

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA MELALUI KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INFOMEDIA
NUSANTARA MAKASSAR**

**EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE
THROUGH JOB SATISFACTION ON
PERFORMANCE EMPLOYEES AT
PT INFOMEDIA NUSANTARA
MAKASSAR**

**ARDHIA PRAMESTI REGITHA MUKMININ
A012202015**



kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA MELALUI KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INFOMEDIA NUSANTARA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh :

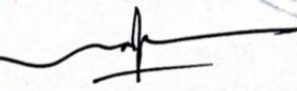
ARDHIA PRAMESTI REGITHA MUKMININ
A012202015

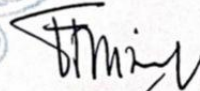
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **30 JUNI 2022**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

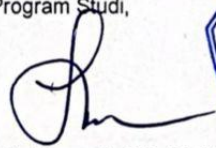
Pembimbing Pendamping,



Prof. Dr. H. Muh. Asdar, S. E., M. Si.
Nip. 19611031 198910 1 001


Dr. Fauziah Umar, S. E., M. Si.
Nip. 19610713 198702 2 001

Ketua Program Studi,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,


Dr. H. Muh. Sobarsyah, S. E., M. Si.
Nip. 19680629 199403 2 001


Prof. H. Dr. Abd. Rahman Kadir, S. E., M. Si., CIPM.
Nip. 19640205 199810 1 001



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ardhia Pramesti Regitha Mukminin
Nim : A012202015
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Makassar.**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 7 Juli 2022

Yang Menyatakan,



Ardhia Pramesti Regitha Mukminin

PRAKATA

Suatu ungkapan rasa syukur kepada Allah SWT karena atas hidayah-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infomedia Nusantara Makassar.

Adapun tujuan dari penulisan Tesis ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Penulisan Tesis ini dapat terwujud atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah tulus dan ilhkas memberikan sumbangan berupa pikiran, motivasi, dan nasihat. Untuk semua itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada keuda orang tua saya. Mama saya tercinta Nur Kalsum dan Papa saya yang tercinta Abd. Mukminin yang telah membesarkan dan mendidik saya secara ikhlas serta memberikan motivasi dan tentunya doa yang tiada henti-henitnya.

Dan ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM. Selaku dekan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pendidikan di Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Muh. Asdar, S.E., M.Si. selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Fauziah Umar, S.E., M.Si. selaku pembimbing II, terima kasih banyak atas keikhlasan dan kesungguhannya membimbing saya mulai dari penyusunan proposal sampai dengan penyusunan Tesis.
3. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM., Ibu Prof. Ria Mardiyana Y, S.E., M.Si., dan Bapak Prof. Dr. Musran Munizu, S.E., MSi., CIPM. selaku penguji yang telah memberikan masukan dan penilaian sehingga dapat menyempurnakan hasil tesis yang saya kerjakan.
4. Bapak dan Ibu dosen Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, terika kasih atas ilmu dan pengalaman yang diajarkan kepada saya sehingga saya bisa menyelesaikan studi

dengan tepat waktu dan semoga ilmu yang diberikan dapat saya aplikasikan dengan benar.

5. Bapak dan Ibu staff tata usaha Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar yang telah membantu mempersiapkan ujian.
6. Bapak/Ibu/ Saudara(I) PT Infomedia Nusantara Makassar yang telah membantu memberikan informasi data dengan baik untuk melakukan penelitian.
7. Saudara-saudari saya yang selalu memberikan bantuan berupa motivasi, saran, semangat dan selalu mendoakan saya.
8. Teman lama saya Asriyanti Iskandar yang telah membantu, berbagi ilmu, memberikan saran dan motivasi dan semangat dikala saya lelah dalam proses penyusunan tesis ini.
9. Teman XVIII 2015 yang turut membantu memberikan semangat dan motivasi agar secepat mungkin terselesaikannya penyusunan tesis ini.
10. Seluruh teman kelas B3 Manajemen angkatan 20202 yang sama-sama saling mendukung dan berjanji akan wiusda bersamaan. Saling memotivasi satu sama lain dan juga saling memberikan masukan, arahan dan informasi mengenai penyusunan proposal hingga tesis.
11. Teman angkatan 20202 Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar yang tidak disebutkan namanya satu-persatu karena semuanya selalu berbagi sama saya, bersama-sama menyusun proposal sampai tesis yang senantiasa berbagi data, informasi, ilmu, saran dan contoh penyusunan proposal atau tesis, dan juga berbagai solusi dalam setiap permasalahan dan bersama-sama mengalami banyak kendala, rintangan masalah ditempat penelitian.

Akhir kata penulis mohon maaf atas segala keterbatasan pengalaman dan ilmu pengetahuan yang dimiliki, sehingga dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Semoga tesis ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Penulis,

Ardhia Pramesti Regitha Mukminin

ABSTRAK

ARDHIA PRAMESTI REGITHA MUKMININ. **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infomedia Nusantara Makassar** (dibimbing oleh Muh. Asdar dan Fauziah Umar).

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara Makassar. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan teknik *nonprobability*, yaitu data yang diperoleh dari seluruh agen OBC (karyawan) di PT Infomedia Nusantara Makassar sebanyak 80 responden. Hasil kuesioner telah diuji validitas, reabilitas, dan normalitas. Data dianalisis menggunakan uji sobel dan analisis jalur. Kami menemukan, semua hipotesis berpengaruh positif dan signifikan berdasarkan uji t. Artinya, secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan; disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara Makassar.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan



ABSTRACT

ARDHIA PRAMESTI REGITHA MUKMININ. *Effect of Motivation and Work Discipline through Job Satisfaction on Employees' Performance at PT Infomedia Nusantara Makassar* (Supervised by **Muh. Asdar** and **Fauziah Umar**)

This research aims to examine and analyze the effect of motivation and work discipline of performance at PT Infomedia Nusantara Makassar. Collecting data uses primary data obtained from questionnaires using nonprobability technique. The population is all OBC agents (employees) at PT Infomedia Nusantara Makassar totaling 80 people, while samples taken were 80 respondents. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, have also been tested for normality. Methods of data analysis using sobel test and path analysis. The results show that all hypotheses have a positive and significant effect. Motivation has a positive and significant effect. Work discipline has positive and significant effect. Job satisfaction has positive and significant effect on employees' performance at PT Infomedia Nusantara Makassar.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employees' Performance



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang Lingkup Peneltian	9
1.6 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1.3 Peranan Sumber Daya Manusia	14
2.1.1.4 Tujuan Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 Motivasi Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	16
2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	17
2.1.2.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	18
2.1.2.4 Teori Motivasi Kerja.....	20
2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja	23
2.1.2.6 Tujuan Motivasi Kerja	24
2.1.3 Disiplin Kerja.....	24
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	24

2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ..25
2.1.3.3	Indikator Disiplin Kerja..... 26
2.1.3.4	Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja 27
2.1.4	Kepuasan Kerja 27
2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja 27
2.1.4.2	Definisi Kepuasan Kerja 28
2.1.4.3	Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja..... 29
2.1.4.4	Indikator Kepuasan Kerja 31
2.1.5	Kinerja Karyawan 32
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan 32
2.1.5.2	Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... 33
2.1.5.3	Penilaian Kinerja Karyawan 33
2.1.5.4	Indikator Kinerja Karyawan 34
2.1	Tinjauan Empiris..... 34
BAB III	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS..... 41
3.1	Kerangka Konseptual 41
3.2	Hipotesis Penelitian 43
BAB IV	METODE PENELITIAN 49
4.1	Rancangan Penelitian 49
4.2	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel..... 50
4.3	Jenis dan Sumber Data 51
4.4	Metode Pengumpulan Data 51
4.5	Instrumen Penelitian 52
4.6	Analisis Data 53
4.7	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... 58
BAB V	HASIL PENELITIAN 61
5.1	Hasil Penelitian..... 61
5.2	Pembahasan..... 76
BAB VI	PENUTUP 84
6.1	Kesimpulan 84
6.2	Saran..... 85
6.3	Keterbatasan Penelitian..... 86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsptual.....	41
Gambar 4.1 Model Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	56
Gambar 5.1 Diagram Model Jalur I.....	69
Gambar 5.2 diagram Model Jalur II	71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Turnover</i> Karyawan PT Infomedia Nusantara.....	4
Tabel 5.1 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 5.2 Distribusi Responden berdasarkan Umur.....	61
Tabel 5.3 Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 5.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel (X1)	62
Tabel 5.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel (X2)	63
Tabel 5.6 Tanggapan Responden terhadap Variabel (Z)	63
Tabel 5.7 Tanggapan Responden terhadap Variabel (Y)	64
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 5.11 Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung I.....	67
Tabel 5.12 Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung II.....	67
Tabel 5.13 Hasil Analisis Jalur I.....	68
Tabel 5.14 Hasil Uji Koefisien Jalur I	69
Tabel 5.15 Hasil Analisis Jalur II.....	69
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Jalur II	71
Tabel 5.17 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah dibutuhkan kontribusi sumber daya manusia untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen perusahaan, karena sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Seperti yang dikemukakan Ardana dkk (2012) bahwa setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusianya. Oleh karena itu, pada setiap perusahaan/instansi yang memiliki segala sumber daya khususnya sumber daya manusia diperlukan adanya sebuah pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan dapat memberikan nilai positif bagi perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, tentunya perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Dengan baiknya kinerja karyawan, karyawan akan mengalami kedisiplinan diri dan kepuasan kerja tersendiri sehingga akan membangun kinerja yang baik bagi perusahaan.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misi dikelola dan diurus oleh manusia. Untuk itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan

agar kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada (Winanti, 2011).

Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan (Winanti, 2011). Persoalannya adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada.

Perwujudan kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi dalam jangka waktu tertentu dikenal sebagai kinerja. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi. Rivai (2010) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian yang dihasilkan seseorang atau seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan atau pencapaian keberhasilan dari seorang dalam melakukan target dalam pekerjaannya. Purba *et al* (2019) menyebutkan bahwa faktor seperti, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, begitupun sebaliknya. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi seseorang dalam mencapai target pekerjaannya.

Arta dkk (2015) mengemukakan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi seorang karyawan akan bersungguh-sungguh dan bekerja keras dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memikirkan langkah-langkah cermat demi tercapainya kinerja

karyawan yang baik. Salah satunya dengan memikirkan kebutuhan-kebutuhan apa saja yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk karyawan demi mencapai kepuasan yang diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi dalam pengertian umum merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi bisa berasal dari dalam diri seseorang dan ada juga yang berasal dari luar. Motivasi yang berasal dari dalam bisa karena keinginan untuk berubah menjadi lebih baik, sedangkan yang berasal dari luar karena pengaruh dari orang yang ada disekitar. Dengan motivasi kerja yang tinggi seorang karyawan akan bersungguh-sungguh dan bekerja keras dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan perusahaan (Arta *dkk*, 2015).

Selain motivasi, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan/sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Angelica Pasaribu (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) Unit Induk Pembangunan SUMBAGUT yang mengatakan bahwa setiap karyawan seharusnya memiliki rasa disiplin kerja yang tinggi terkait kewajibannya sebagai karyawan dalam memberikan sumbangsih yang nyata dalam perkembangan perusahaan.

Selain dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfi dan Onsardi (2020), dan

juga Dheasy Panelsa Hutagalung (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum Rahayu dan Kartini Aprianti (2020) yang mengatakan bahwa karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Selain itu, kepuasan kerja juga erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak terbentuk dalam waktu yang singkat tetapi melalui proses kerja serta hasil kepuasan kerja yang dialami karyawan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Anies Rukhan (2021) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi (Studi kasus pada Perawat Ruang Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh, Banjarmasin) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk adalah perusahaan informasi dan telekomunikasi serta penyedia jasa dan jaringan Telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan komunikasi lainnya termasuk interkoneksi, jaringan telepon, data dan layanan terkait internet, sewa transponder, satelit sirkuit langganan, televisi berbayar dan VoIP. Perusahaan Telkom memiliki visi menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan *Telecommunication, Information Media, Edutainment and service* (TIMES), dikawasan regional dan perusahaan ini telah mendominasi lebih dari 60 persen pangsa pasar *broadband* Indonesia. Telkom memiliki kapasitas *gateway* internet lebih dari 106,4 mbps. Perusahaan ini selalu berusaha memastikan kecukupan *gateway* internet guna memenuhi kebutuhan konsumen baik dari *fixed broadband*

maupun *mobile broadband*.

Dalam jangka panjang Telkom akan terus berinovasi guna meningkatkan pendapatan perusahaan di tengah-tengah persaingan bisnis yang semakin sengit. Perusahaan berencana untuk mengembangkan usaha kecil dan menengah menjadi perusahaan dengan skala besar serta meluncurkan produk-produk baru melalui kerjasama dengan mitra perusahaan. Telkom juga berkembang melalui anak perusahaan antara lain PT Telekomunikasi Indonesia Seluler (Telkomsel), PT Multimedia Nusantara (Metra), PT Telekomunikasi Indonesia International (TII/Telin), PT PINS Indonesia (PINS/Pramindo), PT Dayamitra Telekomunikasi (Mitratel/Dayamitra), PT Indonesia Telemedia (Telkom Vision), PT Graha Sarana Duta (Telkom Property/GSD), PT Napsindo Primatel International, dan PT Infomedia Nusantara (Infomedia).

Salah satu anak perusahaan dari Telkom yaitu PT Infomedia Nusantara merupakan perusahaan yang menyediakan jasa layanan *contract center* dan *business outsourcing* terbaik di Indonesia melalui pengalaman 26 tahun. Untuk mempertahankan citra baik, karyawan harus memiliki kinerja yang stabil sesuai dengan aturan-aturan dari perusahaan PT Infomedia Nusantara. Awal perjalanan dari perusahaan PT Infomedia Nusantara menjadi perusahaan pertama penyedia layanan informasi telepon di Indonesia yaitu dibawah subdivisi Elnusa GTDI dari anak perusahaan Pertamina, Infomedia telah menerbitkan Buku Petunjuk Telepon *Telkom Yellow Pages*. Perkembangan yang tercatat selanjutnya adalah berdirinya PT Elnusa Yellow Pages pada tahun 1984 yang berubah nama pada tahun 1995 menjadi PT Infomedia Nusantara pada saat Telkom menanamkan investasinya.

Saat ini PT Infomedia Nusantara telah berkembang menjadi 3 (tiga) pilar bisnis untuk memenuhi besarnya tuntutan masyarakat akan jasa informasi. Pertama, *business process outsourcing* (BPO). Pilar ini dibagi lagi menjadi 4 (empat), yakni yang pertama adalah *customer relationship management*, bentuk

layanannya seperti yang selama ini diketahui dengan sebutan *contract center*. Kedua adalah *human resources service*, layanan ini untuk memenuhi kebutuhan korporat terhadap tenaga sumber daya manusia (SDM) yang menyediakan tenaga operasional atau tenaga administrasi. Ketiga adalah *operation service*. Dan yang keempat adalah data *analytical*, jika ada yang membutuhkan *survey* untuk mengetahui perilaku konsumen atau *update* kondisi pasar saat ini. Pilar kedua adalah *directory* dan media digital. Yang disebut sebagai *directory* adalah *Yellow Pages* yang sudah melakukan transformasi dari semula hanya cetak lalu mengembangkannya ke dalam bentuk digital. Dan pilar ketiga adalah *printing and publishing* yang juga difokuskan ke digital.

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan penulis dengan beberapa karyawan PT Infomedia Nusantara Makassar yang bertempat di kota Makassar per tanggal 15 Maret 2022 mengatakan bahwa karyawan merasa tertekan karena banyaknya tekanan pencapaian target. Karyawan menunjukkan sikap terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan tidak antusias, dikarenakan kurang banyaknya penghargaan atau *reward* yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan dan data (*call*) tidak mendukung. Sehingga menyebabkan karyawan tidak terdorong untuk mencurahkan segala upaya yang dimilikinya pada pekerjaannya.

Begitupun dengan disiplin kerja, tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT Infomedia Nusantara Makassar terbilang masih kurang dikarenakan banyak pegawai hadir tetapi pulang tidak tepat waktu, memanfaatkan waktu istirahat sebanyak mungkin sehingga menyebabkan terlambatnya kembali bekerja. Keterlambatan atau ketidakhadiran dalam bekerja menyebabkan kinerja menurun. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerjanya dalam bekerja. Dalam jangka panjang, hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Berikut daftar absensi karyawan PT Infomedia Nusantara Makassar 3 bulan terakhir pada tahun 2022.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Infomedia Nusantara Makassar

Keterangan (orang)	Sakit (orang)	Izin (orang)	Cuti (orang)	Tanpa Keterangan (orang)
Januari	19	22	0	5
Februari	30	11	2	7
Maret	15	21	1	5

Sumber: PT Infomedia Nusantara Makassar

Berdasarkan table 1.2 diatas terlihat bahwa pada bulan Februari tercatat paling banyak pegawai yang tidak hadir dikarenakan sakit. Berdasarkan wawancara peneliti yang dilakukan di PT Infomedia Nusantara Makassar, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena faktor-faktor inilah yang dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dan baik tanpa adanya beban lain yang dapat mengganggu pekerjaannya. Jika faktot-faktor ini berjalan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Tabel 1.2 *Turnover* Karyawan PT Infomedia Nusantara

Alasan	Jumlah
Pindah Kota/Negara Lain	6
Mencari Tantangan/Perubahan Karir	5
Menikah/Hamil/Mengurus Anak	5
Melanjutkan Pendidikan	4
Faktor Kesehatan	3
Diterima di Pekerjaan Lain	1
Indisipliner (Pengembalian Agent ke Vendor)	1
Total	25

Sumber: PT Infomedia Nusantara Makassar (2022)

Pada perusahaan PT Infomedia Nusantara Makassar seperti yang tampilan

pada tabel 1.2 diatas ditemukan bahwa adanya *turnover* dari beberapa karyawan. Sebagian besar alasan keluarnya karyawan adalah pindah kota/negara lain dan juga mencari tantangan/perubahan karir. Fenomena *turnover* menjadi masalah bagi perusahaan. Selain berdampak bagi perusahaan, juga berdampak pada karyawan yang masih bertahan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan. Banyaknya rekan kerja yang keluar dari perusahaan membuat karyawan yang masih bertahan mengevaluasi kembali pekerjaannya lalu menentukan apakah ia akan keluar mengikuti jejak rekan-rekannya atau tetap bertahan di perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infomedia Nusantara Makassar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara Makassar?
2. Apakah faktor disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara Makassar?
3. Apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara Makassar?
4. Apakah faktor disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara Makassar?
5. Apakah faktor kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara Makassar?

6. Apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Infomedia Nusantara Makassar?
7. Apakah faktor disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Infomedia Nusantara Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara Makassar.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara Makassar.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Infomedia Nusantara Makassar.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Infomedia Nusantara Makassar.
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Infomedia Nusantara Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagi penelitian sejenis sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih mendalam.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam

pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan sebagai wadah pengaplikasian teori-teori manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari dalam perkuliahan.

1.4.3 Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya untuk menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT. Infomedia Nusantara Makassar.

Karyawan yang dimaksud disini merupakan responden yang membantu penulis dalam penelitiannya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang dipilih yang akan dijadikan landasan dalam penulisan ini. Selain itu, di bab ini juga dijelaskan kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis dari penelitian ini.

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang lokasi dan objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan serta dijelaskan

mengenai metode analisis data yang digunakan untuk melakukan pengolahan data.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai penguraian deskripsi data dan deskripsi hasil penelitian. Bab ini menjelaskan mengenai penyajian hasil pengolahan data yang berbentuk tabel dan deskripsi hasil penelitian. Bab ini juga menguraikan pembahasan atas hasil penelitian dimana akan dihubungkan dengan hipotesis-hipotesis yang telah dibuat kemudian dibandingkan dengan tujuan penelitian dan teori-teori yang mendukungnya.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini dituaikan kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian. Bab ini menjadi uraian terakhir dari tesis dan dapat menjadi panutan bagi peneliti selanjutnya dengan adanya implikasi penelitian serta keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori Dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan optimal sehingga menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat

karyawan semakin loyal terhadap organisasi dan semakin termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang bekerja dengan rasa senang dan memiliki kepuasan dalam bekerja akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal.

2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya; menurut Mondy dan Marwansyah (2012), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penyalahgunaan secara maksimal sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan, Veithzal (2009) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia juga mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri yang nantinya akan ada dampaknya bila sumber daya manusia terus menerus dilestarikan dan dimanfaatkan sebagaimana mestinya (Asri Laksmi Riani; 2013).

AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, penkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan pengorganisasian yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mampu bekerja sama dan secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan tugasnya.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan

yang baik akan membantu terwujudnya tujuan dan menciptakan keinginan yang akan diperoleh oleh seseorang.

f. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang. Pengintegrasian meliputi motivasi, kepuasan dan kepemimpinan.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada

internal dan eksternal konsistensi.

j. **Kedisiplinan**

Merupakan fungsi manajemen sumber daya yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan organisasi. Karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan, keinginan, atau kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. **Pemberhentian**

Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Karena konsekuensi yang diterima karyawannya dari perusahaan yang kebijakannya sudah ditetapkan dari awal bekerja.

2.1.1.3 Peranan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sekelompok pekerja yang secara formal dibentuk oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien untuk kebaikan tenaga kerja, perusahaan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia memainkan berbagai peranan penting dan efektif tidaknya dalam memainkan peranan bergantung pada efektifitas pemimpinnya, penetapan sumber daya manusia, dan bagaimana mengelola manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

Menghubungkan sumber daya manusia dengan bisnis merupakan permainan paling baru yang dimainkan oleh manajemen sumber daya manusia dan mungkin akan menjadi penting. Ardana *dkk* (2012) menjelaskan bahwa peran lain yang dimainkan oleh manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi dan interpretasi mengenai permasalahan yang terkait

dengan masalah sumber daya manusia, seperti ketentuan upah, jamsostek, penilaian kinerja, dan lain-lain.

2. Memenuhi tanggung jawab akan bisnis perusahaan dalam membina hubungan pelanggan dan terbuka untuk memberi pelayanan bagi orang lain.
3. Berperan sebagai pemantau setiap implementasi kebijakan-kebijakan personalia secara benar dan konsistensi.
4. Berperan sebagai motivator yang mencakup pengembangan dan penelitian inovatif terhadap masalah-masalah sumber daya manusia.
5. Berperan untuk melakukan adaptasi atau penyesuaian dengan teknologi, struktur, proses, budaya, dan metode kerja baru untuk memenuhi tuntutan persaingan yang semakin ketat.

2.1.1.4 Tujuan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sutrisno (2012) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang dapat dan memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.

- e. Menangani berbagai krisis situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja berkaitan dengan hasil kerja individual sekaligus mempengaruhi kinerja. Hartatik (2014) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi memberi karyawan bimbingan, arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang perusahaan inginkan.

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan. Tahun 1950an merupakan periode perkembangan konsep-konsep motivasi. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya (Emron Edison et.al, 2018). Sementara itu Yoyo Sudaryo *dkk* (2018) berpendapat bahwa motivasi datang dari dalam diri manusia, sehingga pimpinan organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada pekerja untuk percaya diri dan percaya pada perusahaan tempat ia bekerja.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu:

1) Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan upaya yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan organisasi. Ada beberapa macam bentuk pendekatan motivasi kerja positif dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Seorang pemimpin memberikan pujian atas hasil kerja seorang karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan, maka menyenangkan karyawan tersebut.

b. Informasi

Pemberian informasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghindari berita-berita yang tidak benar, kesalahan-pahaman atau perbedaan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu. Para karyawan dapat merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak dan hendaknya seorang pemimpin harus berhati-hati dalam memberikan perhatian.

c. Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Oleh karena itu pemberian hadiah merupakan bentuk motivasi positif.

d. Partisipasi

Dijalankannya partisipasi akan memberikan manfaat seperti

menghasilkan suatu keputusan yang lebih baik.

e. Kebanggaan

Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga. Terlebih lagi jika pekerjaan yang dilakukan sudah disepakati.

2) Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melakukan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi, skors, penurunan jabatan atau denda.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor, yaitu:

1. Karakter Biografi

Karakter biografi terdiri dari:

- a. Usia, hal ini penting karena usia berkaitan erat dengan berbagai segi kehidupan organisasi. Misalnya, kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
- b. Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar. Dengan demikian, perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi karyawan perusahaan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara dan teknik motivasi yang cocok digunakan

bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.

- d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
- e. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasi, seperti produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Semakin lama orang bekerja ada kemungkinan mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan atau faktor lain.

2. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi

Interprestasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

4. Kemampuan Belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, kemauan dan dalam tindakan.

5. Nilai-Nilai Yang Dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

6. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya, sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

7. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasinya.

8. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis, yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanis, dan repetitif. Sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menghadapi masalah.

2.1.2.4 Teori Motivasi Kerja

Beberapa teori Motivasi menurut para ahli sebagai berikut:

a) Teori Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak digunakan adalah teori “Hierarki Kebutuhan” yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hierarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan pentingnya adalah sebagai berikut:

- Kebutuhan akan rasa aman (*security needs*)

Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja,

perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.

- Kebutuhan afiliasi atau akseptansi (*social needs*)
 - ✓ Kebutuhan akan perasaan diterima dan dimana akan bekerja
 - ✓ Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - ✓ Kebutuhan untuk bisa berprestasi
 - ✓ Kebutuhan untuk bisa ikut serta
- Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status, dan keyakinan akan diri sendiri.

- Kebutuhan perwujudan diri (*self-actualization*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

b) Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengkalim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi, yaitu:

- *Hygiene Factors*

Yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

- *Motivation Factors*

Yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

c) Teori Kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia, yaitu:

- 1) *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan)

Adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat

kebutuhan tingkat rendah dari Maslow, yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta *Hygiene Factors* dari Herzberg.

2) *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan)

Mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan *Hygiene Factors* dari Herzberg.

3) *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan)

Adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan organisasi/perusahaan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan *Motivation Factors* dari Herzberg.

d) Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor, dimana:

➤ Teori X

Menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.

➤ Teori Y

Menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri dan tertarik untuk menjadi produktif.

e) Teori Motivasi Ekspektasi

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan organisasi apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

f) Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Federick Taylor yang menyatakan bahwa

pekerja/karyawan hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Syahyuti (2010) dalam penelitian Risky (2016), indikator motivasi kerja yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan, seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat kerja, semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Inisiatif dan kreatifitas, inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri. Sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang untuk menemukan hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu hal yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.
4. Rasa tanggung jawab, sikap individu seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.2.6 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan motivasi kerja menurut Sunyoto (2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perubahan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang dibuat atau ditetapkan oleh sebuah organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan dan bila ada yang melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Rivai (2009), kedisiplinan merupakan fungsi operatif SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan merupakan keinginan untuk mentaati peraturan dan norma sosial. Oleh karena itu, disiplin merupakan bagian manajemen dan sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.

Disiplin kerja juga dikatakan sebagai alat komunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno (2010) adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai yang diterimanya jauh dari apa yang diharapkan, maka karyawan akan berfikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering minta ijin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan diri dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3. Ada tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin kerja para karyawan tentulah atasan langsung. Hal ini disebabkan karena para atasan itulah yang tahu dan paling dekat dengan karyawan yang ada dibawahnya. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah diterapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pemimpin yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar pada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Berikut merupakan beberapa indikator disiplin kerja menurut Rivai (2009), yaitu:

1. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja

akan melalakan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan.

3. Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan memiliki kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja.

2.1.3.4 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Rivai, 2009), yaitu:

1. Disiplin retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif, yaitu berusaha membantu orang yang berbuat salah untuk mengoreksi kesalahan yang diperbuat.
3. Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian, yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan

sosial individu di luar kerja. Menurut Sutrisno (2014) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan yang mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai sehingga dapat juga mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.4.2 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaannya. Dalam bukunya, Robbins dan Judge (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut adanya interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap kerjanya, sebaliknya jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Dadang *dkk* (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan Richard, Robert, dan Gordon (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu

sendiri seperti gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Mereka melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja yang merupakan konsep penting bagi perusahaan dan pimpinan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja kepada karyawan yang bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut Gilmer (dalam Sutrisno, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan Untuk Maju

Karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dari peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila karyawan mampu meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan gaji tambahan sesuai dengan hasil kerjanya.

2. Keamanan Kerja

Faktor ini merupakan keyakinan bahwa posisi seorang karyawan relatif aman. Jika karyawan aman dalam bekerja tentunya karyawan merasa puas dan terus bekerja dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

3. Gaji

Gaji merupakan penentu dari kepuasan kerja, karena bagi setiap karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan balas jasa dari perusahaan tempat ia bekerja.

4. Perusahaan dan Manajemen

Jika perusahaan dan manajemen mampu memberikan situasi dan kondisi yang stabil, maka karyawan merasa puas melakukan aktivitasnya dalam bekerja.

5. Pengawasan

Jika atasan bersifat acuh tak acuh dan supervisi yang buruk terhadap bawahannya, itu dapat berakibat karyawan bisa *turn over* dan sering absen.

6. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan, masyarakat dengan keterampilan tertentu sukar, dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi Kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

8. Aspek Sosial Dalam Pekerjaannya

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan faktor penting, karena faktor ini bisa menentukan karyawan puas atau tidak puasnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen merupakan bagian penting karena melalui komunikasi karyawan berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

10. Fasilitas

Dalam suatu perusahaan apabila fasilitas yang ada di perusahaan tersebut terpenuhi akan menimbulkan rasa puas terhadap karyawan. Yang termasuk dalam fasilitas itu merupakan fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, dan

perumahan.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur melalui parameter yang dikemukakan Wood, Wallace and Zeffani (2001) bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui model *Summerdationcore method* (SCM) yang mengambil indikator dari Robbins (2003) dalam penelitian Risky (2016) yang meliputi indikator sebagai berikut:

1. Hubungan baik dilingkungan kerja, yaitu adanya supervisi, hubungan sosial diantara karyawan, dan kemampuan beradaptasi dengan sarana pekerjaan. Hal ini menunjukkan melalui sikap atau perilaku karyawan yang menunjukkan kesanggupan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan meskipun tanpa pengawasan, kemauan membina komunikasi dengan relasi kerja, dapat bekerja sama untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam suatu tim kerja atau individu, serta kemauan untuk merawat sarana atau kerja yang baik.
2. Kemampuan utilitas, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan sikap karyawan terhadap kebijakan kepemimpinan, kebijakan peraturan jam kerja, kesempatan untuk berekreasi dan peluang promosi karier. Sikap karyawan ini akan ditunjukkan melalui penerimaan kebijakan pimpinan, sikap mematuhi peraturan jam kerja yang sudah ditetapkan, kesempatan mengembangkan kreativitas kerja dan hasrat untuk memanfaatkan kesempatan meningkatkan jenjang karier.
3. Kebijakan kesejahteraan, yaitu kebijakan yang menimbulkan efek kepuasan karyawan pada sistem pengupahan, pemberian tunjangan/kompensasi, dan insentif. Kebijakan kesejahteraan tersebut diukur dari persepsi karyawan terhadap sistem pengupahan, besarnya upah (*take home pay*) yang diterima dibandingkan dengan beban kerja, sistem pemberian tunjangan, serta sistem insentif dan gaji lembur.
4. Perhatian perusahaan pada masalah keamanan kerja berkaitan dengan

tingkat risiko pekerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, dan sarana yang menunjang K3. Hal ini dapat diukur dari kemampuan atau kemauan karyawan untuk mengatasi segala risiko yang ditimbulkan dari pekerjaan, karyawan memperoleh jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dalam bentuk tunjangan atau asuransi kesehatan dan keselamatan kerja, serta dalam proses kerja karyawan memperoleh hak keamanan berupa kelengkapan sarana alat perlindungan diri yang memadai.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya karyawan sudah melalui tahapan manajemen kinerja yang baik dan usaha yang maksimal untuk mencapainya. Karena manajemen kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan langsung dengan atasannya.

Menurut Hamali (2016), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan, menurut Mohamad Mahsun (2014) kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan misi organisasi

yang tertuang dalam strategi perencanaan atau organisasi.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas. Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki potensi diatas rata-rata apalagi *superior, very superior, gifted*, dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

2.1.5.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, strategi perusahaan (Rivai, 2009). Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran.

Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai alat analisa dan proses penilaian terhadap pengembangan individu, tim dan organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu.

2.1.5.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Jhon Miner dalam Edison (2016) untuk mencapai atau menilai kinerja ada beberapa indikator yang menjadi tolak ukur yaitu:

1. Kualitas

Hasil pekerjaan yang dilakukan dengan baik atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerja, karena kualitas merupakan kekuatan untuk mempertahankan kepuasan dalam bekerja.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dari pekerjaan atau aktifitas yang diselesaikan dari target yang ditentukan.

3. Waktu

Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan dan menggunakan waktu kerja yang efektif.

4. Kerjasama

Kerjasama antar pimpinan dan karyawan dalam bekerja merupakan suatu elemen yang penting, karena kerjasama dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab akan mencapai hasil kerja yang baik.

2.2 Tinjauan Empiris

Berikut ini beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini, diantaranya:

- 1) Dheasy Panelsa Hutagalung (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di GG Grafika Medan.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, positif dan signifikan. Hasil pengujian pengaruh simultan juga ditemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan terhadap karyawan. Pada pengujian koefisien

determinasi ditemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42.8%.

- 2) Endang Setyaningrum (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Di Kecamatan Klaten Utara.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten. Variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap perubahan variabel dependen kinerja karyawan, dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah 75.2%. sedangkan sisanya sebesar 24.8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

- 3) Ahmad Anies Rukhan (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perawat Ruang Inap RSUD Dr. H Moch. Ansari Saleh, Banjarmasin)

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat, dan disiplin kerja mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

- 4) Heru Prasetyo (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di

PDAM Tirta Binangun Kulon Progi.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh tidak langsung motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

- 5) Angelica Rifani Pasaribu (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumbagut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembanguna Sumbagut. Variabel motivasi merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja sebesar 45%. sedangkan variabel disiplin kerja merupakan variabel kedua dominan yang mempengaruhi kinerja sebesar 40.2%.

- 6) Melly Safitri, Gojali Supiandi (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Bogor 2.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Cabang Bogor 2. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 42.6%. Sedangkan sisanya sebesar 57.4% dipengaruhi oleh faktor lain.

- 7) Farrel Geraldi (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prambanan Kencana Cabang Cikupa Tangerang.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Prambanan Kencana Cabang Cikupa Tangerang. Dengan hasil perhitungan koefisien determinasi variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 61.8%, sedangkan sisanya 38.2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

- 8) Ivan Willibrordus Sedu. 2022. *The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity at PT PLN (Persero) UPT in Makassar.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (persero) UPT Makassar.

- 9) Ading Sunarto, Derita Qurbani, Shelby Virby (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Amugrah Bersama Sejahtera Depok. Dengan hasil yang menunjukkan kontribusi (dampak) sebesar 45.5% yang dihasilkan dari variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 54.5% adalah penyebab dari faktor-faktor lain.

- 10) Irsal Zulkifli, Muhammad Idris, Mukhtar Hamzah (2021.). Pengaruh Motivasi, Pelayanan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi, pelayanan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Variabel motivasi, Pelayanan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba. Dimana variabel disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh sangat signifikan

terhadap produktivitas pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bulukumba.

- 11) Alfi Pahlawan dan Onsardi. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa antara variabel motivasi, iklim organisasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan marketing pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu. Dengan hasil yang menunjukkan sebesar 81,2%. Sedangkan sisanya sebesar 18,8% adalah penyebab dari faktor-faktor lain.

- 12) Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kalanamu.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kalanamu. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 72,8%. sedangkan sisanya sebesar 27,2% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan kedalam model penelitian ini.

- 13) Hamran, Hammad. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh cukup besar terhadap produktivitas kerja sebesar 37,8%.

- 14) Ningrum Rahayu dan Kartini Aprianti (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perum Pegadaian Salam Cabang Bima.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penilaian motivasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salam Cabang Bima sebesar 72%, sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

- 15) Baiq Ertin Helmida dan Rosyia Wardani (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara sebesar 0,146.

- 16) Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nihon Plast Indonesia.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan dan kepuasan terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia. Terlihat pula kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

- 17) Ending Susilawati. 2013. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Buton.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Buton.

- 18) Efi Jayanti, Rara Ririn Budi Utamaningtyas, dan Umar Farouk. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Samudera Perdana Selaras.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh yang signifikan antara

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dan juga hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

19) Meilani, Yohana F. Cahya Palupi, Innocentius Bernando, dan Margaretha Pink Berlianto. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja Pada Dosen Wanita Performa di PH University.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen PH University, artinya dorongan dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu tujuan berdampak pada bagaimana perilaku atau kinerja dosen Wanita di lingkungan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen perempuan PH University, artinya norma social, Batasan dan peraturan diperusahaan berdampak pada kinerja pegawai agar terciptanya standar Tindakan yang berupaya mencapai tujuan PH University. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen PH University, artinya penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan berdampak pada kinerja tri dharma yang benar,

20) Sarnubi dan Hasyim. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pemerintah Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable kepuasan kerja, artinya bahwa semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dapat diaktakan kedisiplinan merupakan cerminan dari seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

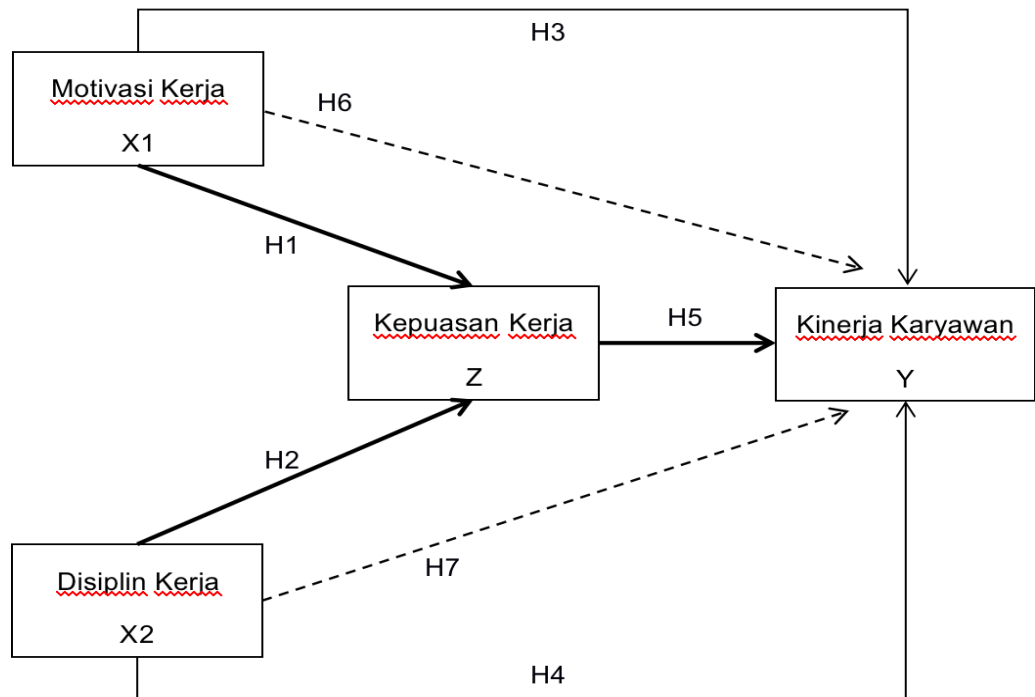
3.1 Kerangka Konseptual

Penelitian ini adalah tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Makassar. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Makassar dengan variabel interveningnya adalah kepuasan kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Makassar dan variabel independennya adalah motivasi dan disiplin kerja pada karyawan PT. Infomedia Nusantara Makassar. Kemudian dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penulisan ini.

Salah satu contoh dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Helmida dan Waardani (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara ialah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara. Motivasi (X) dan Kepuasan Kerja (Z) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Amman Mineral Nusa Tenggara dengan koefisien jalur sebesar 0,146.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyusun kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel motivasi dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Makassar, sebagai berikut:

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

—————> = Hubungan Langsung

-----> = Hubungan Tidak Langsung

Ada tiga jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) (Sugiyono, 2018).
Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).
2. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*) (Sugiyono, 2018).
Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah Kinerja Kerja (Y).
3. Variabel perantara (*intervening variable*) adalah variabel yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak

langsung mempengaruhi variabel terikat.

Yang merupakan variabel perantara adalah Kepuasan Kerja (Z).

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang, masalah pokok yang didukung dengan kajian teoritis dan juga dilengkapi dengan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hartatik (2014) motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. David C. McClelland dalam Mangkunegara (2004:68) berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Dengan adanya motivasi kerja akan timbul kepuasan pada karyawan dimana pada akhirnya membuat karyawan menjadi lebih produktif, serta akan mencegah timbulnya rasa frustrasi serta rendahnya kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum Rahayu dan Kartini Aprianti (2020) menunjukkan bahwa penilaian motivasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Alfi Pahlawan dan Onsardi (2020) tentang motivasi, iklim organisasi dan kepemimpinan menunjukkan secara simultan adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Makassar.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perubahan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang dibuat atau ditetapkan oleh sebuah organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan dan bila ada yang melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh karyawan yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam bekerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan menerapkan disiplin kerja yang tinggi. Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap aturan yang ditetapkan perusahaan, kreatif dan dapat memanfaatkan sarana dengan baik diharapkan akan mampu bersaing dalam kancah persaingan baik nasional, regional maupun internasional. Penelitian yang dilakukan oleh Dheasy Panelsa Hutagalung (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, positif dan signifikan. Hasil pengujian tersebut juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Makassar.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Yoyo

Sudaryo *dkk* (2018:73) berpendapat bahwa motivasi datang dari dalam diri manusia, sehingga pemimpin perusahaan perlu menciptakan kondisi dimana pekerja dapat memotivasi diri mereka sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Endang Setyaningrum (2021) menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Farrel Geraldi (2020) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Makassar.

4) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2009:824), kedisiplinan merupakan fungsi SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Pentingnya disiplin dalam suatu perusahaan berguna untuk karyawan agar karyawan dapat mematuhi dan menyenangkan peraturan maupun kebijakan-kebijakan yang ada, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan karyawan akan meningkat apabila kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi yang akhirnya akan mendorong karyawan tersebut lebih giat bekerja untuk lebih baik dan dapat memberikan kontribusinya secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Angelica Rifani Pasaribu (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Muhamad Ryoke Sembayu (2020) tentang pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa adanya pengaruh simultan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Makassar.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Menurut Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:94) kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kepuasan kerja dan kinerja saling berkaitan meskipun kenyataan bahwa keduanya disebabkan oleh hal yang berbeda. Namun, diberbagai penelitian ditemukan bukti bahwa perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki karyawan yang kurang puas. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan, dan komitmen itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Ahmad Anies Rukhan (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Makassar.

- 6) Pengaruh Motivasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Edwin B Flippo dalam buku Malayu S.P Hasiibuan (2013:145), motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. Ada beberapa faktor dari motivasi yang dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya sehingga kinerja yang dilakukan oleh karyawan dapat membuahkan hasil. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Heru Prasetyo (2021) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₆ : Motivasi melalui Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Makassar.

- 7) Pengaruh Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perubahan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat atau ditetapkan oleh sebuah perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan dan bila ada yang melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Setiap disiplin yang baik akan mendukung suasana kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka ia telah melatih dan mendidik dirinya untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan menaati peraturan perusahaan, karyawan tersebut akan merasa puas. Dan jika karyawan merasa puas, maka kinerja yang dihasilkan pastilah bagus. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₇ : Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Makassar.