

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN KEPIMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**
(Studi Empiris Pada CV. Sakura Makmur Santoso Kabupaten Magelang)

SKRIPSI



Disusun Oleh:
Budyarto
NIM. 16.0101.0211

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2023**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci bagi kelangsungan suatu organisasi karena potensi yang dimiliki manusia untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan dan keberhasilan suatu perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output,

kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Robert & John, 2002). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja. Target, sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan. Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi antara lain motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Kadarisman (2017), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan kewajiban dan tugas yang telah diberikan kepadanya. Pembentukan motivasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu motivasi memiliki dampak terhadap kinerja. Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan melakukan kegiatan yang berasal dari dalam dan luar diri karyawan untuk berperilaku dan bekerja dengan

maksimal sesuai dengan tugas dan kewajiban yang dibebankan. Apabila motivasi karyawan itu baik maka karyawan akan mempertahankan dan bersemangat lagi untuk bekerja yang produktif dan meningkatkan kinerja dengan baik, tetapi jika motivasi tidak baik maka mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun dan memicu banyak keluhan karyawan (Dessler 2016). Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kerja yang maksimal. Berjalannya operasional perusahaan itu bergantung pada pemimpin perusahaan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja dari perusahaan, maka karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawani (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Abdullah (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan bentuk rasa pribadi ungkapan perasaan seseorang yang menyukai pekerjaan sudah sesuai dengan harapan dari masing - masing individu. Karyawan mendapatkan kepuasan setelah kinerja diapresiasi oleh pimpinan dan diberikan apresiasi sebagai bentuk kepuasan perusahaan terhadap karyawannya. Menurut Lengkong (2019) 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. Penelitian Rahmawani & Syahrial (2023) yang menyatakan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Kristine (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan (Hasibuan, 2008). Mangkuprawira (2007) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hestini dan Haryani (2020) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Muna (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Wijono (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian oleh Ihsan, (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemimpin dalam perusahaan maka akan semakin baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemimpin yang baik maka karyawan akan meningkatkan atau menumbuhkan kinerja yang lebih baik seperti memperbaiki cara-cara pelaksanaan tugas, memunculkan ide atau teknik kerja baru untuk meningkatkan kualitas, mencari alternatif solusi untuk menyelesaikan permasalahan, mampu menarik simpati anggota organisasi lain untuk mendukung metode atau inovasi yang sedang dibuat, mampu mengaplikasikan inovasi baru tersebut dalam dunia kerja. Sementara hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Saputri (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

CV Sakura Makmur Santoso didirikan pada bulan Juli tahun 2010 oleh Ibu Dwi Ratna Budiningrum Santoso (*Liem Cuk San*) dan Bapak Irwan Sato (*Lie Lung Yang*). Perusahaan ini bergerak pada industri manufaktur, adapun barang yang diproduksi antara lain payung dengan merek Cici Umbrella dan Produk Bayi dengan merek dagang Cici Baby. Perusahaan ini berdiri di Jalan Magelang-Purworejo, Tempurejo, Kecamatan Tempuran, Kabupaten Magelang. Berdasarkan hasil interview pada bagian personalia, Perusahaan memiliki beberapa bagian diantaranya adalah Bagian Bahan Baku (*Raw MaterialI*) terdiri dari 40 karyawan aktif, Bahan Setengah Jadi terdiri dari 26 karyawan aktif, dan Barang Jadi Terdiri dari 20 Karyawan Aktif. Adapun bagian staf terdiri dari bagian accounting, Audit, Marketing, HRD (Personalia), *Accoun Receivable* (Piutang dagang), *Account*

Payable (Hutang Dagang), *Finance* (Bagian Keuangan), dan Keamanan (*Security*) terdiri dari 20 karyawan Aktif.

Berdasarkan hasil interview dengan bagian personalia CV Sakura Makmur Santoso, seringkali masalah yang muncul adalah faktor kinerja karyawan yang belum optimal dalam proses produksi yang dimana produksi pada 4 bulan terakhir ini belum mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Tabel 1.1
Data Hasil Produksi Payung CV. Sakura Makmur Santoso

Bagian	Januari 2023	Februari 2023	Maret 2023	April 2023
Target	93600	86400	97200	93600
Realisasi	91129	82311	94237	93118
Minus Surplus	(2471)	(4089)	(2963)	(482)
Keterangan	Minus Produksi	Minus Produksi	Minus Produksi	Minus Produksi

Data Primer Hasil *Interview* dengan bagian Kepala Produksi CV. Sakura Makmur Santoso 2023

Berdasarkan data diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada tahun 2023, dari bulan Januari sampai bulan April target produksi perusahaan tidak pernah memenuhi target produksi yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini menyatakan bahwa kinerja karyawan belum maksimal, maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan yang belum maksimal. Oleh karna itu penelitian ini mengambil judul “**Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**”. (Studi Empiris Pada CV. Sakura Makmur Santoso Kabupaten Magelang).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, serta mengetahui secara lanjut, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sakura Makmur Santoso?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sakura Makmur Santoso?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sakura Makmur Santoso?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sakura Makmur Santoso?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka Tujuan dari Penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sakura Makmur Santoso
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sakura Makmur Santoso.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sakura Makmur Santoso.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Sakura Makmur Santoso.

D. Kontribusi Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian diatas maka kontribusi penelitian ini sebagai berikut :

1. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bahan pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian dengan teori sumber daya manusia atau manajemen kinerja yang relevan terkait dengan masalah yang di teliti dan memungkinkan untuk dijadikan bahan referensi pada penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan Perusahaan CV Sakura Makmur Santoso khususnya dalam mengevaluasi pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Menurut Heider (1958) teori atribusi merupakan sebuah kerangka kerja untuk memahami bagaimana setiap individu menafsirkan perilaku mereka sendiri dan perilaku orang lain. Teori atribusi menekankan pada bagaimana individu menafsirkan berbagai kejadian dan bagaimana hal ini berkaitan dengan pemikiran dan perilaku mereka. Terdapat tiga tahap yang mendasari proses suatu atribusi menurut (Heider, 1958):

- a. Seseorang harus melihat atau mengamati suatu perilaku.
- b. Seseorang harus percaya bahwa perilaku itu sengaja dilakukan.
- c. Seseorang harus menentukan apakah mereka percaya bahwa orang lain dipaksa untuk melakukan perilaku tersebut atau tidak.

Pada dasarnya teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan secara internal atau eksternal. Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang berada di bawah kendali pribadi individu itu sendiri dalam keadaan sadar, seperti ciri kepribadian, kesadaran, dan kemampuan. Sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi atau lingkungan seperti adanya pengaruh sosial dari orang lain.

Atribusi merupakan salah satu proses pembentukan kesan. Atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Teori Atribusi adalah teori yang membahas tentang penyebab perilaku seseorang atau diri kita sendiri, yang mana nantinya akan membentuk suatu kesan. Kesan yang dibentuk akan ditarik kesimpulan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Robbins & Judge (2008) penentuan apakah perilaku disebabkan secara internal atau eksternal dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Kekhususan artinya seseorang akan mempersepsikan perilaku individu lain secara berbeda dalam situasi yang berlainan. Apabila perilaku seseorang dianggap biasa maka akan dinilai sebagai atribusi internal. Sebaliknya, apabila perilaku dianggap suatu hal yang luar biasa maka individu lain yang bertindak sebagai pengamat akan memberikan atribusi eksternal.
- b. Konsensus artinya jika semua orang mempunyai kesamaan pandangan dalam merespon perilaku seseorang dalam situasi yang sama. Apabila konsensusnya tinggi, maka termasuk atribusi internal. Sebaliknya, apabila konsensusnya rendah, maka termasuk atribusi eksternal.
- c. Konsistensi yaitu jika seseorang menilai perilaku orang lain dengan respon yang sama dari waktu ke waktu. Semakin konsisten perilaku itu, orang akan menghubungkan hal tersebut dengan sebab-sebab internal. Jika ketiga hal tersebut terpenuhi, maka akan terjadi atribusi eksternal. Tapi jika tidak, maka akan dinyatakan sebagai akibat dari keadaan diri sendiri (atribusi internal).

Penelitian ini menggunakan teori atribusi sebagai dasar analisis karena dalam teori ini dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan salah satu bentuk deskripsi dari perilaku timbal balik karyawan terhadap perusahaan. Perilaku karyawan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang digolongkan ke dalam atribusi eksternal maupun internal. Motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja merupakan bentuk pengaruh atribusi internal, sedangkan kepemimpinan merupakan bentuk pengaruh atribusi eksternal. Sehingga, teori atribusi merupakan teori yang sesuai dengan penelitian ini.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja.

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Menurut Rivai & Basri (2017) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2017) menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli mengenai definisi kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi

kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu. Dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia merupakan komponen paling penting bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkompeten dan berintegritas mempunyai nilai tambah bukan hanya bagi organisasi dimana ia bekerja tetapi juga bagi dirinya sendiri. Penilaian kinerja bukan semata-mata untuk membandingkan antara karyawan satu dengan lainnya tetapi lebih kepada membentuk karakter seseorang agar lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Prawirosento (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai

tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Dari teori yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dalam satu periode tertentu yang dapat dilihat dari hasil kerja dalam menggunakan waktu dan kecepatan dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawab yang telah diberikan.

- 2) Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumberdaya lainnya dalam mencapai tujuan umum perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu adalah tingkat efektivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk hal yang lain.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Samsudin (2015), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Menurut Sunyoto (2015), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Fahmi (2013), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan.

Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu. Menurut Sutrisno (2014), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu:

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

1) Faktor intern, terdiri dari :

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan tetap

walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, Pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan

sumbangan pemikiran, kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Faktor ekstern, terdiri dari:

- a) Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- b) Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan.
- c) Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam

melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

- d) Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
- e) Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.
- f) Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh

seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015), pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*).

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang

mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Menurut Badeni, (2017) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja suatu rasa yang dirasakan oleh individu atas pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2014) adalah:

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh

pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Kemauan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

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

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6) Faktor instrinsik dan pekerjaan Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

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

8) Aspek sosial

Aspek sosial dalam pekerjaan Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9) 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.

10) Fasilitas

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

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

1) Upah

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya

2) Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3) Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

4) Benefit

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

5) *Contingents rewards*

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.

6) *Operating prosedurs*

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

7) *Co-workers*

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

8) *Nature of work*

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

9) *Communication*

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Sutrisno (2019) berpendapat bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Mangkunegara (2020) menyatakan

bahwa *Discipline is management action to enforce organization standards*. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sutrisno (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan instansi.

Dewi dan Harjojo (2019) secara *etimologis* Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

b. Jenis Disiplin Kerja.

Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019) adalah

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai karyawan berperilaku negatif

sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (*disiplin preventif*) terletak pada disiplin pribadi para karyawan di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- a) Karyawan di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b) Karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c) Karyawan didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh karyawan di instansi.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau

ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan- ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang karyawan dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang karyawan tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan

semangat kerja karyawan. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

c. Indikator Disiplin Kerja

Sedangkan menurut pendapat Rivai (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada karyawan dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
- 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- 5) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja karyawan.

6. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Wijono (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja

dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Willian dan Joseph dalam Sutarto Wijono (2018) kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi.

Dari definisi tersebut, dapat dinyatakan bahwa Menurut Rivai dan Mulyadi (2018) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Soekarso dalam Kumala & Agustina (2018) definisi kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut;

- 1) Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut.
- 2) Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi kepemimpinan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan setiap orang pemimpin memiliki karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian yang berbeda. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

b. Asas kepemimpinan Menurut Hasibuan (2012).

- 1) Kemanusiaan mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan, yaitu pembimbingan manusia oleh manusia, untuk mengembangkan potensi dan kemampuannya setiap individu, demi tujuan-tujuan human.
- 2) Efisiensi teknis maupun sosial, berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber, materi dan jumlah manusia atas prinsip penghematan, adanya nilai-nilai ekonomis, serta asas-asas manajemen modern.
- 3) Kesejahteraan dan kebahagiaan yang lebih merata, menuju pada taraf kehidupan yang lebih tinggi. Teori kepemimpinan juga membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Kepemimpinan tidak lagi dipahami secara organik tetapi merupakan dimensi organisasi yang mempunyai kontribusi untuk membangun budaya organisasi yang sehat.

c. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut Kartono (2014), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

- 2) Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- 3) Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
- 5) Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul, menanggung jawab segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

- 6) Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Ada beragam riset sebelum ini yang menjadi pendukung riset berikut. Sebagaimana hasil- hasil riset terdahulu yang berkorelasi dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rahmawani & Syahrial (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan.	motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan.
2	Adam <i>et al.</i> , (2023)	Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia.	Motivasi kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	Muna dan Isnawati (2022)	Pengaruh Disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera	Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera.
4	Saputra & Parwoto (2020)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karangmas Unggul Bekasi.	motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Adiyasa & Windayanti (2019)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ.	1.motivasi dan kepemimpinan berpengaruh Positif terhadap variabel kinerja karyawan. 2.variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan.
6	Martha & Putra (2020)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Lanjutan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
7	Nurhaedah <i>et al.</i> , (2018)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.	adalah (1) kemampuan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa.
8	Tarjo (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo)	terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
9	Lengkong <i>et al.</i> , (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado.	kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Lubis (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Serdang Bedagai.	(1) motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. (2) kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Menurut teori atribusi tersebut maka motivasi kerja merupakan perilaku yang disebabkan secara internal (*Atribusi Internal*) dimana motivasi kerja merupakan kendali yang muncul pribadi individu itu sendiri dalam keadaan sadar, seperti ciri kepribadian, kesadaran, dan kemampuan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Penelitian Saputra & Parwoto (2020), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2019), juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan Afandi (2018). Menurut Badeni, (2017) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja suatu rasa yang dirasakan oleh individu atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut teori atribusi maka kepuasan kerja dapat dimasukkan dalam perilaku yang disebabkan secara internal (*Atribusi Internal*) dimana kepuasan kerja merupakan kendali yang muncul pribadi individu itu sendiri dalam keadaan sadar, seperti ciri kepribadian, kesadaran, dan kemampuan. kepuasan kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya kesesuaian kompensasi, promosi dll. Semakin tinggi kepuasan yang ada pada diri karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Lengkong *et al*, (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian oleh Tarjo (2019) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal ini, maka bisa diambil rumusan hipotesis penelitian yaitu:

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dewi dan Harjoyo (2019) secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut teori atribusi maka disiplin kerja dapat dimasukkan dalam perilaku yang disebabkan secara internal (*Atribusi Internal*) dimana kepuasan kerja merupakan kendali yang muncul pribadi individu itu sendiri dalam keadaan sadar, seperti ciri kepribadian, kesadaran, dan kemampuan. Disiplin kerja muncul dari dalam diri sendiri semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Lengkong *et al* (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Wijono (2018) Menyatakan bahwa kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Wijono (2018) Kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang

sesuai dengan tujuan organisasi.

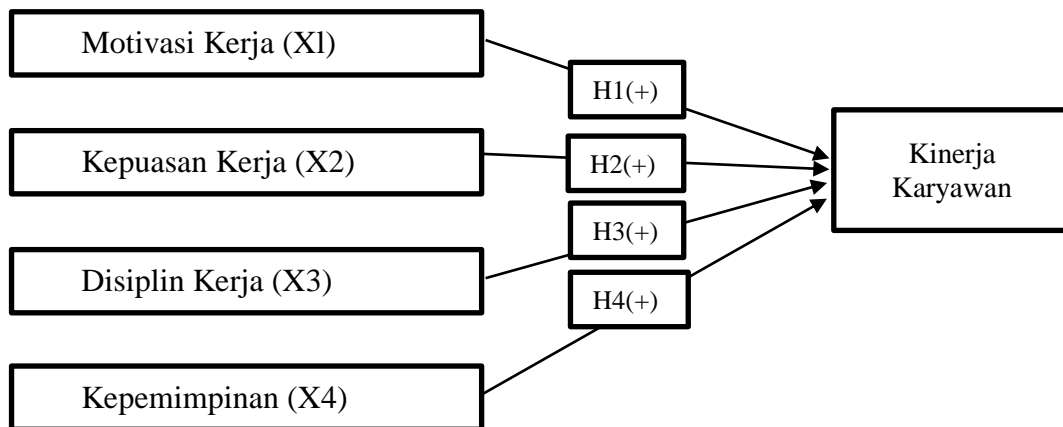
Menurut teori atribusi maka kepemimpinan termasuk kedalam atribusi eksternal dimana kepemimpinan merupakan perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi atau lingkungan seperti adanya pengaruh sosial dari orang lain ataupun pemimpin dalam organisasi tersebut. Semakin tinggi kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, semakin rendah kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Ihsan (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja sementara hasil lain ditunjukkan oleh Saputri (2018) kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H₄: Kepemimpinan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

D. Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir merupakan penjelasan sistematis tentang masalah yang diteliti. Latar belakang berperan sebagai landasan teori pendukung, langkah selanjutnya akan meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Adapun hubungan antara variabel bebas dan terikat dijabarkan dalam kerangka pikir berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2016). Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan CV. Sakura Makmur Santoso.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili).

Pengambilan Sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Sakura Makmur Santoso yang telah bekerja minimal satu tahun sehingga telah berpengalaman bekerja di perusahaan tersebut dengan jumlah 92 karyawan.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2017) yang menyatakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Data primer adalah data yang hanya dapat kita peroleh dari sumber asli atau pertama. Data primer harus secara langsung kita ambil dari sumber aslinya, melalui narasumber yang tepat dan yang kita jadikan responden dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di CV. Sakura Makmur Santoso.

C. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Kuesioner dalam penelitian ini diadaptasi dari Wilopo (2006) pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *survey*, yaitu dengan memberikan kuesioner yang langsung disebarkan kepada kriteria responden di CV. Sakura Makmur Santoso. Kuesioner yang telah diisi oleh responden, diseleksi terlebih dahulu agar kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya tidak disertakan dalam analisis. Peneliti memilih cara demikian dengan pertimbangan bahwa metode *survey* langsung lebih efektif dan mengurangi resiko tidak kembalinya kuesioner yang telah disebar.

D. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasioanal	Indikator	Pengukuran
1	Kinerja Karyawan (Y) ⁶	Kinerja karyawan adalah persepsi karyawan terhadap hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mondy (2018:347).	1. kuantitas pekerjaan 2. kualitas pekerjaan 3. ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Diukur Dengan menggunakan skala Linkert 1-5. 1. Sangat Tidak setuju. 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
2	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah persepsi karyawan terhadap dorongan dari dalam diri seseorang yang mengarahkan perilaku tertentu secara langsung. Variabel motivasi kerja diukur menggunakan indikator dari Mc Clelland. As'ad, (2015:52)	1. <i>need for achievement</i> (kebutuhan berprestasi) 2. <i>need for affiliation</i> (kebutuhan pertemanan) 3. <i>need for power</i> (kebutuhan akan kekuasaan).	Diukur Dengan menggunakan skala Linkert 1-5. 1. Sangat Tidak setuju. 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
3	Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan terhadap suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka.	1. Upah, 2. Promosi 3. Supervisi 4. Benefit 5. <i>Contingent rewards</i> 6. <i>Operating procedur</i> 7. <i>Co-workes, Nature of work</i> 8. Komunikasi	Diukur Dengan menggunakan skala Linkert 1-5. 1. Sangat Tidak setuju. 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Lanjutan

No	Variabel	Definisi Operasioanal	Indikator	Pengukuran
3	Disiplin Kerja (x3)	Disiplin kerja adalah presepsi karyawan terhadap kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati peraturan perusahaan yang mengikat setiap karyawan yang meliputi datang tepat waktu, tertib, teratur, berpakaian rapi, mampu memanfaatkan perlengkapan secara baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja sesuai dengan perusahaan, memiliki tanggung jawab tinggi yang harus dijalankan dengan kesadaran sendiri.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan peraturan 3. ketaatan standar kerja 4. tingkat kewaspadaan 5. etika 	<p>Diukur Dengan menggunakan skala Linkert 1-5.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat Tidak setuju. 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
4	Kepemimpinan (x4)	Kepemimpinan adalah presepsi karyawan terhadap kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keteladanan 2. Kecakapan 3. Koordinasi, dengan bawahan. 4. Pengambilan keputusan 	<p>Diukur Dengan menggunakan skala Linkert 1-5.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat Tidak setuju. 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju

E. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghozali (2018). Menguji validitas instrumen kuesioner penelitian ini menggunakan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). *Confirmatory Factor Analysis* digunakan untuk menguji apakah suatu variabel mempunyai *unidimensionalitas* atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel. Analisis faktor konfirmatori dapat menguji apakah indikator benar-benar merupakan indikator dari variabel tersebut. Analisis faktor konfirmatori akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor apabila indikator yang digunakan merupakan indikator konstruk, kemudian akan mengelompok menjadi satu dengan faktor loading yang tinggi.

Asumsi yang mendasari dapat tidaknya digunakan analisis faktor adalah data matrik harus memiliki korelasi yang cukup (*sufficient correlation*). Uji *Bartlett of Sphericity* merupakan uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar 6 variabel. Semakin besar sampel menyebabkan *Bartlett test* semakin sensitif untuk mendeteksi adanya korelasi antara variabel. Alat uji lain yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai

dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus $> 0,50$ dan cross loading > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis factor (Ghozali, 2018:).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetapi konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Untuk melihat *reliabilitas* masing-masing instrumen yang digunakan, maka peneliti menggunakan *koefisien cronbach alpha* (α) lebih besar dari 0,70 atau 70% (Ghozali, 2018).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 MK + \beta_2 KA + \beta_3 DK + \beta_4 GK + e$$

KK = Kinerja Karyawan

A = Nilai Konstanta

β_1 - β_4 = Koefisien garis Regresi

MK = Motivasi Kerja

KA = Kepuasan Kerja

DK = Disiplin Kerja

GK = Gaya Kepemimpinan

e = error

4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

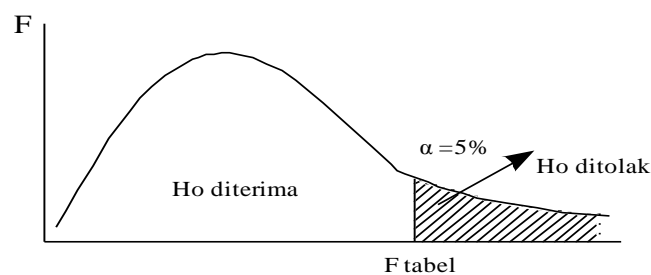
Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, Ghozali (2018). Uji R^2 menunjukkan potensi pengaruh semua variabel independen yaitu pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, penerapan sistem informasi akuntansi, asimetri informasi, dan integritas terhadap variabel

dependen yaitu kecurangan akuntansi. Besarnya koefisien 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya mendekati 1 besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas (Ghozali, 2018).

5. Uji F (*Goodness of Fit*)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*Goodness of Fit*). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah fit atau tidak, Ghozali, (2018). Ketentuan menilai hasil hipotesis uji F adalah berupa level signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pemilang $df = k$ dan derajat kebebasan penyebut $(df) = n-k-1$ dimana k adalah jumlah variabel bebas. pengujian dilakukan dengan membandingkan kriteria:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $P\ value < \alpha = 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian bagus (*fit*).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $P\ value > \alpha = 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian tidak bagus (*tidak fit*). Perbandingan nilai kritis yang diperoleh ini selanjutnya akan dikonfersikan dengan nilai tabel sesuai dengan ketentuan dalam.



Gambar 3.1
Penerimaan Uji F

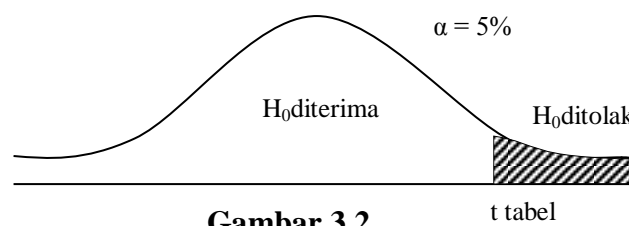
6. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n-1$, Ghozali, (2018).

1. Hipotesis Positif

- 1) Ho ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, atau $p \text{ value} < \alpha = 0,05$, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- 2) H_0 diterima jika t hitung $< t$ tabel, atau p value $> \alpha = 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen



Gambar 3.2
Penerimaan Hipotesis Positif

BAB V

PENUTUP

Sebagai bab terakhir, bab ini menyajikan secara singkat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan dan juga memuat saran-saran bagi pihak yang berkepentingan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan, disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Sakura Makmur Santoso. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan yang dimiliki karyawan pada sebuah perusahaan tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.
3. Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin yang dimiliki karyawan pada sebuah perusahaan tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin menurun.

B. Batasan Penelitian

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan variabel, dimana variabel yang diteliti hanya disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi dan kepemimpinan. Sedangkan masih ada variabel lain yang perlu diteliti untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

C. Saran

1. Keterbatasan sampel yang digunakan pada penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah sampel dengan cara menambahkan beberapa perusahaan yang bergerak dibidang yang sama agar lebih mudah untuk menggeneralisasikan hasil penelitian dan perlu dilakukan penelitian ulang dengan aspek-aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil dari penelitian sebelumnya.
2. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan kerja dengan alasan pelatihan dapat meningkatkan potensi karyawan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Abdullah. 2018. Bab III Metode Penelitian 53(9):1689–99.
- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 32(1), 48–56. [https://doi.org/10.25299/kiat.2023.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2023.vol32(1).7407)
- Adinasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i1.44>
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1).
- Badeni (2017), Kepemimpinan dan perilaku organisasi, Bandung, Alfabeta
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Jilid 10. Jakarta: PT Indeks.
- Dewi, Desilia Purnama, and Harjoyo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Fahmi, Irham (2013) Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. Wiley.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lengkong, V. P. K., indong, S., & Pengaruh..., A. (2019). Jurnal EMBA : Analisis Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado Analysis Of Effect Of Work Satisfaction, Employment Motivation And Work Dis. *841 Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martha, L., & Miawan Putra, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1), 71–82. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.227>
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisier.
- Muna dan Isnowati (2022) Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal ekonomi syariah Vol 5 No 5 Universitas Stikubank Semarang*.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kristine, Erline. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF Volume 14 No. 2 Desember 2017*.
- Lubis, R. K. (2019). Agriprimatech Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Serdang Bedagai Agriprimatech. *Agriprimatech*, 3(1) No, V,.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. . Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11.
- Prawirosentono, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, kebijakan kinerja karyawan, kiat membangun organisasi kompetitif era perdagangan bebas dunia*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Rahmawani, R., & Syahril, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27–40.

<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>

- Rivai, & Basri. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (ke 10)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi (12th ed.)*. Salemba Empat.
- Robert, M., & John, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Saputra, A. R., & Parwoto, P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karangmas Unggul Bekasi. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 211–226.
- Samsudin, Sadili, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung.
- Saputri dan Andayani (2018) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen production PT Cladnek Metal Mnuufacturing Batam. *Jurnal administrasi dan bisnis ISSN:2548-9909*
- Satejo (2017) Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawn PT. Modern Widya Teknikal Cabang Jayapura. *Jurna Agora Vol.5 No.3 2017 Univrsitas Kristen Petra Surabaya*.
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP
- Windayanti (2019) motivasi kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. *XYZ: Jurnal Manajemen strategi dan aplikasi bisnis, vol 2, No.1. Institut teknologi dan bisnis Kalbis*
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat