

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia manusia merupakan faktor yang penting pula. Pengelolaan SDM yang baik merupakan hal utama yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10). Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas dan fungsi untuk menggali dan mengelola segala potensi yang dimiliki karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan, dengan kinerja karyawan yang baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas

tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya dapat menjadikan perusahaan kearah yang lebih baik, maka perusahaan memberikan motivasi terhadap karyawan. Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang (Pragiwani, 2020). Motivasi kerja sangat berpengaruh bagi suatu organisasi, karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan yang berarti bagi organisasi. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan organisasi yang relevan dengan tujuan pribadinya (Utami, 2019). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan. Penelitian terkait motivasi juga dilakukan oleh Qoidah (2020) dan diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani (2020) memperoleh hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disamping Motivasi, untuk mencapai tujuan organisasi ke arah yang lebih baik dibutuhkan Kepuasan kerja dari karyawan. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari perkerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan difikirkan sebagai hal yang pantas dan berhak atasnya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang perkerjaan dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya mereka terima. Kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan produk (atau hasil) terhadap ekspektasi mereka (Kotler dan Keller, 2018:138). Kepuasan yang diterima dan dirasakan oleh seorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari perkerjaannya. Dengan di perolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, perkerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal itu akan meningkatkan kinerja para karyawan. Penelitian terkait dengan kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Qoidah (2020) dan diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Susanto (2019) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang

dilakukan oleh Jufrizen (2021) memperoleh hasil bahwa kepuasan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin merupakan faktor pendukung lain agar kinerja karyawan yang tinggi. Disiplin kerja sendiri dapat mempengaruhi efektif dan efisiensi pencapaian tujuan suatu perusahaan terkait. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawannya. Penelitian terkait disiplin kerja pernah dilakukan oleh Qoidah (2020) dan diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Susanto (2019) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2021) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koperasi adalah sebuah organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama. Koperasi pasar Srinadi Klungkung adalah koperasi terbesar di Bali yang memiliki 12.600 anggota yang terus berkiprah melayani konsumen dan mensejahterakan anggotanya. KOPPAS Srinadi Unit Toko Bangunan Swalayan Rama adalah salah satu cabang Koperasi Srinadi yang bergerak pada unit toko bangunan dan Funicuri beralamat di Jl. Rama, Semarapura Kangin, Kec. Klungkung, Kabupaten Klungkung, Bali. Keberadaan pasar bangunan di Kabupaten Klungkung sudah berkembang cukup luas. Dengan semakin banyaknya jumlah pasar bangunan yang beroperasi di Kabupaten Klungkung, maka akan

terjadi persaingan yang semakin ketat pada bisnis bahan baku bangunan dan *furniture* sehingga Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi Klungkung dituntut untuk meningkatkan kualitas produk dan kualitas pelayanan untuk menjaga eksistensi perusahaan yang dapat dilakukan dengan memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen serta memberikan motivasi, kepuasan kerja dan meningkatkan disiplin karyawan saat bekerja.

Data target dan realisasi pada Swalayan Rama Srinadi Klungkung yang disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut :



Tabel 1.1
Data Penjualan Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi Klungkung
Tahun 2020-2022

| No | Bulan | Target | Penjualan Tahun 2020 | | Penjualan Tahun 2021 | | Penjualan Tahun 2022 | |
|----|--------------------------------------|----------------|----------------------|------------------|----------------------|-----------------|----------------------|---------------|
| | | | Realisasi | Persentase | Realisasi | Persentase | Realisasi | Persentase |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5. (4:3)x 100 | 6. | 7. (6:3)x100 | 8. | 9.(8:3)x100 |
| 1 | Januari | 2.100.000.000 | 2.137.226.107 | 101,77% | 1.963.958.216 | 93,52% | 1.285.963.998 | 61,23% |
| 2 | Februari | 2.100.000.000 | 1.743.210.922 | 83,01% | 2.235.257.900 | 106,44% | 1.348.752.903 | 64,22% |
| 3 | Maret | 2.100.000.000 | 2.168.954.695 | 103,28% | 1.942.367.125 | 92,49% | 1.495.780.298 | 71,22% |
| 4 | April | 2.100.000.000 | 2.100.979.018 | 100,04% | 2.098.537.323 | 99,93% | 1.039.776.770 | 49,51% |
| 5 | Mei | 2.100.000.000 | 1.995.422.300 | 95,02% | 2.252.925.981 | 107,28% | 1.476.380.120 | 70,30% |
| 6 | Juni | 2.100.000.000 | 1.778.485.792 | 84,68% | 2.503.176.475 | 119,20% | 1.549.309.385 | 73,77% |
| 7 | Juli | 2.100.000.000 | 1.644.950.870 | 78,33% | 2.268.854.781 | 108,04% | 1.759.652.802 | 83,79% |
| 8 | Agustus | 2.100.000.000 | 1.939.884.476 | 92,37% | 2.249.255.828 | 107,11% | 1.546.532.415 | 73,64% |
| 9 | September | 2.100.000.000 | 1.370.786.077 | 65,27% | 2.243.917.594 | 106,85% | 1.674.090.180 | 79,71% |
| 10 | Oktober | 2.100.000.000 | 1.631.965.840 | 77,71% | 2.288.297.568 | 108,97% | 1.758.435.114 | 83,73% |
| 11 | November | 2.100.000.000 | 1.567.620.817 | 74,64% | 2.084.062.655 | 99,24% | 1.215.208.975 | 57,86% |
| 12 | Desember | 2.100.000.000 | 1.504.729.725 | 71,63% | 1.967.576.830 | 93,69% | 1.360.705.965 | 64,79% |
| | Jumlah | 25.200.000.000 | 21.584.216.643 | 1027,75% | 26.098.188.280 | 1242,76% | 17.510.588.922 | 833,77% |
| | Rata-rata persentase pertahun | | | 85,65% | | 103,56% | | 69,48% |

Sumber : Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi Klungkung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 volume penjualan 3 tahun terakhir menurun,
memangmengalami Fluktuasi. Swalayan Rama Srinadi Klungkung

menetapkan target penjualan 25.200.000.000 pertahun. Pada tahun 2020 diperoleh penjualan sebesar 21.584.216.643 dengan rata-rata penjualan 85,65% angka ini terlihat tahun 2020 belum mampu melebihi target penjualan yang ditetapkan. Pada tahun 2021 mengalami peningkatan, penjualan terealisasi sebesar 26.098.188.280 dengan rata-rata penjualan 103,56%. Pada tahun 2022 penjualan kembali mengalami penurunan, yaitu hanya terealisasi sebesar 17.510.588922 dengan rata-rata penjualan 69,48%. Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target penjualan yang ditetapkan mengalami penurunan dan tidak terealisasi dengan baik terutama pada tahun 2022. Hal tersebut mengindikasikan penurunan kinerja karyawan yang terjadi dan sangat memerlukan perhatian dari perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu bagian personalia, beberapa fenomena kinerja karyawan yang terjadi pada Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi Klungkung sekarang ini, yaitu masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam waktu bekerja, masih ada karyawan yang terlambat ke kantor. Adanya beberapa karyawan yang istirahat tidak pada saat jam istirahat kantor. Beberapa pegawai juga diketahui tidak disiplin seperti, adanya karyawan tidak terlihat di toko saat jam kerja masih berlangsung dan pulang kerja lebih awal. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menunjukkan pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Davis, 2018).

Menurut bagian personalia pada Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi Klungkung, ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja karyawan yaitu 1) masih ada karyawan yang bermalas - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, 2) masih ada karyawan mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, 4) masih kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenomena terkait kepuasan karyawan ditemukan bahwa masih banyaknya tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh karyawan dikarenakan rasa tanggung jawab yang kurang dan tingkat keberhasilan karyawan yang masih rendah dilihat dari belum puasny karyawan terhadap kompensasi yang diterima jika dibandingkan dengan pekerjaan yang mereka lakukan kepada perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Absensi Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi
Klungkung 2022

| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja/ | Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari) | Jumlah Hari Yang Hilang (Hari) | Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari) | Persentase Tingkat Absensi |
|------------------|-----------|-----------------|--------------------|----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| a | B | C | D | e=cxd | F | g=e-f | h=f/e*100 % |
| 1 | JANUARI | 58 | 24 | 1392 | 65 | 1327 | 4,67% |
| 2 | FEBRUARI | 58 | 23 | 1334 | 56 | 1278 | 4,20% |
| 3 | MARET | 58 | 23 | 1334 | 66 | 1268 | 4,95% |
| 4 | APRIL | 58 | 24 | 1392 | 58 | 1334 | 4,17% |
| 5 | MEI | 58 | 24 | 1392 | 67 | 1325 | 4,81% |
| 6 | JUNI | 58 | 25 | 1450 | 55 | 1395 | 3,79% |
| 7 | JULI | 58 | 24 | 1392 | 66 | 1326 | 4,74% |
| 8 | AGUSTUS | 58 | 24 | 1392 | 63 | 1329 | 4,53% |
| 9 | SEPTEMBER | 58 | 24 | 1392 | 62 | 1330 | 4,45% |
| 10 | OKTOBER | 58 | 24 | 1392 | 74 | 1318 | 5,32% |
| 11 | NOPEMBER | 58 | 24 | 1392 | 61 | 1331 | 4,38% |
| 12 | DESEMBER | 58 | 24 | 1392 | 62 | 1330 | 4,45% |
| Jumlah | | | | | | | 54,46% |
| Rata-Rata | | | | | | | 4,54% |

Sumber: Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi Klungkung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi pegawai Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi Klungkung Tahun 2022 sebesar 4,54% ini berarti tingkat absensi masih tergolong tinggi karena menurut Ardana (2018:52) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 2-3% (Mahayani 2022), sementara absensi absensi pegawai Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi Klungkung Tahun 2022 diatas wajar yaitu

sebesar 5,61% yang menjukan disiplin pegawai Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi Klungkung Tahun 2022 kurang.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi Klungkung.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi Klungkung ?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi Klungkung ?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi Klungkung ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi Klungkung
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi Klungkung
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Toko Bangunan Swalayan Rama Srinadi Klungkung

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari proses dan hasil penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di bangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Bagi Mahasiswa, untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh, kemudian ditekuni sekaligus menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya. Bagi Perusahaan atau Instansi, digunakan sebagai pemikiran terhadap penyelesaian operasional atau perumusan kebijakan dalam perusahaan atau instansi. Bagi Lembaga Pendidikan, hasil penelitian ini merupakan sumabang atau tambahan keputusan atau refrensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang di kemukakan oleh Edwin Locke pada tahun (1968). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memaikan peran penting dalam bertindakan. *Goal setting theory* ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang.

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik

untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2018)

Tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku/ tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama (Aulia 2020). Tujuan memberi tahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan dan bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori penetapan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya kekhususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja, tujuan yang sulit, Ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik. Berdasarkan pandangan ini maka menentukan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja.

Kepuasan kerja adalah sebuah konsep yang dapat menggambarkan bagaimana orang berpikir tentang pekerjaan, berbasis *goal setting theory*.

Kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Menggunakan kata yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh selisih antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan Menurut Locke (Sunarta 2019). Hal tersebut dapat dimaknai bahwa kepuasan seorang karyawan dalam suatu organisasi akan timbul jika tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima. Semakin jauh jarak antara apa yang diinginkan dengan yang diterima karyawan dalam suatu perusahaan maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan akan semakin kuat. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas, adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan yang akan dicapai oleh karyawan yaitu dari segi kepuasan kerja dan beban kerja.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut. Kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja oleh individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Pada pengertian ini ditekankan pada pengertian hasil dan pencapaian seseorang dari tugasnya dalam bekerja (Dewi & Mashar, 2019). Sedangkan menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok

orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018: 67) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2018:189) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

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 dengan benar sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

b) Pengetahuan

Pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c) Rancangan Kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik mengenai pekerjaan, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d) Kepribadian

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

e) Motivasi Kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya pihak perusahaan), maka pegawai terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

2) Indikator Kinerja Karyawan

a) Kualitas

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

b) Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

c) Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat

menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d) Efektifitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

e) Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

(Safitri, 2022)

2.1.3 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “*movere*” dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan motivasi yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Sejarah harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat diartikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk berperilaku menjadikan individu yang mempunyai motivasi hidup sehat (Khausar, 2021). Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

1) Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja berperan penting bagi suatu perusahaan, karena motivasi merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Maka dari itu perusahaan perlu memberikan motivasi kinerja yang berguna untuk meningkatkan semangat kerja para karyawannya.

Motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a) Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya.
- b) Karakteristik pekerjaan. Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak

memuaskan. Sebagaimana dinyatakan Herzberg bahwa ada dua kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya yang disebut faktor penyebab kepuasan, dan faktor penyebab ketidakpuasan.

c) Karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai suatu kesatuan. Karakteristik situasi kerja sendiri dikelompokkan sebagai berikut:

(1) Lingkungan kerja terdekat meliputi sikap dan tindakan, rekan dan supervisor maupun pimpinan, serta iklim yang mereka ciptakan.

(2) Tindakan organisasi meliputi sistem imbalan organisasi yang pada umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap motivasi karyawan. Kenaikan gaji, bonus, dan promosi menjadi motivator yang kuat bagi karyawan jika dikelola secara efektif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja lainnya menurut (Hasim, 2019) dibedakan atas :

a) Faktor didalam diri individu (intern), yaitu : (1) Usia; (2) Kematangan; (3) Tingkat pendidikan; (4) Keinginan dan harapan pribadi; (5) Kebutuhan; (6) Kelelahan dan kebosanan; (7) Kepuasan kerja.

b) Faktor diluar diri individu (ekstern), yaitu : (1) Lingkungan kerja yang menyenangkan; (2) Kompensasi yang memadai; (3) Supervisi

yang baik; (4) Adanya penghargaan atas prestasi; (5) Status dan tanggungjawab; (6) Peraturan yang berlaku; (7) Budaya organisasi.

Menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi terhadap motivasi kerja baik itu intern maupun ektern. Motivasi menunjukan dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif. Motif sebagai dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai keinginan atau kepentingannya. Harapan yaitu sebagai kemungkinan akan tercapainya suatu tujuan. Insentif sebagai hasil atau balas jasa yang diberikan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Tujuan Motivasi

Beberapa tujuan motivasi antara lain :

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

(Hasibuan, 2017)

3) Jenis-Jenis Motivasi

Berikut ini adalah jenis-jenis motivasi yang dikemukakan menurut Hasibuan, (2017) ada dua jenis motivasi diantaranya adalah :

a) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya adalah pimpinan akan memotivasi karyawannya dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi. Dengan adanya motivasi positif diharapkan semangat kerja karyawan akan meningkat karena pada umumnya karyawan senang menerima penghargaan yang didapatkannya di tempat kerja.

b) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya adalah pimpinan akan memotivasi karyawannya dengan memberikan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang memiliki prestasi rendah. Dengan adanya motivasi negatif ini diharapkan semangat kerja karyawan dalam jangka pendek akan meningkat karena pimpinan berasumsi bahwa karyawan takut terhadap hukuman tetapi untuk jangka panjang jenis motivasi ini dirasa kurang tepat karena dapat berakibat kurang baik terhadap karyawan. Sehingga dapat disimpulkan dari kedua jenis motivasi bahwa motivasi positif efektif digunakan untuk jangka waktu yang panjang sedangkan jenis motivasi negatif hanya efektif digunakan untuk jangka waktu yang pendek. Oleh karena itu, pimpinan yang baik seharusnya memiliki sikap yang konsisten dan adil dalam menerapkan jenis motivasi untuk mencapai hasil yang maksimal dalam penerapannya kepada karyawan.

4) Indikator-indikator Motivasi

Motivasi kerja merupakan keinginan diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan dan indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan Fisik (*Physiological need*)

Merupakan kebutuhan pokok untuk memelihara kelangsungan hidupnya, seperti makan, minum, dan pakaian.

b) Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan (*self actualization need*)

Merupakan kebutuhan untuk membuktikan dirinya sebagai orang yang mampu mengembangkan potensi bakatnya, sehingga mempunyai prestasi yang mengembangkan.

c) Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan (*esteem need*)

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

d) Kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan (*security safety need*)

Merupakan kebutuhan yang bebas dari bahaya, ketakutan, ancaman, kehilangan pekerjaan yang dimiliki.

e) Kebutuhan bermasyarakat (*sicial need*)

Merupakan kebutuhan untuk kelompok atau masyarakat. Manusia suka berkelompok bersama untuk maksud kehidupan yang beraneka ragam. (Hafidzi, 2019)

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan tersebut memberi kepuasan terhadap karyawan itu sendiri. Hal sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan bagi karyawan. Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Selain itu pengertian kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas seorang karyawan bahwa ia telah mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat dimana ia bekerja. Kepuasan kerja adalah gambaran perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Fattah, 2017). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan bangga, senang, diakui dan diperhatikan oleh atasan, diperlakukan adil karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang berpengaruh terhadap hasil kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan respon emosional karyawan terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil kerja yang dapat memenuhi harapan, kebutuhan, keinginan dan ambisi pribadinya.

1) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

a) Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b) Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

c) Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi Kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya

d) Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya (Qoidaha,2020)

2) Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja ada lima yaitu :

a) Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

b) Perkerjaan itu Sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan perkerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

c) Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman

dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

d) Promosi

Aspek ini untuk memindahkan karyawan dari suatu posisi atau jabatan ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar, misalnya karyawan yang dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, karena memiliki kemampuan khusus yang dimilikinya.

e) Pengawasan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dapat diselenggarakan

(Afandi, 2018:82).

2.1.5 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik

maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Hasibuan (2020:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pula tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2016:87) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi.

1) Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
- c) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- e) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

2) Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

- a) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- b) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja yang lain.
- d) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

3) Dimensi Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a) Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b) Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

c) Ketaatan pada standar kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

4) Indikator Disiplin

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin antara lain:

a) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.

Selalu datang ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

b) Ketepatan jam pulang ke rumah.

Pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak mendahului jam pulang kerja.

c) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Patuh dengan penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.

d) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

(Hasibuan, 2020).

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti untuk melihat pengaruh dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Di bawah ini adalah resume dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya tentang Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan, antara lain

- 1) Pragiwani (2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 128 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah menggunakan objek variabel dependen yang sama yaitu variabel kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan adalah sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah penelitian saat ini menambahkan variabel

kepuasan kerja menjadi variabel independen, sedangkan pada penelitian sebelumnya tidak menggunakan.

- 2) Irawan (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong. Metode pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap populasi dan sampel berjumlah 53. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara Parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan Secara Parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah menggunakan objek variabel dependen yang sama yaitu variabel kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan adalah sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah penelitian saat ini menambahkan variabel kepuasan kerja dan motivasi menjadi variabel independen, sedangkan pada penelitian sebelumnya tidak menggunakan
- 3) Qoidaha (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Pandang Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Lurah Pandang. Sampel pada penelitian

ini adalah sebanyak 13 orang pegawai, di mana sampel tersebut adalah jumlah seluruh pegawai kantor lurah pandang Makasar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kepuasan memiliki regresi 1.191, menunjukkan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja memiliki regresi 1.153, ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah menggunakan objek variabel dependen yang sama yaitu variabel kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan adalah sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah penelitian saat ini menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak dari penelitian sebelumnya.

- 4) Susanto (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden. Teknik analisis yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap

kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah menggunakan objek variabel dependen yang sama yaitu variabel kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan adalah sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah penelitian saat ini menggunakan subjek penelitian koperasi.

- 5) Sandika (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aneka Warna Semesta Pratama. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 52 karyawan PT Aneka Warna Semesta Pratama. Analisis data menggunakan analisis SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aneka Warna Semesta Pratama. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah menggunakan objek variabel dependen yang sama yaitu variabel kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah penelitian sebelumnya menggunakan Teknik analisis SEM sedangkan penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linier berganda.
- 6) Muslim (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. ASJI Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap kepuasan kerja

karyawan PT. Asji Jakarta. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 156 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asji Jakarta. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah menggunakan objek variabel dependen yang sama yaitu variabel kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan dalam sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah penelitian saat ini menggunakan subjek penelitian koperasi.

- 7) Qiyah (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyard. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Bahari Shipyard. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 155 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah menggunakan objek variabel dependen yang sama yaitu variabel kinerja karyawan, dan

teknik analisis yang digunakan adalah sama yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah penelitian saat ini menggunakan subjek penelitian koperasi.

