

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

1.1.1 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin ialah tingkat kaptuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194), Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya.

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik..

d. Keadilan

Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas

menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Ukuran disiplin kerja bagi karyawan menurut Rivai (2005) memiliki beberapa aspek yaitu:

- a.** Kehadiran, hal ini mencakup kedatangan karyawan untuk bekerja, ketepatan waktu karyawan datang ketempat kerja

setiap harinya, dan durasi kerja penuh sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

- b. Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini mengenai pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja serta mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan yang diamanahkan kepadanya, dan karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsi serta tugasnya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis, yaitu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, kesopanan dan kejujuran karyawan serta saling menghargai antar sesama karyawan.

1.1.2 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya Untuk

membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan defenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2016:152). Sedangkan menurut Leightemy (dalam Nitisemito, 2017) semangat kerja adalah sebagai sesuatu positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik.

Pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi dan sebagainya. Menurut pendapat penulis semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

2. Aspek Semangat Kerja

Menurut Westra (2010), tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab dan kegairahan kerja.

a. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenan dengan tugas dan kewajiban. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga

pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga suatu organisasi akan mencapai tujuan secara optimal.

Presensi/kehadiran karyawan dapat diukur melalui:

1. Kehadiran karyawan ditempat kerja.
2. Ketepatan karyawan datang/pulang kerja.
3. Kehadiran karyawan mengikuti kegiatan/acara dalam suatu organisasi.

b. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik, dan dilakukan dengan cara yang baik. Kerjasama sangat bermanfaat dalam memecahkan berbagai masalah, sedangkan kerjasama negatif merupakan kerjasama yang dilakukan dengan tujuan yang tidak baik untuk

mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam perusahaan digunakan kriteria sebagai berikut:

1. Kesiediaan karyawan untuk bekerja sama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
2. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Adanya kemauan untuk memberi kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
4. Cara menangani kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Tanggung Jawab

Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut ia akan berusaha semaksimal

mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Untuk mengukur daya tanggung jawab dapat diukur dari :

1. Kesanggupan karyawan melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
2. Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat

3. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya.
4. Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan kantor/organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

d. Kegairahan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan dalam bekerja yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya pasti memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh beban kerja, jenis, sifat pekerjaannya sesuai dengan minat dan bakat maupun perhatian yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah tanpa ada tekanan atau paksaan dalam melakukan pekerjaan.

3. Indikator Turunnya Semangat Kerja

Dalam Busro (2018:335), Dwiyanto mengukur semangat kerja birokrasi publik berdasarkan indikator dibawah ini, yaitu:

a. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output.

b. Kualitas Layanan

Kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena

ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

c. **Responsivitas**

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

d. **Responsibilitas**

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.

e. **Akuntabilitas**

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat.

4. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

a. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup dinilai relative, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

c. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan tegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perusahaan perlu sekali-kali menciptakan suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan lainnya.

d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

e. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan akan rasa aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

f. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawan. Apabila perusahaan sanggup

menyediakan fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dan menimbulkan semangat kerja.

Jadi, semangat kerja adalah suatu alasan atau dorongan yang bisa berupa kata-kata, motivation training, keyakinan dari dalam diri sendiri, pengaturanmindset, dan atau keadaan yang mendesak untuk dapat melakukan atau menghasilkan sesuatu, dan untuk memperoleh semangat untuk tetap terus bekerja.

1.1.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Manusia dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja (Rivai, 2017:856).

Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka Yakini seharusnya mereka terima. Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan

mereka. Sementara itu Verchio menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Wibowo, 2018: 413).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Dalam (Rivai. 2017) dijelaskan bahwa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:

a. Teori ketidaksesuaian (Discrepancy theory).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan merasa lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori keadilan (Equity theory).

Teori ini mengemukakan orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (Equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini

komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

c. Teori dua faktor (Two factor theory).

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan hal suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini akan tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfie (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak dipenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatar belakangnya. Menurut Gilmer, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

a. Kesempatan untuk maju.

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

b. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan

kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi

perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji.

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

- d.** Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e.** Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- f.** Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- g.** Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas (Sutrisno, 2017: 77).

Menurut Mangkunegara ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a.** Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, jumur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b.** Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu

pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja (Sudana, 2015: 1867).

3. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Jika faktor pemuas tidak diperoleh oleh pegawai maka akan muncul ketidakpuasan yang dapat memunculkan perilaku negatif pegawai. Untuk menghindari konsekuensi perilaku negatif dari ketidakpuasan pegawai, ada beberapa cara untuk menghindari ketidakpuasan kerja, yaitu sebagai berikut.

a. Membuat pekerjaan menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan dari pada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan

b. Orang dibayar dengan jujur

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini di perlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga Fringe benefit. Konsisten dengan value theory, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih frimge benefit yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

c. Mempertemukan pekerjaan yang cocok dengan minatnya.

Semakin banyak orang yang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya.

d. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

Kebanyakan orang yang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaannya yang sangat membosankan dan berulang. Sesuai dengan two-factor theory, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik atau psikologis
- c. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- d. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- e. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan

dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

- f. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka

1.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja. Kinerja berasal dari “Kerja” atau bahasa Inggris dikenal dengan istilah performance yang berarti pelaksanaan, keberlangsungan, perbuatan dan prestasi.

Pengertian kinerja dalam kamus Bahasa Indonesia, dikatakan bahwa kinerja memiliki arti: sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Selain itu, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Mutu kinerja meliputi: ketetapan waktu, keterampilan, ketelitian, dan kerapian. Kuantitas kerja merupakan keluaran yang tidak hanya berupa tugas-tugas reguler, tetapi juga tugas-tugas ekstra atau mendesak. ketangguhan

meliputi: kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, ketaatan pada peraturan yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut sedarmayanti mengungkapkan bahwa: Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Armstrong dan Baron kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja menurut Simamora adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Dan kinerja menurut As'ad adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Sedangkan menurut sedarmayanti mengungkapkan bahwa: Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat ditarik kesimpulan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektifitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha dikeluarkan, sedangkan efektifitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.

2. Aspek-aspek mengukur kinerja

Pengukuran kinerja merupakan metode menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

1. Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
2. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
3. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
4. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih (Bangun, 2012: 234). Sistem pengukuran kinerja membantu pimpinan dalam memantau implementasi strategis kegiatan dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan sasaran dan tujuan strategis.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dale Timple dalam Mangkunegara, membagi faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi dua, yaitu:

a. Faktor internal

Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja

keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

4. Jenis-jenis Penilaian Kinerja

Menurut Jarome terdapat beberapa jenis penilaian kinerja, yaitu:

1. Evaluasi Kinerja Pengenalan

Evaluasi kinerja pengenalan sering dilakukan antara satu sampai dengan enam bulan sejak tanggal pengangkatan karyawan untuk menentukan apakah karyawan tersebut cocok dengan pekerjaannya atau tidak.

2. Evaluasi Kinerja Tahunan

Evaluasi kinerja tahunan adalah evaluasi pekerja yang hampir diperoleh oleh semua orang yang bekerja di organisasi.

3. Evaluasi Kinerja Khusus

Evaluasi kinerja khusus sama dengan evaluasi kinerja tahunan, perbedaannya adalah evaluasi ini dilakukan sesuai kebutuhan atas permintaan ketua dan anggota tim.

4. Tindakan Koreksi

Tindakan koreksi sering disebut sebagai peringatan, evaluasi ini merupakan bentuk disiplin progresif.

5. Sesi Umpan Balik

Sesi umpan balik merupakan evaluasi kinerja di tempat kerja yang bersifat informal, dilakukan selama proses pembinaan (coaching) sehari-hari antara ketua dengan anggota tim.

6. Laporan Status

Laporan status adalah laporan periodik (misalnya, mingguan, bulanan, kuartalan) yang biasanya disampaikan kepada manajemen untuk mendokumentasikan kinerja penting yang menonjol dari individu dan tim.

5. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

- a.** Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b.** Ketepatan Waktu, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c.** Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- d.** Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

1.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cak ED Delivery di Kabupaten Lamongan”**. Tidak lepas dari acuan penelitian terdahulu diharapkan bisa memperkuat landasan teori pada penelitian yang dijalankan saat ini. Selain itu, penelitian terdahulu bisa menjadi referensi bahan kajian pada penelitian ini.

Abdul Aziz Nugraha Pratama, dkk (2017), **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)**. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank syariah. Kemampuan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 40 orang, sampel yang diambil 40 responden.

Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa, (2017), **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.** Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

Natalia Susanto, (2019). **“Pengaruh Motovasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka”.** Metode Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, populasi yang akan menjadi penelitian ini adalah karyawan divisi penjualan sejumlah 125 karyawan. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan divisi penjualan, kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan divisi penjualan, disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan divisi penjualan pada PT. Rembaka.

Hendy Tannady dkk (2022) **Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional.** Pada penelitian ini menggunakan alat analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, uji regresi liniier berganda, uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel

disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.KJP. Hal ini dapat dilihat di uji regresi linier berganda yang telah peneliti lakukan hasilnya menunjukkan bahwa t_{hitung} (1,813) lebih kecil dari t_{tabel} (2,020) dengan tingkat signifikan sebesar (0,770) lebih besar dari nilai α (0,05). Hasil penelitian menunjukkan Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.KJP. Hal ini dapat dilihat di uji regresi linier berganda yang telah peneliti lakukan hasilnya menunjukkan bahwa t_{hitung} (2,705) lebih besar dari t_{tabel} (2,020) dengan tingkat signifikan sebesar (0,010) lebih kecil dari nilai α (0,05).

Mutia Arda (2017), "**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.** Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di departemen pemasaran Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan sebanyak 31 karyawan dan semua menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank

Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Disiplin pegawai memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,162 artinya bahwa 16,2% variabel kinerja dapat dijelaskan dari kepuasan kerja dan disiplin karyawan sedangkan sebanyak 83,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain dimana tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Surya Kelana Basri, Rusdian Rauf (2021) **Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (2021)**. pada penelitian ini menggunakan alat analisis uji t, uji f dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Moh. Amirul Haq Agus Febriantora, (2020), **“Pengaruh Motivasi, Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online”**. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Berdasarkan metode sampel jenuh tersebut diperoleh 87 responden. Penelitian ini menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 20. Dengan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Uji kelayakan model, uji koefisien korelasi, Uji

koefisien determinasi parsial dan Uji parsial (Uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, insentif, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

Sulihatul Munawweroh, (2022), **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya”**. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi simultan dan koefisien determinasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi, kompetensi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya. Besarnya pengaruh komitmen organisasi, kompetensi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya secara simultan adalah sebesar 67,1%. Sedangkan secara parsial besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 36,7%, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 16,7%, dan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 13,7%.

Fike Zufin, (2020). **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Grand Mahkota Hotel Lamongan)”**. Penelitian ini menggunakan metode

penelitian kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 60 responden. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, sedangkan dalam uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Dari hasil penelitian didapatkan adanya pengaruh variabel dari hasil pengujian secara parsial X1 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $2,174 > 2,003$, uji t X2 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $6,058 > 2,003$, dan uji t X3 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $3,712 > 2,003$, sedangkan dalam pengujian secara simultan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $76,719 > 2,77$, dan dari hasil regresi linier berganda didapatkan hasil $Y = -1,947 + 0,178 X_1 + 0,381 X_2 + 0,239 X_3$ dalam hal ini variabel motivasi dalam pengujian regresi linier berganda yang paling dominan.

Sumardin, Septa Diana Nabella, (2020), **“Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau”**. Jenis penelitian adalah penelitian Kuantitatif. Adapun hasil dari penelitian ini berdasarkan adalah Uji Anova yaitu menghasilkan angka F hitung sebesar $122.131 > F_{tabel} 2,87$ dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka koefisien regresi Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

variabel Kinerja Pegawai. Dalam hal pemilihan responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 orang responden, dan kesemuanya adalah Aparat Sipil Negara (ASN) di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Nur Aeni, Heri Gatot Kuswanto, (2021). **“The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance”**, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 82 karyawan PT HTSI. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu metode sampling jenuh dengan alat bantu software statistik SPSS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Muhammad Zaki Latif, Axel Giovanni (2022), **“The Effect Of Compensation and Job Satisfaction On The Performance Of Grab Drivers In Magelang City”**, Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Grab Di Kota Magelang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua jenis mitra Grab Driver yang berada di wilayah Kota Magelang. Sampel

penelitian diambil dengan menggunakan teknik random sampling, dimana setiap individu dalam populasi mempunyai kesempatan untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Sampel yang digunakan adalah 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian kinerja karyawan secara simultan variabel menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Pada uji parsial didapatkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada variabel variabel kepuasan kerja ditemukan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pengemudi Grab di Kota Magelang.

Zainur Rahman, 2019. **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Surabaya”**. Teknik pengambilan sampel penelitian ini metode non probability sampling dengan metode accidental sampling yang merupakan pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan menjadi sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 98 responden. Teknik Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grab di Surabaya.

Yuni Saftriani, (2018). **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gojek Indonesia Kantor Cabang Bandung”**.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Go-jek Indonesia Kantor Cabang Bandung sebanyak 67 orang. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran angket yang telah diisi oleh responden". Menggunakan alat analisis uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji korelasi dan uji koefisien determinasi .Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dan variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gojek Indonesia Kantor Cabang Bandung

Nurmayanti, Dina (2021). **"Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Mitra Driver Go-Jek Di Yogyakarta"**. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive sampling (judgmental) yang di pilih secara random dengan 96 responden. Kemudian dilakukan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi liner berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi dari variable X1 sebesar 0.000 ($0.000 < 0,05$), variable X2 0.002 ($0.002 < 0,05$) dan variable X3 0.000 ($0.000 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan semua hipotesis diterima.

M. Razif Hafiz, Sri Hastari, Ascosenda Ika Rizqi, (2019). **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan GondangWetan"**. Kuesioner ke 36 responden dengan menggunakan Skala Likert. Metode analisis yang digunakan adalah multi linear regresi metode. Berdasarkan koefisien beta dari masing-masing

variabel independen yang terdiri dari berbagai disiplin kerja karyawan dan semangat kerja, menunjukkan bahwa variabel moral kerja memiliki pengaruh dominan pada kinerja karyawan kantor Kecamatan Gondangwetan di Kabupaten Pasuruan adalah 40,8%, sedangkan koefisien R² adalah 0,806 yang berarti variabel disiplin kerja dan moral bersama-sama menyumbang 80,6% untuk kinerja karyawan kantor Kecamatan Gondangwetan di Kabupaten Pasuruan, sementara 19,4% dipengaruhi oleh lainnya variabel di luar model yang tidak hadir dalam studi.

Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina, (2019). **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nihon Plast Indonesia”**. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia dengan jumlah 100 orang. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan margin of eror 5% sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 Responden. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Garry Surya Changgriawan, 2017. **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production”**. Tujuan

penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Pengambilan sampel menggunakan convenience sampling sehingga didapatkan jumlah responden sebanyak 109 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan disertai uji F (simultan) dan uji t (parsial). Proses pengolahan data menggunakan SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa, (2020). **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”**. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Dengan jumlah responden 35 orang, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka menggunakan sampling jenuh. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Salman Farisi, Juki Irnawati, Muhammad Fahmi, (2020). **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**. Perkebunan

Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang berjumlah 162 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 62 karyawan yang terdistribusikan pada setiap bagian. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Iwan Kurnia Wijaya, (2018). **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja (gaji pokok, peluang kenaikan gaji, penghargaan atas hasil kerja karyawan, dan promosi jabatan) terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab). Populasi penelitian ini berjumlah 73 karyawan Untuk itu, penelitian ini dilaksanakan dengan menyebar angket kepada karyawan di bagian produksi pada CV Bukit Sanomas. Teknik analisis yang digunakan adalah

teknik analisis kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas

Anggreany Hustia, (2020). "**Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi**". Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian sebanyak 73 karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis berbentuk kuantitatif dan menggunakan alat analisis regresi linier berganda, pengujian simultan dan pengujian parsial, semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Wahyudi, (2019). "**Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**". Berdasarkan perhitungan statistik disiplin kerja memiliki tingkat pengaruh yang baik terhadap kinerja dengan nilai kemungkinan sebesar 0,498. Hasil tersebut bermakna, jika perusahaan berhasil mendorong para pegawai untuk berlaku disiplin disetiap pelaksanaan tugas, maka dimungkinkan kinerja akan meningkat sebesar 0,498. Begitupun dengan variabel motivasi, memiliki tingkat kemungkinan mempengaruhi kinerja sebesar 0,448. Artinya, jika pegawai sudah

termotivasi maka dapat melahirkan perilaku kerja yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,448. Uji statistik determinasi menunjukkan nilai kontribusi sebesar 0,621. Artinya, jika perusahaan dapat memaksimalkan faktor disiplin kerja dan motivasi secara bersamaan, maka akan terjadi perubahan positif terhadap kinerja karyawan sebesar 62,1%. Hasil ini mengonfirmasi pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Selain itu, dalam arti implementasi, temuan ini mengisyaratkan bahwa kinerja bukan hasil tanpa usaha, atau secara sepihak perusahaan menuntut kinerja tanpa dukungan, tentu salah besar. Seyogianya, perusahaan sangat perhatian terhadap berbagai kemungkinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan meningkatkan faktor positif dan mereduksi faktor negatif.

Mochamad Fauzi Hasanudin, Woro Utari, Nugroho Mardi W, (2021). **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pegawai Cabang Bojonegoro”**. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BRI Cabang Bojonegoro. Sampel sebanyak 100 orang dengan menggunakan simple random sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis). Berdasarkan hasil penelitian didap atkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan semangat kerja dan kinerja pegawai BRI Cabang Kabupaten Bojonegoro semuanya dalam

kondisi baik. Lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja, kepuasan dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja pegawai.

Ilham Syuhada & Wan Rizca Amelia (2021). **Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura**. Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji f, uji koefisien determinasi. hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan konflik kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada Avsec Angkasa Pura.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Ardi Nupi Hasyim (2020) yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex**”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja (variabel bebas) dan kinerja karyawan (variabel terikat). Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial dan uji simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex

Penelitian terdahulu yang dilakukan Nurul Dwi Astuti (2020) yang berjudul “**Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Piala Tirta Lamongan**”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja (variabel bebas) dan kinerja karyawan (variabel terikat). Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan (2020) yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nesinak Industri**. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja (variabel bebas), kinerja karyawan (variabel terikat). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja

karyawan dan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudi Siswadi, Dinda Lestari (2021) yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Medan**. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja, kecerdasan emosional, disiplin kerja (variabel bebas), kinerja karyawan (variabel terikat). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi liier berganda, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kecerdasan emosional, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agrasadya, Muger Apriansyah, Ading Sunarto (2022) yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Bengawan Sukses Bekasi**. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja, motivasi kerja (variabel bebas), kinerja karyawan (variabel terikat). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji korelasi berganda, uji regresi linier bergana, uji koefisien determinasi, uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Bengawan Sukses Bekasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Irfan Nasution¹, Nirwana Priangkatara (2022) yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Langkat**. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja dan motivasi kerja (variabel bebas), kinerja karyawan (variabel terikat). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi berganda dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Langkat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Taufik Lesmana, Farhan Anshari Damanik (2022) yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja (variabel bebas), kinerja karyawan (variabel terikat). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Utara Provinsi Sumatera.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Pengukuran Variabel		Populasi dan Sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		X	Y			
1.	Abdul Aziz Nugraha Pratama, dkk (2017)	(X1) Kemampuan Kerja, (X2) Semangat Kerja, (X3) Kepuasan Kerja	(Y) Kinerja Karyawan	Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan teknik sampling jenuh	Analisis data menggunakan uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik, koefisien determinasi, uji asumsi klasik, dan analisis jalur	X2 berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap X3, X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, X1 tidak berpengaruh terhadap Y, X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y
2.	Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa, (2017)	Kompensasi Dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Sampel yang diambil sebanyak 50 responden dengan teknik sampling jenuh	Analisis data menggunakan uji reliabilitas, uji validitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, korelasi berganda, uji t dan uji F	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT

						Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.
3.	Natalia Susanto, (2019)	(X1) Motivasi Kerja, (X2) Kepuasan Kerja, dan (X3) Disiplin Kerja	(Y) Kinerja Karyawan	populasi yang akan menjadi penelitian ini adalah karyawan divisi penjualan sejumlah 125 karyawan	penelitian kuantitatif,	X1 berpengaruh pada Y divisi penjualan, X2 berpengaruh pada Y divisi penjualan, X3 berpengaruh pada Y divisi penjualan pada PT. Rembaka.
4.	Hendy Tannady dkk (2022)	Disiplin dan Stress Kerja	(Y) Kinerja Karyawan	Sampel yang diambil sebanyak 43 responden dengan teknik sampling jenuh	Menggunakan alat analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, uji regresi liniier berganda, uji koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.KJP. dan Hasil penelitian menunjukkan Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.KJP. Hal ini dapat dilihat di uji regresi linier berganda yang telah peneliti lakukan hasilnya menunjukkan bahwa thitung (2,705) lebih besar dari ttabel (2,020) dengan tingkat signifikan sebesar (0,010) lebih kecil dari nilai alpha (0,05).

5.	Mutia Arda (2017)	(X1) Kepuasan Kerja, Dan (X2) Disiplin Kerja,	(Y) Kinerja Karaywan	Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di departemen pemasaran Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan sebanyak 31 karyawan dan semua menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh.	Jenis Penelitian Kuantitatif dengan analisis deskriptif dan regresi linier berganda	Disiplin pegawai memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,162 artinya bahwa 16,2% variabel kinerja dapat dijelaskan dari kepuasan kerja dan disiplin karyawan sedangkan sebanyak 83,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain dimana tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.
6.	Surya Kelana Basri, Rusdian Rauf (2021)	Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan (Y)	Sampel yang digunakan sebanyak 59 responden.	Alat analisis yang digunakan uji t, uji f dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

7.	Moh. Amirul Haq Agus Febriantora, (2020),	Motivasi (X1), Insentif (X2), Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Driver (Y)	sampling jenuh dan diperoleh 87 responden.	statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Uji kelayakan model, uji koefisien korelasi, Uji koefisien determinasi parsial dan Uji parsial (Uji t)	bahwa motivasi, insentif, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.
8.	Sulihatul Munawweroh, (2022)	Komitmen Organisasi (X1), Kompetensi (X2), Semangat Kerja (X3),	Kinerja Karyawan (Y)	sampel sebanyak 47 responden	analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi simultan dan koefisien determinasi parsial	Besarnya pengaruh komitmen organisasi, kompetensi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Batara Tungga Raksa Tasikmalaya secara simultan adalah sebesar 67,1%. Sedangkan secara parsial besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 36,7%, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 16,7%, dan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 13,7%.

9.	Fike Zufin, (2020).	Karakteristik Pekerjaan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 60 responden	uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, sedangkan dalam uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F	dari hasil pengujian secara parsial X1 diperoleh thitung > ttabel dengan nilai 2,174 > 2,003, uji t X2 diperoleh thitung > ttabel dengan nilai 6,058 > 2,003, dan uji t X3 diperoleh thitung > ttabel dengan nilai 3,712 > 2,003, sedangkan dalam pengujian secara simultan diperoleh Fhitung > Ftabel dengan nilai 76,719 > 2,77, dan dari hasil regresi linier berganda didapatkan hasil $Y = -1,947 + 0,178 X1 + 0,381 X2 + 0,239$
10.	Sumardin, Septa Diana Nabella, (2020)	Disiplin Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), dan Komunikasi (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	penelitian kuantitatif dengan 45 orang responden	Uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi	F hitung sebesar 122,131 > F tabel 2,87 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan H1 diterima

11.	Nur Aeni, Heri Gatot Kuswanto, (2021)	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 82 karyawan	Uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien detreminasi	ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
12.	Muhammad Zaki Latif, Axel Giovanni (2022)	Kompensasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Pengemudi (Y)	Sampel yang digunakan adalah 100 responden	SPSS	bahwa pengujian kinerja karyawan secara simultan variabel menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Pada uji parsial didapatkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada variabel variabel kepuasan kerja ditemukan pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap

						kinerja karyawan pengemudi
13.	Zainur Rahman, 2019	Kompensa si (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Driver (Y)	sampel sebanyak 98 responden	teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23	bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grab di Surabaya.
14.	Yuni Saftriani, (2018).	Disiplin Kerja (X1), Dan Pengawas an (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	sampel sebanyak 67 orang	Menggunakan alat analisis uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji korelasi dan uji koefisien determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dan variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Gojek Indonesia Kantor Cabang Bandung
15.	Nurmaya nti, Dina (2021)	Kompensa si Finansial (X1), Motivasi Kerja (X2) Dan Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Purposive sampling (judgmental) yang di pilih secara random dengan 96 responden	Uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi dari variable X1 sebesar 0.000 ($0.000 < 0,05$), variable X2 0.002 ($0.002 < 0,05$) dan variable X3 0.000 ($0.000 < 0,05$). Nilai tersebut dapat

						membuktikan semua hipotesis diterima.
16.	M. Razif Hafiz, Sri Hastari, Ascosenda Ika Rizqi, (2019).	Disiplin Kerja (X1) Dan Semangat Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Kuesioner ke 36 responden dengan menggunakan Skala Likert	analisis yang digunakan adalah multi linear regresi metode	menunjukkan bahwa variabel moral kerja memiliki pengaruh dominan pada kinerja karyawan kantor Kecamatan Gondangwetan di Kabupaten Pasuruan adalah 40, 8%, sedangkan koefisien R2 adalah 0806 yang berarti variabel disiplin kerja dan moral bersama-sama menyumbang 80,6% untuk kinerja karyawan kantor Kecamatan Gondangwetan di Kabupaten Pasuruan, sementara 19,4% dipengaruhi oleh lainnya variabel di luar model yang tidak hadir dalam studi

17.	Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina, (2019)	Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 Responden	Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 23	terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
18.	Garry Surya Changgriawan, 2017.	Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	didapatkan jumlah responden sebanyak 109 orang	regresi linier berganda dengan disertai uji F (simultan) dan uji t (parsial)	kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
19.	Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayas, (2020)	Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	jumlah responden 35 orang	regresi linier berganda dengan disertai uji F (simultan) dan uji t (parsial)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja

20.	Salman Farisi, Juki Irnawati, Muhammad Fahmi, (2020)	Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2),	Kinerja karyawan (Y)	62 responden	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel X1 dan X2 berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
21.	Iwan Kurnia Wijaya, (2018)	Kepuasan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	73 responden	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.
22.	Anggreany Hustia (2020)	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	73 responden	Kuantitatif regresi linier berganda	hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

23.	Wahyud, (2019)	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)		Regresi linier berganda	Hasil ini mengonfirmasi pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Selain itu, dalam arti implementasi, temuan ini mengisyaratkan bahwa kinerja bukan hasil tanpa usaha, atau secara sepihak perusahaan menuntut kinerja tanpa dukungan, tentu salah besar
24.	Mochamad Fauzi Hasanudin, Woro Utari, Nugroho Mardi W, (2021).	Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	100 responden	path analysis	lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan semangat kerja dan kinerja pegawai BRI Cabang Kabupaten Bojonegoro semuanya dalam kondisi baik. Lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja, kepuasan dan

						semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai..
25.	Ilham Syuhada & Wan Rizca Amelia (2021).	Konflik Kerja Dan Semangat Kerja	Kinerja karyawan (Y)	Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 59 responden	alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji f, uji koefisien determinasi	hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan konflik kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada Avsec Angkasa Pura
26.	M. Ardi Nupi Hasyim (2020)	motivasi dan disiplin kerja	Kinerja karyawan (Y)	Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 33 responden	Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t dan uji f.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex
27.	Nurul Dwi Astuti (2020)	pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja	Kinerja karyawan (Y)	Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 43 responden	Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

					uji regresi linier berganda, uji f, Uji t, uji koefisien determinasi	karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan.
28	Yuan Badrianto dan Muhammad Ekhsan (2020)	Lingkungan Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)	Populasi pada penelitian ini sejumlah 740 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 88 responden	Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda dan uji F	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
29	Yudi Siswadi, Dinda Lestari (2021)	motivasi kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), disiplin kerja (X3)	Kinerja karyawan (Y)	Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 79 responden	Alat analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kecerdasan emosional, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

					berganda, uji t dan uji f	
30	Agrasadya, Muger Apriansyah, Ading Sunarto (2022)	disiplin kerja (X1) motivasi kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)	Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 60 responden	Alat analisis yang digunakan yaitu uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji korelasi berganda, uji regresi linier bergana, uji koefisien determinasi, uji f	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Bengawan Sukses Bekasi
31	Muhammad Irfan Nasution 1, Nirwana Priangkatara (2022)	disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)	Pada penelitian ini sampel yang digunakan yaitu 50 responden	Alat analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi berganda dan uji t.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Langkat

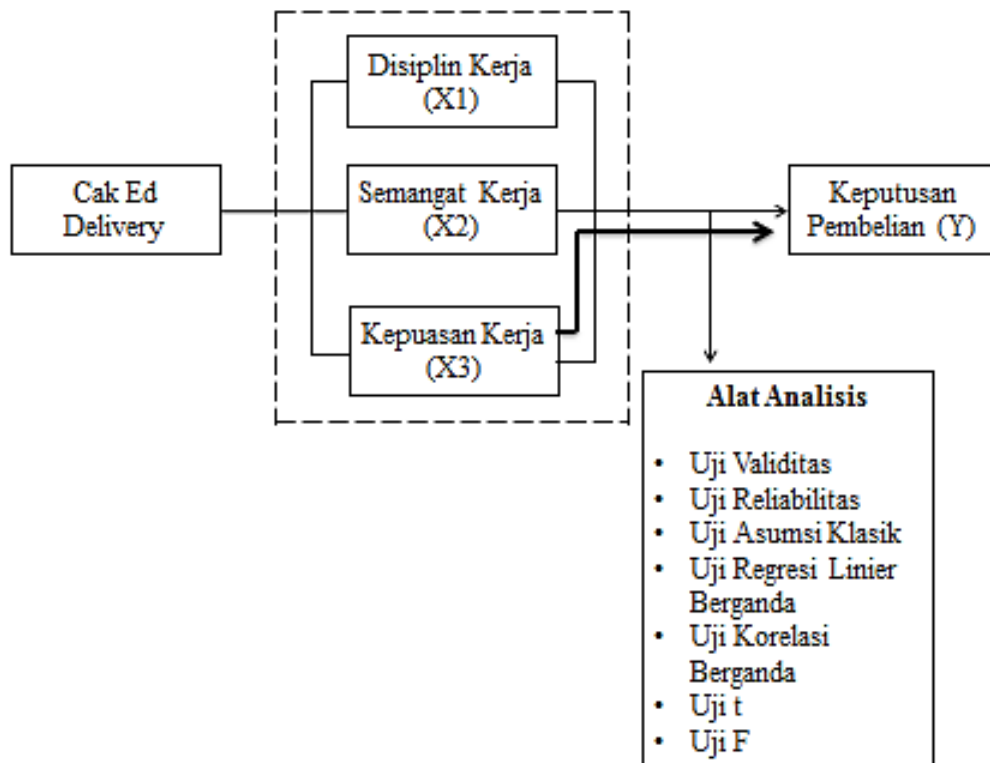
32	Muhamad Taufik Lesmana, Farhan Anshari Damanik (2022)	lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3)	Kinerja karyawan (Y)	Pada penelitian ini populasi sebanyak 291 dan sampel yang digunakan yaitu 84 responden	Alat analisis yang digunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Utara Provinsi Sumatera.
----	---	---	----------------------	--	---	--

1.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka teori yang sudah terpaparkan diatas, maka dalam penelitian ini konsep yang digunakan adalah menggambarkan bagaimana pengaruh Variabel X terhadap Variable Y. Variabel X yang dimaksud dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan Variabel Y adalah kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang sudah terjadi disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan atau ada keterkaitan antara disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Yang mana kerangka berfikir pengaruh variabel dependen terhadap variabel independent dapat di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Keterangan :

Keterangan :

- = Uji Parsial
- = Uji Simultan
- = Regresi Linier Berganda

1.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2016:93). Oleh karena itu pentingnya dilakukan penelitian yang lebih mendalam akan permasalahan yang

dihadapi agar diperoleh jawaban yang tepat dan bukti empiris yang akurat atas permasalahan yang ada.

1. Diduga bahwa disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Cak Ed Delivery di Kabupaten Lamongan.
2. Diduga bahwa disiplin kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Cak Ed Delivery di Kabupaten Lamongan.
3. Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan klien pada terhadap kinerja karyawan pada Cak Ed Delivery di Kabupaten Lamongan.