

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Salah satu instrumen dari sebuah perumusan hipotesa pada penelitian dapat kita kaji dari penelitian terdahulu dan menjadi sumber yang dijadikan tolak ukur dalam melakukan penelitian. Tujuan dicantulkannya penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui dasar keilmuan yang sudah diletakkan oleh pendahulu, sehingga penelitian yang akan benar-benar baru dan belum diteliti oleh orang lain. Penelitian terdahulu yang digunakan didalam pembuatandan informasi didalam penelitian ini berasal dari jurnal dan literatur pendukung lainnya dengan melihat hasil penelitiannya serta akan dibandingkan dengan penelitian selanjutnya dengan menganalisa berdasarkan keadaan dan waktu yang berbeda. Berikut daftar penelitian terdahulu :

Peneliti dari (Tony Listianto&Bambang Setiaji)“**Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**”Tujuan penelitian ini untuk mengestimasi pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja atas kinerja pegawai di kantor PDAM Kota Surakarta. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai masukan kepada kantor PDAM Surakarta dalam menentukan langkah-langkah peningkatan mutu Sumber Daya Manusia.

Peneliti dari (Sutrisno, Fathoni, & Minarsih, 2016)“**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang**” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang sudah bekerja > 5 tahun, yaitu sebanyak 174 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang diambil menggunakan metode random sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh

secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai, disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai dan motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Peneliti dari (Sidanti, 2015) "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun**" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sipil pegawai DPRD Kabupaten Madiun, (2) Untuk menganalisis pengaruh terhadap kinerja pekerjaan Disiplin pegawai negeri sipil DPRD Kabupaten Madiun, (3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil PND DPRD Kabupaten Madiun, (4) Untuk menganalisis efek dari lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja bersama tentang kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan sekunder, sedangkan metode penelitian melibatkan dua variabel: variabel independen (kinerja karyawan), dan variabel dependen (lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja) dengan desain eksperimen dari desain studi. Sampel adalah atlet atlet / pegawai negeri sipil DPRD Kabupaten Madiun. Ukuran populasi diambil sebanyak 49 sampel, teknik pengambilan sampel dengan total sampling diambil semua karyawan / karyawan yang ada. Analisis menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menyimpulkan: lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja bersama dan secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun, terbukti dari hasil perhitungan SPSS yang t tertinggi dari t tabel.

Peneliti dari (Muawanah, 2017) "**Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya**" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan non probability sampling dimana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk menjadi sampel, sehingga didapatkan sampel sebanyak 153 responden karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi 5%, maka penelitian ini

menunjukkan bahwa: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Peneliti dari (Suprayitno & Sukir) "**Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**" Peneliti ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar dan menganalisis variabel bebas (disiplin kerja, lingkungan kerja atau motivasi kerja) yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar

Peneliti dari (Permatasari, Musadieq, & Mayowan, 2015) "**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh variabel Partisipasi Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jenis penelitian adalah penelitian penjelasan. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada 30 karyawan PT BPR Gunung Ringgit. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t yang didukung oleh program SPSS v 18.0.0. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Disiplin kerja variabel memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Peneliti dari (Prasetyo & Wasis, 2019) "**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Ud Karya Jati Peterongan Jombang**" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja kerja di UD Karya Jati Peterongan Jombang. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan dalam produksi, metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Pengolahan data untuk penelitian ini menggunakan teknik model persamaan struktural (SEM) dan perangkat lunak berbasis web GesCa (General Structured Component Analysis). Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, (2) disiplin kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja (3) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja.

Peneliti dari Nur Susilaningsih "**Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**" Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang kepemimpinan, disiplin, motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja, dan secara bersama-sama atau bersama-sama, apakah memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja taffs Kabupaten Bappeda Wonogiri. Populasi / sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh staf Bappeda Kabupaten Wonogiri, yang terdiri dari 54 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan menggunakan $\alpha = 5\%$, akan diperoleh hasil sebagai berikut: Kesamaan regresi: $Y = 1,313 + 0,323 X_1 + 0,232 X_2 + 0,196 X_3 - 0,085 X_4 + 0,342 X_5 + e$ (di mana X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 adalah variabel kepemimpinan, disiplin, motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah dominasi terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu lebih diperhatikan, dalam rangka memajukan semangat kerja staf Kabupaten Bappeda Wonogiri. Pada uji t variabel kepemimpinan, disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja akan mendapatkan thitung, masing-masing sebesar 4,097; 2,435; 4,138; 5,342 dan $t_{tabel} = 2,000$, (nilai signifikansi masing-masing variabel (0,025), artinya dari keempat variabel tersebut, secara individu memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja Kabupaten Bappeda Wonogiri. Sedangkan supervisi memiliki nilai $0,214 > 0,025$. berarti variabel pengawasan, secara individu tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja staf Kabupaten Bappeda Wonogiri. Dari perhitungan dengan F hitung, $75,239 > F_{tabel} = 2,396$, yang memiliki tingkat pengaruh signifikan a 0,000, yang berarti kepemimpinan, disiplin, motivasi, pengawasan dan lingkungan kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja staf Kabupaten Bappeda Wonogiri. Dari uji R^2 akan mendapatkan jumlah R square yang disesuaikan 0,875. Tgis berarti 87,5% dari semangat kerja Bappeda Wonogiri dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, disiplin, motivasi, supervisi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 12,5% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain. Misalnya: faktor-faktor organisasi budaya, komunikasi, pendidikan dan pelatihan, dan tingkat pendidikan. Dari uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi) dapat disimpulkan bahwa tidak ada pelanggaran asumsi klasik.

Peneliti dari (Setiawan, 2013) "**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang**" Sumber daya manusia saat ini memiliki posisi penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Seperti yang dilakukan oleh banyak Rumah Sakit yang ada, Rumah Sakit Kanjuruhan Malang juga

terus meningkatkan kinerja karyawannya terutama di semua aspek layanan. Rumah Sakit Kanjuruhan Malang adalah rumah sakit pemerintah yang berlokasi di Kabupaten Malang. Kehadirannya merupakan bagian penting dari layanan publik yang bertujuan untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Demi mewujudkan tujuan rumah sakit sebagai pelayan publik. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja baik secara simultan maupun parsial, 2) Motivasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Peneliti dari (Widiata, Bagia, & Suwendra, 2016) **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”** Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (2) motivasi kerja terhadap disiplin kerja, (3) motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Naya Gawana Resort And Spa dan objeknya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 102 orang dan sampel yang diambil berjumlah 81 orang, dengan menggunakan teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner dan pencatatan dokumen kemudian data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (2) motivasi kerja terhadap disiplin kerja, (3) motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa.

Peneliti dari (Mangkunegara & Octorend, 2015) **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Komitmen Organisasi di Perusahaan (Studi Kasus di PT. Dada Indonesia)”** Penelitian ini menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada karyawan Komitmen Organisasi di tingkat staf. Obyek penelitian ini adalah tingkat karyawan staf di PT. Dada Indonesia. Masalah penelitian mengacu pada fenomena data pada PT. DADA INDONESIA, yang mengindikasikan tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan rata - rata mencapai 4-5 persen. Masalah yang muncul adalah: bagaimana meningkatkan karyawan Komitmen Organisasi. Sebuah pemodelan telah dibangun dan 4 hipotesis penelitian (empat) telah dirumuskan. Riset ini digunakan Proportional Random Sampling. Penelitian ini

menggunakan 148 responden dan keseluruhan tingkat staf responden karyawan PT. Dada Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan kepada mereka bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif pada Organisasi Komitmen. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Peneliti dari (Tumilaar, 2015) **“Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Karyawan Kinerja Bpjs Ketenagakerjaan Sulut”** Disiplin adalah salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena tidak adanya disiplin maka semua kegiatan yang akan dilakukan akan membawa hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Kepemimpinan dan motivasi juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh disiplin, kepemimpinan, dan motivasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan SULUT. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner ke 45 karyawan BPJS Ketenagakerjaan ini. uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk memverifikasi dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin dan kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan motivasi sebagian tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan ini diharapkan memperhatikan apa kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal mendukung pencapaian kinerja yang baik.

Peneliti dari (Aprilynn Clarissa Simatupang & Putu Saroyeni P) **“Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Komitmen untuk Kinerja karyawan”** Peneliti ini menganalisis sumber daya manusia sebagai modal dasar dalam perusahaan harus berperilaku dan memiliki kinerja tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja staf Universitas Cenderawasih Rektorat. Penelitian ini dilakukan di Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih. Jumlah sampel berdasarkan metode sensus adalah 78 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Biro Administrasi Universitas Cenderawasih Rektorat Umum. Motivasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Biro Administrasi Universitas Cenderawasih Rektorat Umum. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih. Berdasarkan temuan ini dapat diusulkan ke Rektorat

Universitas Cenderawasih segera memberikan ke sistem tanggal agar tidak mengganggu proses kerja yang dilakukan oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, manajemen memberikan waktu bagi karyawan untuk administrasi perkuliahan lengkap , memberikan beasiswa bagi mahasiswa yang berprestasi, setidaknya akan membangun citra positif di mata masyarakat sehingga karyawan juga berkomitmen untuk mewujudkannya.

Peneliti dari (Jeffrey & Soleman, 2017) **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi Dan Jalur Karir Terhadap Kinerja Karyawan Nasional Lembaga Ketahanan Republik Indonesia”**Tujuan penelitian ini pada dasarnya kinerja organisasi yang optimal adalah harapan Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia sebagai lembaga pemerintah non kementerian di bawah dan bertanggung jawab untuk presiden. Berdasarkan data primer dan sekunder dapat difokuskan tiga faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia adalah: disiplin kerja (X1), motivasi (X2) dan jalur karir (X3). metode kuantitatif desain penelitian digunakan. Populasi berjumlah 610 dengan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin ini dihitung 242 responden. Data primer bersumber dari pembagian kuesioner kepada karyawan dari Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia dan data sekunder bersumber dari studi literatur melalui berbagai buku, jurnal, dan artikel. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil menemukan menyimpulkan bahwa disiplin kerja (X1), motivasi berprestasi (X2) dan jalur karir (X3) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia. Dengan demikian, diharapkan manajemen dapat memperhatikan tiga faktor ini dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peneliti dari (Hersona & Sidharta, 2017) **“Pengaruh Kepemimpinan Fungsi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fungsi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Penelitian ini dilakukan pada populasi 159 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian verifikasi dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatkan fungsi kepemimpinan, motivasi karyawan dan disiplin kerja, adalah mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan di ment departemen-departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Tabel 2.1.Matrik Penelitian Terdahulu

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</p> <p>Penulis : Tony Listianto & Bambang Setiaji</p> <p>Sumber : https://jurnalilmiahmanajemen.files.wordpress.com/2011</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengestimasi pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja atas kinerja pegawai di kantor PDAM Kota Surakarta. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai masukan kepada</p>	<p>Motivasi(X1) Kepuasan(X2) Disiplin (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : 120 responden.</p> <p>Pengumpulan Data: Pengumpulan data kinerja diperoleh berdasarkan penilaian atasan langsung di kantor pegawai di kantor PDAM Kota Surakarta. Skor penilaian terendah 1</p>	<p>Hasil penelitian diperoleh skor terendah sebesar 21 dan maksimal 49. Skor tersebut kemudian dikelompokkan menjadi 3 kelas yaitu skor motivasi rendah, sedang, dan tinggi. Kelas skor motivasi rendah antara 21-34, sebanyak 40 responden atau 33,33%, kelas skor motivasi sedang antara 35-45 sebanyak 36 responden atau 30,00%, sementara skor motivasi tinggi antara 46-49</p>

	/03/pengaruh-motivasikepuasandan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan.pdf	kantor PDAM Surakarta dalam menentukan langkah-langkah peningkatan mutu Sumber Daya Manusia.		dan tertinggi 5. Metode Analisis: Regresi Linier Berganda	sebanyak 44 orang atau 36,67%. Dengan demikian dari 120 responden memiliki skor motivasi tinggi, yaitu sebanyak 44 orang atau 36,67%. Hal ini diperkuat nilai rata-rata perhitungan yaitu sebesar 38,242 dengan penyimpangan sebesar 9,448.
--	---	--	--	--	--

2.	<p>PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SEMARANG</p> <p>Penulis : Sutrisno, Azis Fathoni dan Maria Magdalena Minarsih</p> <p>Sumber : Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016</p>	<p>Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:</p> <p>1.Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang?</p> <p>2.Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong</p>	<p>Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (X1) Kinerja (Y)</p>	<p>Sampel : Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 63 pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.</p> <p>Pengumpulan Data: 1. Studi Kepustakaan (Library) 2. Research) Penelitian Lapangan</p> <p>Metode Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Dari hasil analisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada tabel 1.8 menunjukkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai adjusted R square sebesar 0.381. Nilai adjusted R-Square dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menerangkan variabel kinerja. Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi secara bersama-sama sebesar 38,1% terhadap variabel Kinerja (Y).</p>
----	--	---	--	--	--

		<p>Praja Kota Semarang?</p> <p>3. Untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang?</p>			<p>Sedangkan sisanya sebesar 61,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.</p>
3.	<p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DPRD</p>	<p>1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD kabupaten Madiun.</p>	<p>Lingkungan Kerja (X 1) Disiplin kerja (X2) Motivasi kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : 49 sampel Pengumpulan Data: Kuesioner yang terdiri dan pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup</p>	<p>Pengaruh faktor Lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun sebesar 84,1 %, dan berarti ada variabel lain yang mempengaruhi sebesar 15.9%.</p>

	<p>KABUPATE N MADIUN</p> <p>Penulis : Heny Sidanti</p> <p>Sumber : Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53</p>	<p>2.Untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD kabupaten Madiun</p> <p>3.Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD kabupaten Madiun</p> <p>4.Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan</p>		<p>untuk mengungkap variabel variabel yang diteliti.</p> <p>Metode Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Faktor lain tersebut misalnya tingkat pendidikan karyawan, usia, masa kerja, status perkawinan dan lain-lain.</p>
--	--	---	--	--	--

		kerja, Disiplin kerja, motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD kabupaten Madiun			
4.	PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JADI ABADI CORAK BISCUIT SURABAYA Penulis :	Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit	Motivasi Kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Sampel : Sampel sebanyak 153 responden karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Pengumpulan Data: Kuesioner Metode Analisis: Regresi	(1) Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. (2) Berdasarkan koefisien determinasi (R)= 0.654 berarti hubungan antara

	<p>Siti Muawanah</p> <p>Sumber :</p> <p>Jurnal Manajemen Universitas Narotama Surabaya - 2016</p>		<p>Linier Berganda</p>	<p>motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabayasebesar 65.4% artinya hubungan sangat erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Sedangkan R^2 sebesar 0.427 berarti 42.7 % dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3). Sedangkan sisanya 52.8 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
--	---	--	------------------------	--

<p>5.</p>	<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</p> <p>Penulis : Suprayitno & Sukir</p> <p>Sumber : Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 2 No. 1 Desember 2007 : 23 – 34</p>	<p>1.Untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar</p> <p>2.Untuk menganalisis variabel bebas (disiplin kerja, lingkungan kerja atau</p>	<p>Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) Motivasi kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : Karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar sebanyak 200 orang</p> <p>Pengumpulan Data: Untuk memperoleh data, peneliti menyebarkan angket, wawancara dan dokumentasi</p> <p>Metode Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<p>a.Instrumen angket variabel disiplin kerja (X1) yang digunakan yaitu 10 item, angket variabel lingkungan kerja (X2) yang digunakan yaitu 15 item, angket variabel motivasi kerja (X3) yang digunakan yaitu 15 item dan angket variabel kinerja (Y) yang digunakan yaitu 15 item, semuanya valid.</p> <p>b.Instrumen angket variabel disiplin kerja (X1) yang digunakan dalam pengumpulan data mempunyai nilai cronbach's alpha 0,843 di atas 0,60; angket variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai cronbach's alpha 0,856 di atas</p>
-----------	--	--	--	--	--

		<p>motivasi kerja) yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karya- wan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar .</p>			<p>0,60, angket variabel motivasi kerja (X3) mempunyai nilai cronbach's alpha 0,966 di atas 0,60; angket variabel kinerja (Y) mempunyai nilai cronbach's alpha 0,818 di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa setiap item Reliabel.</p>
6.	<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN</p> <p>Penulis : Jundah Ayu Permatasari,</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.</p>	<p>Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Prestasi Kerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : Seluruh karyawan tetap PT BPR Gunung Ringgit yang berjumlah 30 orang karyawan. Pengumpulan Data: Metode Kuisisioner</p>	<p>1. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT BPR Gunung Ringgit. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil perhitungan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,447 > 3,35$</p>

	<p>Mochammad Al Musadieq, dan Yuniadi Mayowan</p> <p>Sumber :</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 25 No. 1 Agustus 2015</p>			<p>Metode Analisis:</p> <p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga, keputusannya adalah H1 diterima dan H0 ditolak.</p> <p>Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki kontribusi yang sangat besar dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang menaati aturan perusahaan serta memiliki semangat kerja yang tinggi akan diiringi dengan peningkatan prestasi kerjanya pula. Dimana, sikap taat aturan tersebut tercermin melalui kedisiplinan dalam mengerjakan tugas-tugas sehingga semua pekerjaan selalu</p>
--	--	--	--	--	---

				<p>selesai sesuai target yang ditentukan.</p> <p>Adanya motivasi kerja yang baik juga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, sebab dalam mencapai tujuannya, karyawan akan cenderung meningkatkan prestasi kerjanya.</p> <p>2. Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan hasil dengan thitung > ttabel yaitu 2,945 > 2,05183 atau nilai sig t (0,007) < $\alpha = 0,05$ sehingga H2 diterima dan H0 ditolak. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan cenderung</p>
--	--	--	--	--

					<p>menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan, dimana tercapainya target perusahaan ini merupakan indikator dari prestasi kerja karyawan. Disiplin adalah ketaatan karyawan terhadap segala aturan yang berlaku dalam perusahaan. Manakala karyawan patuh terhadap aturan perusahaan maka tindakan tersebut dapat mencegah dirinya untuk terkena sanksi perusahaan sehingga hal tersebut juga berimplikasi kepada prestasi kerjanya.</p> <p>3.Motivasi Kerja</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>(X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan uji t yaitu dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah sebesar $2,310 > 2,05183$, nilai sig t sebesar $(0,029) < \alpha = 0,05$ kesimpulannya, H₃ diterima dan H₀ ditolak. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong munculnya semangat karyawan untuk bekerja. Motivasi kerja muncul sebab seseorang memiliki keinginan atau kebutuhan terhadap sesuatu. Karyawan yang memiliki keinginan untuk memenuhinya pasti akan senantiasa bekerja keras</p>
--	--	--	--	--	---

				<p>untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga tujuannya dapat terpenuhi. Sehingga apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka prestasi kerjanya juga akan semakin tinggi.</p> <p>4. Disiplin Kerja (X1), berdasarkan koefisien beta pada hasil uji regresi linier berganda mempunyai nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan Motivasi Kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT BPR Gunung Ringgit.</p>
--	--	--	--	---

7.	<p>PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI UD KARYAJATI PETERONGAN JOMBANG</p> <p>Penulis : DENI WIDYO PRASETYO</p> <p>Sumber : http://jurnal.unmas.ac.id/index.php/JUIM/A/article/view</p>	<p>Untuk meningkatkan kinerja perusahaan namun perlu juga mengembangkan sumber daya manusia, sebagai salah satu aset penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dibutuhkan sumber daya yang berkualitas untuk menunjang produktivitas perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk mencapai profit yang</p>	<p>Motivasi kerja (X) Disiplin kerja (Y1) Prestasi kerja(Y2)</p>	<p>Sampel : 60 orang</p> <p>Pengumpulan Data: Penyebaran kuesioner</p> <p>Metode Analisis: <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)</p>	<p>Koefisien yang ditunjukkan oleh variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,769 dan nilai t-statistik sebesar 8,63 serta signifikan pada 0,05 hasil temuan tersebut mendukung hipotesis ketiga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja hasil temuan tersebut sejalan dengan penelitian (Parhusip, 2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja</p>
----	--	--	--	--	--

	/518/480	<p>maksimal, untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut dibutuhkan kemampuan karyawan yang cakap dan sigap serta dibuktikan dengan prestasi kerja yang diperoleh oleh karyawan tersebut.</p>			
8.	<p>PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, MOTIVASI, PENGAWASAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA</p>	<p>Untuk menganalisis kepemimpinan, disiplin, motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja, secara individu maupun secara</p>	<p>Kepemimpinan (X1) Disiplin (X2) Motivasi Kerja (X3) Pengawasan (X4) Lingkungan Kerja (X5) Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Sampel : 54 responden Pengumpulan Data: Kuesioner dan wawancara Metode</p>	<p>1. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisa regresi berganda, $Y = 1,313 + 0,323 X1 + 0,232 X2 + 0,196 X3 - 0,085 X4 + 0,342 X5 + e$, semua variabel independen</p>

	<p>PEGAWAI</p> <p>Penulis : Nur Susilaningasih</p> <p>Sumber : [EXCELLEN T] Vol. 1 No. 2 September 2008</p>	<p>serempak apakah mempunyai penga- ruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Kabupa- ten Wonogiri.</p>		<p>Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<p>(Kepemimpinan, Disiplin, Motiva- si, Pengawasan dan Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap Ki- nerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri.</p> <p>2.Variabel Lingkungan Kerja, mem- punyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Dae- rah Kabupaten Wonogiri. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regre- sinya yang paling besar yaitu se- besar 0,342 pada Beta Unstan- dardized Coefficient dan sebesar 0,379 pada Beta Standardized</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>Coe- ffcient</p> <p>3.Dari hasil Uji t, dengan signi- fikansi kehandalan $\alpha = 5\%$ dan uji 2 sisi, diperoleh nilai ttabel sebesar 2.0000. Dan thitung untuk variabel independen kepemimpinan, disi- plin, motivasi, dan lingkungan kerja lebih besar dari ttabel hal ini juga diperkuat dengan nilai sig- nifikansi sebesar ,0,000; 0,019; 0,000; dan 0,000 (lebih kecil dari nilai signifikansi ttabel uji dua sisi sebesar 0,025), maka Variabel. Ke- pemimpinan, disiplin kerja, moti- vasi kerja, dan lingkungan kerja, secara parsial/ individual berpe- ngaruh</p>
--	--	--	--	--	---

				<p>signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonnogiri. Sedangkan untuk variabel pengawasan, t hitung sebesar -1,258, dan nilai signifikansi sebesar 0,214 (lebih besar dari signifikansi t tabeluji 2 sisi sebesar 0,025) maka variabel pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonnogiri.</p> <p>4. Dari hasil uji F didapat Fhitung adalah 75,239. Oleh karena Fhitung > Ftabel = 2.3966 ($\alpha = 5\%$)</p>
--	--	--	--	---

				<p>dengan tingkat signifikansi 0, 000, maka dapat dikatakan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga model regresi dapat dipakai untuk prediksi kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri</p> <p>5. Dari hasil uji Adjusted R square sebesar 0.875. Hal ini berarti 87,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi,</p>
--	--	--	--	---

					<p>Pengawasan dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 12,5% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain. Misalnya: faktor budaya organisasi, Komunikasi, Diklat dan Tingkat Pendidikan.</p>
9.	<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KANJURUHAN</p> <p>Penulis : AGUNG SETIAWAN</p>	<p>Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya</p>	<p>Disiplin kerja (X_1) Motivasi (X_2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : 55 orang Pengumpulan Data: Penyebaran Kuesioner Metode Analisis: Regresi linier berganda</p>	<p>Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,8976. Sedangkan nilai uji t untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,102 dengan probabilitas signifikansinya 0,768. karena nilai koefisiennya berbanding terbalik yaitu -0,102 maka disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

	<p>Sumber :</p> <p><i>Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2013</i></p>				
10.	<p>PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN</p> <p>Penulis : I Gede Widianta, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra</p> <p>Sumber : e-Journal Bisma</p>	<p>(1) Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan,</p> <p>(2) Motivasi kerja terhadap disiplin kerja,</p> <p>(3) Motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dan</p> <p>(4) Disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel</p>	<p>$X_1 =$ Motivasi Kerja</p> <p>$X_2 =$ Disiplin kerja</p> <p>$Y =$ Prestasi Kerja karyawan</p>	<p>Sampel : 81 Orang</p> <p>Pengumpulan Data: Kuesioner dan pencatatan dokumen</p> <p>Metode Analisis: Analisis jalur</p>	<p>Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik Path Analysis pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort & Spa. Besar sumbangan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah 84,00% sedangkan</p>

	<p>Universitas Pendidikan Ganesha</p>	<p>Naya Gawana Resort And Spa</p>		<p>hubungan pengaruh dari faktor lain terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 16%. Faktor lain yang diduga mempengaruhi prestasi kerja karyawan menurut Wahyuni (2009), yaitu kepemimpinan dan kompensasi.</p> <p>Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik Path Analysis pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja secara positif terhadap prestasi kerja karyawan. Besar hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah 55, 40% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari</p>
--	---------------------------------------	-----------------------------------	--	---

				<p>motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah 30, 60%.</p> <p>Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik Path Analysis pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja secara positif terhadap prestasi kerja karyawan. Besar hubungan pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah 62, 50 sedangkan besar sumbangan pengaruh dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah 44, 90%.</p> <p>Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik Path Analysis pada Tabel 4.1 menunjukkan</p>
--	--	--	--	---

					<p>bahwa ada pengaruh motivasi kerja secara positif terhadap disiplin kerja. Besar hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja adalah 74, 20% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari motivasi kerja terhadap disiplin kerja adalah 55, 10%. Hubungan pengaruh faktor lain terhadap disiplin kerja sebesar 25, 80%. Faktor lain yang diduga mempengaruhi disiplin kerja menurut Rasyidi, dkk. (2013) yaitu kepemimpinan, insentif dan pengawasan.</p>
--	--	--	--	--	--

11.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Komitmen Organisasi di Perusahaan (Studi Kasus di PT. Dada Indonesia</p> <p>Penulis : Anwar Prabu Mangkunegara, Tinton Rumbungan Octorend</p> <p>Sumber : Universal Journal of Management 3(8): 318-328,2015http://www.hrpub.org</p> <p>DOI:</p>	<p>a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi.</p> <p>b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja Komitmen Organisasi.</p> <p>c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi.</p> <p>d. Untuk mengetahui dan menganalisis</p>	<p>Disiplin Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) Organisasi Komitmen (Y)</p>	<p>Sampel : 257 Karyawan</p> <p>Pengumpulan data : Penyebaran kuesioner</p> <p>Metode Analisis: Regresi Linier</p>	<p>PT. Dada Indonesia. Dari hasil perhitungan regresi linier dari hasil penelitian tentang Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi dapat ditunjukkan bahwa t nilai X_1 (Disiplin Kerja) dari 5,087, sehingga $t > t$ tabel ($5,087 > 1,960$).</p> <p>Dengan mengambil taraf signifikansi berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa H_0 diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi secara signifikan. Dan kita bisa lihat juga, seperti yang dinyatakan bahwa</p>
-----	---	--	---	--	---

	<p>10.13189/ujm. 2015.030803</p>	<p>pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi.</p>		<p>tujuan dari karyawan Kerja Disiplin yang mengatakan bahwa karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek dan jangka panjang hal ini membutuhkan nilai-nilai Komitmen organisasi yang kuat baik afektif, normatif, dan berkesinambungan. PT. Dada Indonesia yang untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawan, perusahaan harus lebih meningkatkan disiplin karyawan, baik dari segi</p>
--	--------------------------------------	---	--	---

					<p>kehadiran, penegakan peraturan dan peningkatan standar kerja, sehingga akan mencapai komitmen organisasi yang maksimal dalam karyawan tingkat staf. Dari hasil perhitungan regresi linier dari hasil penelitian tentang Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dapat menunjukkan bahwa nilai t untuk X_2 (Motivasi Kerja) dari 7,450, sehingga $t > t$ tabel ($7,450 > 1,960$).</p> <p>Dengan mengambil taraf signifikansi berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>Ha diterima, artinya efek positif terhadap motivasi kerja secara signifikan. Komitmen Organisasional.</p>
12.	<p>Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Bpjs Ketenagakerjaan Sulut</p> <p>Penulis : Brigita Ria Tumilaar</p> <p>Sumber : Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 787-797</p>	<p>1. Disiplin, kepemimpinan dan pengaruh motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan SULUT.</p> <p>2. Disiplin terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan</p>	<p>Disiplin (X_1) Kepemimpinan (X_2) Motivasi (X_3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : 45 responden</p> <p>Pengumpulan Data: Purposive non probability sampling</p> <p>Metode Analisis: Regresi Linier</p>	<p>Analisis regresi menghasilkan menggunakan SPSS 20,0 hasil di $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_1 diterima.</p> <p>Hal ini menunjukkan disiplin (X_1), kepemimpinan (X_2), dan motivasi (X_3) sekaligus mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</p> <p>T-test digunakan untuk signifikansi dampak dari variabel independen</p>

		<p>SULUT.</p> <p>3. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan SULUT.</p> <p>4. Motivasi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan SULUT.</p>		<p>terhadap variabel dependen dalam menghasilkan masing-masing.</p> <p>Jadi T-test T digunakan untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil uji t di atas terlihat bahwa disiplin (X_1) adalah signifikan $p\text{-value} = 0,007 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_{Sebuah} dan H_0 Hasilnya tidak diterima atau dengan kata disiplin lain (X_1) secara signifikan mempengaruhi karyawan. Dari hasil uji t di atas terlihat bahwa kepemimpinan (X_2) adalah signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Oleh karena</p>
--	--	---	--	---

					<p>itu, dapat disimpulkan bahwa H_{Sebuah} diterima dan H_0 tidak diterima. Dengan kata lain, kepemimpinan (X_2) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Dari hasil uji T di atas terlihat bahwa motivasi (X_3) adalah signifikan $p\text{-value} = 0,020 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan H_{Sebuah} diterima dan H_0 tidak diterima. Dengan kata motivasi lain (X_2) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).</p>
13.	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Komitmen untuk Kinerja karyawan	Untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan komitmen	Disiplin (X_1) Motivasi (X_2) Komitmen organisasi (X_3)	Sampel : 78 Orang Pengumpulan Data: Kuesioner	Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat bahwa $F_{hitung} = 21,436$ dan nilai

	<p>Penulis :</p> <p>Aprilynn Clarissa Simatupang & Putu Saroyeni</p> <p>Sumber :</p> <p><i>IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)</i> e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 6. Ver. 1. (June. 2018), PP 31-37 www.iosrjournals.org</p>	<p>organisasi terhadap kinerja staf Universitas Cenderawasih Rektorat.</p> <p>Penelitian ini dilakukan di Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih</p>		<p>dan wawancara</p> <p>Metode Analisis: regresi linier berganda</p>	<p>F_{table} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$; $df = (k-1) : (nk) = (3; 74)$ 2.74 lampiran (6). Karena F_{hitung} dari 21.436 lebih besar dari F_{table} 2,74 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 disiplin maka dapat disimpulkan, motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh simultan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti model dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut atau dengan kata lain model dapat digunakan untuk hadir karena goodness of fit adalah hasil yang baik. Dari nilai koefisien determinasi R</p>
--	---	--	--	--	---

					<p>2juga memiliki nilai yang cukup tinggi 0,465 ini menunjukkan bahwa sebanyak 46,5 persen dari variasi kinerja dapat dijelaskan dengan disiplin, motivasi dan komitmen organisasi sementara 53,5 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.</p>
14.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi Dan Jalur Karir Terhadap Kinerja Karyawan Nasional Lembaga Ketahanan Republik Indonesia</p>	<p>Untuk memastikan dukungan kinerja karyawan tujuan strategis perusahaan. Kemudian Robbins (1996: 110) mendefinisikan kinerja secara langsung</p>	<p>Disiplin Kerja (X_1) Motivation (X_2) Jenjang Karir (X_3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : 242responden Pengumpulan Data: Kuesioner Metode Analisis: Analisis linier berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh Adjusted nilai R-Square dari 0,681 atau sama dengan 68,1%. Ini berarti bahwa Disiplin Kerja, Kerja Motivasi, dan Jalur Karir bersamaan memiliki kontribusi pengaruh 68,1%</p>

	<p>Penulis : Dr. Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman</p> <p>Sumber : <i>International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM)</i> www.ijaieom.org Email: editor@ijaieom.org</p>	<p>mempengaruhi tingkat kinerja dan kepuasan karyawan melalui kesesuaian kemampuan kerja</p>			<p>terhadap kinerja karyawan dari Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia. Sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.</p>
15.	<p>Pengaruh Kepemimpinan Fungsi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Penulis : Sonny Hersona & Iwan</p>	<p>Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fungsi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja</p>	<p>Fungsi Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Kinerja (Y)</p>	<p>Sampel : 59 Orang</p> <p>Pengumpulan Data: Kuesioner dan Interview</p> <p>Metode Analisis:</p>	<p>Hasil pengujian variabel-variabel tersebut memenuhi kriteria yang > 0.300. Kemudian instrumen variabel motivasi terdiri dari 15 item. Hasil tes ini variabel-variabel memenuhi kriteria</p>

	<p>Sidharta</p> <p>Sumber :</p> <p>JOURNAL OFAPPLIED MANAGEME NT VOLUME 15 NUMBER 3 SEPTEMBER 2017</p>	<p>karyawan</p>		<p>Infractional</p>	<p>yang > 0,300.</p> <p>Laporan dalam disiplin kerja variabel strument di- terdiri dari 15 item. Hasil pengujian variabel-variabel tersebut memenuhi kriteria yang > 0,300. Laporan dalam instrumen variabel kinerja terdiri dari 18 item. Hasil pengujian variabel-variabel tersebut memenuhi kriteria yang > 0,300. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen fungsi lead ership, motivasi, disiplin dan employ- kinerja EES' berlaku.</p> <p>Hasil uji reliabilitas kepemimpinan func- tion dengan nilai 0,878,</p>
--	--	-----------------	--	---------------------	--

					<p>motivasi dengan nilai 0,831, disiplin kerja dengan nilai 0,745 dan kinerja dengan nilai 0,744. Hasil uji reliabilitas dapat dikategorikan sebagai diandalkan, karena skor > 0.70. Oleh karena itu, KASIH instrumen penelitian yang digunakan oleh masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan diandalkan.</p>
					<p>1. Berdasarkan penelitian Nur Susilaningsih menunjukkan bahwa pada uji t, variabel kepemimpinan, disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja didapat thitung masing-masing adalah 4,097; 2,435; 4,138 5,342 dan t tabel = 2.000, (nilai signifikansi dari masing-masing variabel < 0,025), berarti dari keempat variabel tersebut secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri. Sedangkan Pengawasan nilai thitung = -1,258 < ttabel= 2.000, dan nilai signifikansi sebesar 0,214 > 0,025. berarti variabel pengawasan secara individual .berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri.</p>
					<p>FINDING THE GAP</p>

Sumber : Data diolah Penulis

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut (Priyono, 2019) Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy).

Sebagai suatu proses, (Darongkamas, Burton, & Cushway, 1994) misalnya, mendefinisikan MSDM sebagai 'Part of the process that helps the organization achieve its objectives'. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai 'bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya'.

Sementara itu, (Collins, 1993) mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini:

“Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society’.”

Pernyataan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

Manajemen Sumber Daya Manusia / MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. Menurut (Nolan & Stoner, 2000) MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Stoner menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi.

Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks yang demikian ini, MSDM didefinisikan oleh (Guest, 1987) dengan uraian seperti berikut ini:

Human resource management (HRM) comprises a set of policies designed to maximise organizational integration, employee commitment, flexibility and quality of work.

Menurut (Guest, 1987), kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.

Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas 'output' yang dihasilkan organisasi.

Fungsi-Fungsi MSDM

Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM. Di dalam buku ini dikemukakan 5 fungsi, yaitu:

a. **Perencanaan untuk kebutuhan SDM Fungsi perencanaan kebutuhan SDM** setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:

- 1) Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- 2) Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

b. **Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi**

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia.

Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- 1) Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
- 2) Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerjabaik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal). Uraian selengkapnya dapat dilihat pada Bab 4 tentang Rekrutmen dan Seleksi.

c. **Penilaian kinerja**

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- 1) Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- 2) Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

d. **Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja**

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

- 1) Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
- 2) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
- 3) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu outcome yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- 1) Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
- 2) Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
- 3) Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

Tujuan MSDM

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja

tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu menurut Schuler et al setidaknya MSDM memiliki 3 tujuan utama yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktifitas
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- c. Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Produktifitas merupakan sasaran organisasi yang sangat penting. Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas organisasi. Organisasi yang telah mencapai tingkat produktifitas tinggi di dalamnya terdapat praktek MSDM yang unik. Keunikan tersebut menunjuk secara khusus pada suatu keadaan dimana:

- a. Organisasi membatasi peran SDM menurut tingkat partisipasinya di dalam pembuatan keputusan bisnis yang mengimplementasikan strategi bisnis.
- b. Organisasi memfokuskan penggunaan sumber daya yang tersedia dicurahkan pada fungsi-fungsi SDM dalam mengatasi setiap masalah sebelum menambah program baru atau mencari sumber daya tambahan.
- c. Staf SDM organisasi berinisiatif untuk membuat program dan berkomunikasi dengan manajemen lini.

- d. Manajemen lini berbagi tanggung jawab untuk seluruh program SDM.
- e. Staf perusahaan berbagi tanggung jawab untuk perumusan kebijakan SDM dan administrasi program pada seluruh tingkatan organisasional.

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Syarif Hidayatulloh Npm, 2019), berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku, sedangkan menurut (Susanty & Baskoro, 2013) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan dikenakan hukuman. (Simamora, 2001) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi dan menghukum karyawan atau bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur kerja.

2.2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Ada dua bentuk motivasi yaitu intrinsic dan ekstrinsic. yang dimaksud dengan motivasi intrinsic adalah sifat pekerjaan tersebut membuat seseorang termotivasi, dan orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut, sedangkan yang dimaksud motivasi Ekstrinsic pabila elemen-elemen diluar pekerjaan yang menjadi satu di dalam pekerjaan tersebut dan menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi semisal kompensasi atau status (Siagian, 2015), menurut (Susanty & Baskoro, 2013) motivasi mempermasalahkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Mega Linarwati, Azis Fathoni, 2016) bahwa disiplin harus ditegakkan dalam perusahaan karena tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, maka perusahaan akan sulit untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan disiplin, karyawan akan berusaha untuk melakukan

pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja karyawan yang dihasilkan menjadi lebih baik.

2.3.2 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

Menurut (Robbins, 2016) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Abdul Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

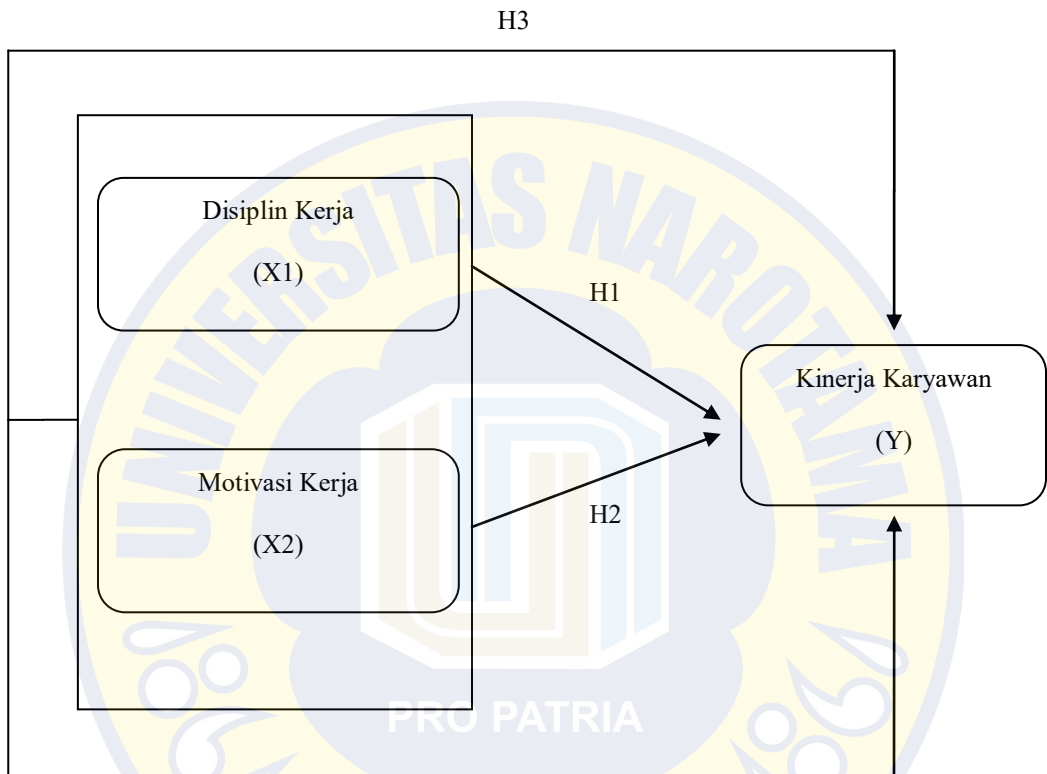
Menurut (Latief & Yulianti, 2016) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

2.4 Kerangka Konsep Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara dari rumusan masalah yang perlu dibuktikan benar atau tidak. Jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta empiris dalam kenyataannya (Sugiyono, 2015)

Berdasarkan teori-teori tentang variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kiranya ada pengaruh positif dan signifikan.

Dengan demikian perumusan masalah tersebut dapat dibuat alur yang menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



2. 5 Hipotesis Penelitian

- H1 = Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- H2 = Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- H3 = Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan