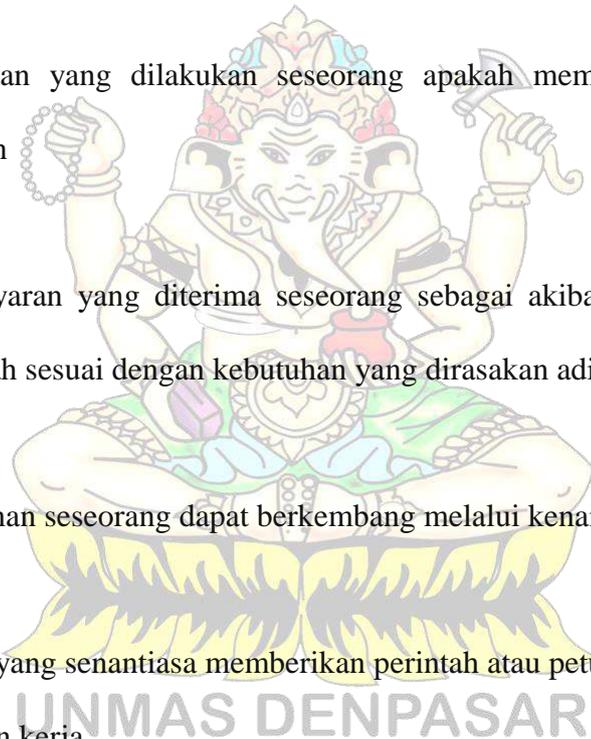
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e) Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.



2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Sinambela (2018), menyimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Adil, dkk (2018) mengemukakan bahwasanya disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wahyudi (2019), disiplin merupakan alat yang digunakan oleh suatu organisasi untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai dengan membuat aturan yang harus dipatuhi bersama. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik pegawai untuk mematuhi 19 peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk taat terhadap wewenang yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Jadi disiplin kerja baik secara organisasi maupun perorangan yaitu untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para pegawai akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang dilakukan. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanya merupakan salah satu cara meredam kegelisahan pegawai.

b) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan. Seseorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh pegawai lainnya.

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 bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya

berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para pegawai dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin pegawai dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati,

menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama pegawai dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja menurut Sutrisno dalam Octaviani dan Pricilla (2020) yaitu:

- a) Taat terhadap aturan waktu,

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

- b) Taat terhadap peraturan perusahaan,

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

- c) Taat terhadap peraturan perilaku dalam bekerja,

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.

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja didefinisikan secara luas sebagai kebutuhan yang mendorong perilaku menuju tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah kata psikologi yang mengacu pada tindakan mendorong seseorang yang memutuskan arah atau perilaku organisasi, jumlah usaha, keuletan, atau ketahanan dalam melaksanakan kegiatan. Menurut Mangkunegara dalam Eliyanto (2018), “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.” Dalam hal ini, motif berarti kehendak atau tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Djaya, 2021). Menurut (Syamsu Q. Badu, 2017), “motivasi adalah hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.” Motivasi merupakan suatu pembentuk perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan yang melalui proses psikologis,. Baik yang dipengaruhi intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkan. (Ma’ruf & Chair, 2020).

Menurut perspektif yang dikemukakan oleh berbagai ahli di atas, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan atau masukan dari lingkungan fisik dan sosial yang dapat membantu menggerakkan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2019), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beragam faktor, dan faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor intern dan ekstern yang akan dijabarkan sebagai berikut.

a) Faktor Internal:

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi kerja pada karyawan di antaranya adalah sebagai berikut.

a. Keinginan untuk dapat hidup.

Untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa,

Keinginan untuk berkuasa atau memiliki kekuatan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b) Faktor Eksternal

Sementara itu factor-faktor ekstern yang dapat memengaruhi motivasi kerja di antaranya sebagai berikut.

a. Kondisi lingkungan kerja.

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai.

motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik.

Memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

d. Jaminan pekerjaan.

Tepatnya adanya jaminan pekerjaan berupa jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan, pesangon, dll.

e. Status dan tanggung jawab.

Terutama seseorang yang telah bekerja lama pada posisi yang stagnan akan menjadi lebih termotivasi ketika dipercayakan status dan tanggung jawab yang lebih, tentunya diiringi oleh hak yang lebih pula.

f. Peraturan yang fleksibel.

Saat peraturan jelas dan tegas namun tetap fleksibel, maka seseorang akan mematuhi dengan lebih mudah sehingga mampu memastikan pekerjaannya berjalan dengan baik dan memicu motivasi untuk terus melakukannya.

3. Indikator Motivasi

Menurut teori Hasibuan (2019), terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dijadikan sebagai indikator motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Prestasi atau *achievement*.

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2. Pengakuan atau *recognition*.

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3. Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*.

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4. Tanggung jawab atau *responsibility*.

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Kemajuan atau *advancement*.

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6. Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu yang dihasilkan oleh seseorang karyawan yang bekerja diperusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan Lie & Siagian (2018). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang

dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan Jufrizen & Hadi (2021).

Menurut Ganyang (2018) kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Dari beberapa pengertian kinerja karyawan yang diberikan oleh ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Dari penelitian diatas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan dalam pekerjaannya dengan perannya dalam organisasi.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (Pusparini, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin dan Russel dalam (Ginting, 2018) Adapun dimensi kinerja, sebagai berikut:

a. Kualitas

Setiap karyawan memiliki tugas masing-masing. Sebagai seorang karyawan, hal pertama yang dinilai dalam kinerja adalah bagaimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

b. Kuantitas

Salah satu aspek dalam kinerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu/Timeliness

Aspek ini melihat seberapa singkat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Semakin sedikit waktu yang digunakan, tentu semakin baik untuk penilaian yang diperoleh.

d. Efektivitas Biaya/Cost effectiveness

Efektivitas penggunaan dana, seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja. Salah satu yang menjadi aspek adalah seberapa efektif pengeluaran yang digunakan dalam menyelesaikan tugas kerja.

e. Kebutuhan akan supervisor

Salah satu yang menjadi dasar penetap aspek dalam kinerja adalah seberapa mandiri dalam bekerja. Semakin minim memperoleh bantuan dari orang lain, khususnya atasan, maka akan menjadi pertimbangan diri sendiri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian ini, peneliti tidak hanya melakukan penelitian langsung ke perusahaan yang bersangkutan melainkan juga berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya sebagai acuan dalam penulisan penelitian ini, di antaranya :

1. Susanto, (2019) melakukan penelitian terkait Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. 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*. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan limapoin skala likert sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, populasi, dan sampel yang digunakan.
2. Ma'ruf, (2020) melakukan penelitian terkait Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. Metode

pengumpulan data yang di gunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Selanjutnya teknik analisis data yang di gunakan adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, hubungan melalui uji t dengan menggunakan alat bantu program SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis yaitu koefisien determinasi. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, teknik analisis data, populasi dan sampel yang digunakan.

3. Vallenia, dkk (2020) melakukan penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sinar Sosro Rancaekek). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 orang dengan sumber data primer dan sekunder serta teknik analisis data persamaan regresi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik uji koefisien determinasi. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, dan jumlah populasi yang digunakan.
4. Lestari, dkk (2020) melakukan penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak

Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisa data, dengan jumlah responden sejumlah 50 orang yaitu dengan menggunakan survey melalui kuesioner kepada karyawan Bank OCBC NISP Cabang Cibadak. Hasil penelitian ini dapat menunjukkan disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan sampel 50 orang. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, teknik analisis data, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Nugrahaningsih & Julaela, 2018) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas. Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian ialah Terdapat hubungan antara disiplin Kerja dan lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh atau (non probability sampling), teknik analisis data, dan uji instrumen penelitian yang sama. Sedangkan perbedaannya dari segi lokasi, dan tahun penelitian.
6. Penelitian yang dilakukan oleh (Susmiati&Jajuk, 2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta. Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian ialah Terdapat hubungan antara Pengaruh

kepuasan kerja, motivasi berpengaruh secara simultan maupun parsial signifikan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan teknik *sampling* jenuh atau (*non probability sampling*), dan teknik analisis data. Sedangkan perbedaannya dari segi lokasi dan populasi yang digunakan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh (Bagaskara & Rahardja, 2019:2) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian ialah Terdapat hubungan antara Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan teknik pengambilan sampel non probability sampling dan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2). Sedangkan perbedaannya dari segi lokasi penelitian populasi yang digunakan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017:238) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian ialah Terdapat hubungan antara pelatihan, motivasi dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang yaitu sama sama menggunakan teknik analisis data

yaitu teknik analisis linear berganda. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi yang digunakan.

9. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurmaidah, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Sekar Mulia Abadi Medan. Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian ialah Terdapat hubungan antara Pengaruh disiplin kerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilaksanakan sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda dan melakukan penelitian di tahun yang sama. Sedangkan perbedaannya dari segi lokasi penelitian dan populasi yang digunakan.
10. Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2019: 153) dengan judul Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *path* analisis dengan bantuan *software* statistik SPSS 21. hasil penelitian ini yaitu disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi secara signifikan memiliki pengaruh langsung. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu teknik analisis linier berganda. Sedangkan perbedaannya dari segi lokasi penelitian dan populasi yang digunakan.
11. Penelitian yang dilakukan oleh (Sudiyono & Qomariyah, 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). Dengan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear. Sedangkan perbedaannya dari lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.

12. Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018: 5) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi dan memfokuskan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sesuai dengan sifatnya maka metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang yaitu sama sama menggunakan teknik

analisis data yaitu teknik analisis linear berganda. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi yang digunakan

13. Penelitian yang dilakukan (Efnitaetal.2018: 95) berjudul Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT *Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei sedangkan bentuk penelitiannya adalah Penelitian Deskriptif. Penelitian deskriptif dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sekarang yaitu sama sama menggunakan teknik analisis data yaitu teknik analisis linear berganda. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi yang digunakan
14. Penelitian yang dilakukan oleh Setiyawati (2018), dengan judul *The Effect Compesation, education and training, and motivation to employees performance*. Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan variabel independen kompensasi (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), serta motivasi kerja (X3) dengan hasil penelitian ialah secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan sampel 50 orang. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, teknik analisis data, lokasi penelitian, dan populasi yang digunakan.
15. Syarkani, (2017) melakukan penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Penelitian ini dirancang dengan analisis *research explanatory* dengan

sampel 57 orang responden. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 5 tingkatan. Sedangkan analisis data menggunakan program SPSS for Windows versi 18. Dari hasil uji diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik uji koefisien determinasi. Sedangkan perbedaannya adalah dari segi tahun, lokasi penelitian, dan jumlah populasi yang digunakan.

