

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan dalam melakukan penelitian. Selain itu, untuk menghindari anggapan dalam kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut ini:

Penelitian yang dilakukan oleh Primandaru, Tobing, dan Prihatini (2018) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember”. Hasil penelitian bahwa semua hipotesis diterima yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”. Menggunakan teknik Analisis Jalur (Path Analysis). Hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Lusri dan Siagian (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya”. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Marliani (2016) “Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang)”. Penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap pengaruh variabel terikat kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2015) “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap pengaruh variabel terikat padaproduktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi (2016) “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Theodora (2015) “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang”. Berdasarkan pada hasil analisis dan

pengujian hipotesis, secara simultan motivasi existence, motivasi Relatedness, dan motivasi Growth mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. Secara parsial motivasi Relatedness dan motivasi Growth mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi Existence tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Liyas, Primadi (2017) “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank Perkredita dan Rakyat”. Berdasarkan hasil analisis daya menunjukka n bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan rakyat.

Penelitian yang dilakukan oleh Lufhfi (2015) “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan (studi pada PT elsiscom Prima Karya, kantor perwakilan Surabaya)”.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukka n variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan social, kebutuhan pertumbuha n memiliki pengaruh yang sigrinifkan baik secara simultan maupun parsial 36 terhadap kinerja karyawan di PT Elsiscom Prima Karya kantor perwakilan Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Pangarso, Susanti (2016) “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi”. Berdasarkan hasil analisis data menunjukka n bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Jurnal		
			Variabel	Analisis	Temuan
1.	Primandaru, Tobing, dan Prihatini (2018)	Pengaruh Motivasi kerja, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember.	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian semua hipotesis diterima yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja.

2.	Setiawan (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	Motivasi Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
3.	Lusri dan Siagian (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya	Motivasi Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Analisis jalur (<i>Path analysis</i>)	Hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
4.	Marliani (2016)	Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang)	Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap pengaruh variabel terikat kinerja karyawan

5.	Purnomo (2015)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung	Pengaruh Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap pengaruh variabel terikat pada produktivitas kerja karyawan.
6.	Pertiwi (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Stres Kerja, dan Kompensasi Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Theodora (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang	Motivasi Kerja (X) Existence needs (X1) Relatedness needs (X2) Growth needs (X3)	Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validasi, realibilitas, standar deviasi, uji heteroskedastis	Berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis, secara simultan motivasi existence,

			Kinerja Karyawan (Y)	as, uji normalitas, uji multikolinieritas serta uji F (uji simultan) dan uji t (uji Parsial)	motivasi Relatedness, dan motivasi Growth mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. Secara parsial
8.	Liyas, Primadi (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana, uji t, koefisien determinasi	Berdasarkan hasil analisis daya menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan rakyat
9.	Lufhfi (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan (studi pada PT elsiscom Prima Karya, kantor perwakilan Surabaya)	Motivasi Kerja (X) Kebutuhan eksistensi (X1) Kebutuhan hubungan sosial (X2) Kebutuhan Pertumbuhan (X3) Kinerja karyawan (Y)	Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis statistik infrensial, dan uji hipotesis yang terdiri uji F dan uji t serta menggunakan regresi linear berganda	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan social, kebutuhan pertumbuhan memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun

					parsial terhadap kinerja karyawan di PT Elsiscom Prima Karya kantor perwakilan Surabaya
10.	Pangarso, Susanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi	Disiplin Kerja (X) Kinerja (Y)	Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validasi, uji normalitas, analisi regresi sederhana, uji heterokedostitas, uji t (uji parsial)	Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Motivasi Kerja

Pamela & Oloko (2016) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2016) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2016). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Mundari, 2017).

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2017).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2016) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Wan & Tan, 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2.2.2 Disiplin Kerja

Umumnya kata disiplin menunjukkan sesuatu yang berhubungan dengan adanya sanksi atau hukuman, namun itu bukan arti disiplin yang sebenarnya. disiplin berasal dari kata latin yaitu *disciplina*, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat. Dalam dunia kerja, hal ini menekankan pada seorang karyawan untuk mengembangkan perilaku yang layak dalam melaksanakan pekerjaannya (Dwi, 2015). Sedangkan menurut Anita (2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Robie (2015) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis. Menurut Wahyudi (2015) Disiplin kerja adalah sikap, tingkat laki, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Handoko (2014) Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Menurut Simamora (2016) mendefinisikan disiplin sebagai bentuk pengendalian diri pekerja, dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan kesungguhan tim kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan yang berlaku (Sutrisno, (2015). Menurut Anoraga (2016) disiplin adalah suatu sikap, perubahan untuk selalu mentaati tata tertib. Sedangkan menurut Helmi (2014) disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017).Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2016). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2027), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

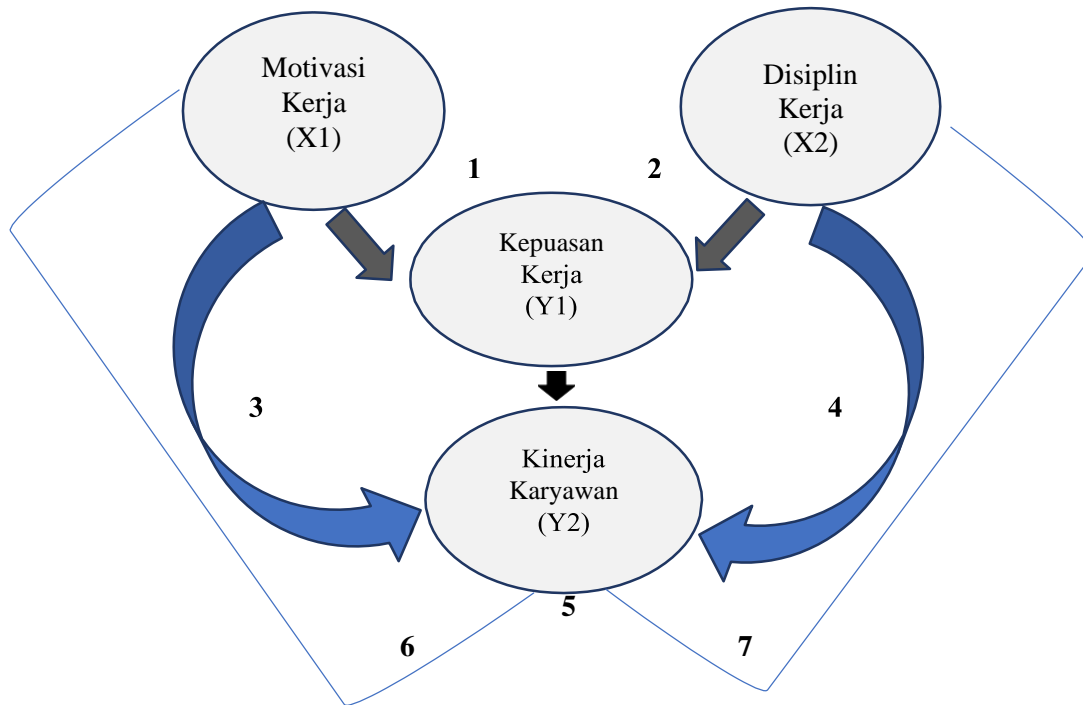
Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaiannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapainya salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Kesimpulan dari kepuasan kerja bahwa ciri-ciri orang yang puas terhadap pekerjaannya antara lain: (1). Rasa bangga terhadap pekerjaannya. (2). Menyenangi dan mencintai pekerjaan. (3). Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan. (4). Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (1). Kesempatan untuk maju, (2). Keamanan dan keselamatan kerja, (3). Gaji, (4) pengawasan (supervisi), (5) faktor intrinsik dari pekerjaan, (6). Kondisi kerja, (7). Aspek sosial dalam pekerjaan, (8). Komunikasi, Harold E Burt (2016).

2.2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada dirinya berdasarkan pada syarat pekerjaan mencakup perilaku yang berasal dari diri sendiri yaitu usaha secara mental dan fisik, yang dapat dinilai terpisah dari hasil kerja. kinerja karyawan dapat dinilai melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab,

kerjasama dan inisiatif disetiap melakukan pekerjaannya. kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Lawu, 2019).

2.3 Kerangka Konseptual



2.1 Gambar Bagan Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka disampaikan hipotesis berikut:

2.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Keterkaitan motivasi pada kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. motivasi yang tinggi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam konteks pekerjaan motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam mendorong seseorang mengambil suatu tindakan yang dikehendaki sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Semakin tinggi “Motivasi kerja” maka semakin tinggi “Kepuasan kerja” dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Menurut Wenharg (2016) “Motivasi” adalah satu faktor penyebab “Kepuasan kerja”.

Saleem et al. (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif tetapi tidak kuat antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Ahmed et al. (2014) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa faktor-faktor motivasi intrinsik memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan sedangkan faktor-faktor dari motivasi ekstrinsik tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan non akademik di Universitas Punjab, Pakistan.

Biasanya karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula sesuai penelitian yang dilakukan oleh Drake et al. (2013), Anyim et al. (2014), serta Kiruja dan Mukuru (2014). Motivasi adalah salah satu instrumen yang membantu manajemen dalam menarik tenaga kerja. Dengan adanya motivasi akan mampu meningkatkan semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Agus & Nunung (2010) dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Disiplin kerja yang baik dan memuaskan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (5,960) > t tabel (1,686) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Firdausiah (2014) yang menyatakan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/performace adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Menurut Sugiyono (2013).

Hamzah (2015) mengemukakan bahwa ciri atau motivasi kerja, tercermin melalui: (1) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (2) prestasi yang dicapainya, (3) pengembangan diri, serta (4) kemandirian dalam bertindak. Menurut Maslow dan Robinson, (2014) menyatakan bahwa seseorang akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik jika kebutuhan fisik dan kebutuhan non fisik telah terpenuhi. Hal ini penting untuk menumbuhkan motivasi kerja, sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa tuntutan akan profesional dalam pengajaran jelas merupakan tantangan sekaligus merupakan ancaman sangat serius bagi dunia pendidikan, khususnya pendidikan dasar, jika tidak diimbangi dengan motivasi kerja dari para guru dan karyawan dan disiplin kerja yang baik. Dari uraian beberapa penelitian di atas dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara mengadopsi dari Mangkunegara (2010) disiplin kerja dapat di artikan sebagai pelaksana manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kerja kepada pelaksanaan standar organisasi ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku sehingga ada kemampuan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas/kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Korompot dan Robiansyah (2013), mengatakan bahwa disiplin kerja positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh Munaworah (2014) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan tingkat disiplin juga mempengaruhi hasil kinerja dari SDM yang ada, dengan kata lain tanpa disiplin tingkat pengaturan waktu yang ada tidak akan stabil sehingga kinerja yang ada akan terganggu. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja yang tinggi, para pegawai merasakan ketegangan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman yang akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja

pegawai. Sebaliknya, jika disiplin kerja meningkat, maka para pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.

H4: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang didasarkan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan komitmen itu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bersangkutan.

Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Mathis & Jackson (2016).

Kepuasan kerja menunjukkan bentuk respon terhadap kondisi lingkungan pekerjaan seorang karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja yang semakin tinggi berarti akan membuat keyakinan seseorang semakin kuat bahwa ia memiliki kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka akan semakin meningkatkan *Self Esteem* yang dimilikinya dan akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. *Self Esteem* yang dimiliki oleh karyawan jika tinggi, maka akan semakin meningkatkan kinerja individual karena dengan adanya tingkat harga diri yang tinggi membuat mereka merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerjanya semakin meningkat. Sebaliknya, jika harga diri *Self Esteem* yang dimiliki seorang karyawan rendah maka kinerjanya akan semakin menurun. Budi (2014)

Dengan hasil dari penelitian yang dilaksanakan Sulistyawati dan Indrayani (2013) yang mengemukakan bahwa variabel bebas atau independen dari kepuasan kerja memberikan sumbangan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian yang dilaksanakan Dewi dan Mulyantono (2013) menghasilkan suatu simpulan bahwa variabel bebas atau independen dari kepuasan kerja memberikan sumbangan pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Ini juga diperkuat dengan hasil dari penelitian yang dilaksanakan Nugroho dan Kuswardani (2014) yang menjelaskan bahwa variabel bebas atau independen dari kepuasan kerja memberikan sumbangan pengaruh positif pada kinerja karyawan, hal ini disebabkan bahwa pekerja akan merasa puas, senang dan juga suka terhadap pekerjaan yang dijalani. Hal semacam ini bisa berlangsung disebabkan bahwa kepuasan mampu menaikkan rasa stimulus agar bekerja dengan lebih giat dan baik, lingkungan yang tidak terjadi konflik dan nyaman maka akan membuat para karyawan memberikan kesetiaan dan loyalitas yang baik pada perusahaan di mana mereka bekerja. Bilamana seorang pekerja mempunyai semangat atau motivasi dalam melaksanakan pemenuhan kebutuhan, dengan demikian akan menghasilkan kepuasan dalam bekerja dan memberikan dampak yang baik pada kinerja yang dihasilkan.

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.4.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediator

Menurut Robbins & Judge (2013) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan suatu kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan adanya seseorang memiliki motivasi yang tinggi didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali et al (2016) 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. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Josep (2015); Ghaffari & Nazri (2017); Sandhu et al (2017); Kuswati (2020); Ghaffari et al (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi menjadi pemicu kinerja perusahaan yang semakin meningkat. Artinya kinerja perusahaan akan semakin meningkat karena adanya motivasi dari dalam perusahaan.

Menurut Wibowo (2015) motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai korelasi, karena kepuasan dengan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi. Terjadinya kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiaza & Noemijati (2017); Otto (2018) memaparkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai korelasi, karena kepuasan dengan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi. Terjadinya kepuasan kerja disebabkan adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian relevan dengan penelitian oleh hasil Al.

Musadieq et al (2018) menerangkan bahwa kinerja perusahaan semakin meningkat difaktori adanya kepuasan kerja yang menjadi pendorong sebuah perusahaan untuk meningkat. Dengan demikian, kepuasan memberikan pengaruh positif pada kinerja perusahaan. Maka hipotesisnya yang dapat diajukan adalah.

H6: Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediator

2.4.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator

Disiplin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2009) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin

menunjukkan suatu sikap patuh dan hormat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan fisik. Kinerja pegawai akan meningkat apabila pegawai merasa nyaman dan kondisi tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi pegawai dalam proses penyelesaian pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Dan kepuasan kerja suatu ukuran tentang apa yang telah terjadi dan harapan pegawai atas puas atau tidaknya dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi dalam memperkuat pengaruh disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Secara langsung kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompetensi pegawai, dan lingkungan kerja fisik.

H7: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator