SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES KANDATEL GOWA

AGNES KRISTIANI

DEPARTEMEN MANAJEMEN FAKULTAS

EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2023

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES KANDATEL GOWA

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

AGNES KRISTIANI

A21116308

DEPARTEMEN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR 2023

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM AKSES KANDATEL GOWA

Disusun dan diajukan oleh

AGNES KRISTIANI
A2116308

Telah diperiksa dan disetujui diuji

Makassar, 11 juli 2023

Pembimbing Utama

Prof. Dr. Otto Randa Payangan,SE.,M.Si.
Nip. 19580804 1987021002

Pembimbing Pendamping

Dr. Fauziah Umar, SE.,M.Si.
Nip. 19610713 198702 2001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Dr. Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil.
Nip. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES KANDATEL GOWA

Disusun dan diajukan oleh

AGNES KRISTIANI

A21116308

Telah dipertahankan dalam ujian skripsi
pada tanggal 31 Juli 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan
Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda tangan
1.	Prof. Dr. Otto. R. Payangan, SE.,M.Si	Ketua	1. .....
2.	Dr. Fauziah Umar, S.E.,MS	Sekretaris	2. .....
3.	Prof. Dr. Abdul Razak Munir S.E.,M.Si.,M.Mktg.,C.MP	Anggota	3. .....
4.	Dr. Mursalim Nohong, S.E.,M.Si	Anggota	4. .....

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Andi Aswan, S.E., MBA.,M.Phil
NIP. 197105102006041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama	: Agnes Kristiani
Nim	: A21116308
Jurusan/Program Studi	: Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa usulan penelitian skripsi yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES KANDATEL GOWA

Adalah karya tulis ilmiah yang saya susun dan ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, merupakan karya asli saya dan susun sendiri. Segala informasi, pernyataan, definisi dan juga pendapat orang lain yang telah dikutip saya mencantumkan referensinya pada text dan daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan kesungguhan. Apabila dikemudian Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 7 juli 2023

Agnes Kristiani

PRAKATA

Segala puji dan syukur hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, yang senantiasa menjadi penopang dan teman terbaik penulis sepanjang hidup. Oleh karena anugrah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN". Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Departemen Manajemen,Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak menghadapi kendala dan masalah, namun karena usaha yang maksimal dan kemampuan yang Tuhan berikan kepada penulis serta bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai. penulis juga menyampaikan rasa terimah kasih serta penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Kedua orang tua yang sangat saya sayangi dan cintai, Alm. Ayah Samad yang selama masa hidupnya selalu memberikan saran dan solusi terbaik dan Ibunda Nurpina yang selalu senantiasa memberikan semangat, doa dan kasih sayang kepada penulis.
2. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin, wakil dan beserta jajarannya
3. Bapak Prof. Dr. Abd Rahman Kadir,SE, M.Si., CIPM., CWM ., CRA., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil., CWM dan Ibu Dr. Wahda, SE., M.pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

5. Bapak Prof. Dr. Otto Randa Payangan,SE.,M.Si. dan Ibu Dr. Fauziah Umar, SE.,M.Si selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan waktu luangnya dan membimbing penulis dari awal hingga akhir dengan tulus dan sabar sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu..
6. Bapak Prof. Dr. Abdul Razak Munir S.E.,M.Si.,M.Mktg.,C.MP dan bapak Dr. Mursalim Nohong, S.E.,M.Si., CRA., CRP., CWM selaku dosen penguji I dan II yang telah memberikan saran dan masukan dalam penyempurnaan penelitian ini.
7. Segenap bapak dan ibu Dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, terima kasih atas seluruh ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Pak Bus dan Pak Tamsir yang telah membantu perihal administrasi.
9. Kedua adik-adikku yang saya sayangi Vicky Daniel dan Odniel Saputra.
10. Saudara(i)ku yang saya sayangi dalam suka dan duka, selalu memberikan motivasi, arahan, dan support Resti Pasamboan dan Dwira Eodia Sirupa.
11. Saudara seperjuangan dikampus Nisha Tiara, Hamdana Syam, Indah Retno Sari ,Imelda Anindya Salapatra Tantowi Dan Delaneira Trifena Rudy Yusuf. Terima kasih karna kalian selalu ada untuk saya.
12. Sutrina, Kevin Sadeli, Rian Saputra, Dini, Wahida yang membantu memberikan saya informasi perihal skripsi.
13. Serta teman-teman yang selalu menemani saya saat pengurusan.
14. Terima kasih juga untuk teman-teman Fastco yang telah berjuang bersama-sama sejak tahun 2016.

Semoga segala bantuan, bimbingan dan petunjuk serta budi baik yang diberikan kepada peneliti mendapat berkat. Skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, 7 juli 2023

penulis

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES KANDATEL GOWA

The Effect Of Motivation, Work Discipline And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt. Telkom Access Kandatel Gowa

Agnes Kristiani

Otto Randa Payangan

Fauziah Umar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi, didiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Kandatel Gowa. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) beberapa observasi serta wawancara langsung dengan pihak terkait dengan PT. Telkom Akses Kandatel Gowa. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantatif, Adapun sampel yang digunakan berjumlah 97 karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan, (2) variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, (3) variable kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, dan (4) variable motivasi, disiplin kkerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap.komitmen dan kinerja karyawan

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasa Kerja, Kinerja Karyawan

This study aims to determine whether there is an influence of motivation, work discipline and job satisfaction on employee performance at PT Telkom Akses Kandatel Gowa. The data used in this study were obtained from a questionnaire (primary), several observations and direct interviews with parties related to PT. Telkom Access Kandatel Gowa. The research method used is descriptive quantitative, while the sample used is 97 employees. (1) The findings of this study indicate that the motivation variable has a positive but not significant effect, (2) the work discipline variable has a positive and significant effect, (3) the job satisfaction variable has a positive and significant effect, and (4) the motivation, work discipline and job satisfaction variables have a significant and significant effect on employee commitment and performance.

Keywords*: Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN v
PRAKATA vi
ABSTRAK ix
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
BAB I PENDAHULUAN……1
1.1 Latar Belakang……..1
1.2 Rumusan Masalah……...8
1.3 Tujuan Penelitian……..9
1.4 Manfaat Penelitian……9
1.5 Sistematika Penulisan……10
BAB II TINJAUAN PUSATAKA……12
2.1 Landasan Teori……12
2.2 Motivasi ……13
2.3 Disiplin Kerja……..17
2.4 Kepuasan Kerja……...19
2.5 Kinerja Karyawan……..23
2.6 Penelitian Terdahulu……26
2.7 Kerangka Pikir……..28
2.8 Hipotesis……29
BAB III METODE PENELITIAN……...30
3.1 Metode Penelitian……30
3.2 Objek Penelitian……...30
3.3 Populasi……30
3.4 Sampel……...31
3.5 Jenis dan Sumber Data……..32
3.6 Teknik Pengumpulan Data……32
3.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional……..33
3.8 Instrumen Penelitian……35

3.9 Uji Validitas dan Uji Reliablitas……...…….…….36
3.10 Analisis Data……,,,…….…….…….....……..37
3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif…….…….…..…….....37
3.10.2 Analisis Regresi Berganda……..……....38
3.10.3 Uji Hipotesis……..……..……....38
BAB IV HASIL PENELITIAN…….....…….……..…….……..40
4.1 Gambaran Umum Perusahaan……..……..…….……40
4.2 Gambaran Umum Responden.…….…..……...…….…...41
4.3 Penentuan Range. ……...……..…….…….....44
4.4 Deskripsi Variabel……..……..…….……..44
4.5 Hasil Analisis Statistik Data…….……..……..…….……47
4.6 Uji Hipotesis.…….…….…..…….....51
4.7 Pembahasan…….…….……...……54
BAB V PENUTUP…….……..……...…….…….……....58
5.1 Kesimpulan……..…….…….…….....58
5.2 Saran……..…….…….....58
DAFTAR PUSTAKA…….……..…….…….…….....60
LAMPIRAN…….…….…….....63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 26

Tabel 3.1 Definisi Operasional 34

Tabel 3.2 Skala Likert 35

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin 42

Tabel 4.2 Deskripsi Jabatan 42

Tabel 4.3 Deskripsi Umur 43

Tabel 4.4 Deskripi Pendidikan 43

Tabel 4.5 Deskripsi lama Bekerja 44

Tabel 4.6 Uji Validitas 48

Tabel 4.7 Uji Reabilitas 49

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif 49

Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Berganda 50

Tabel 4.10 Uji T 51

Tabel 4.11 Uji F 53

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R2) 53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir 27

Gambar 4.1.3 Struktur Organisasi.....41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat, (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003 : 10).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Mangkunegara (2005: 67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Wexley dan Yukl (2000: 97), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja. Faktor motivasi menjadi penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2005: 143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhanlain.

Menurut Rivai (2004: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan

pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Karyawan memiliki peran aktif dalam memberikan kontribusi untuk performa perusahaan. Menurut Mangkuprawira (2002) sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing perusahaan. Oleh karena itu semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapa besar majunya teknologi, berkembangnya informasi, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasai untuk mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatnya produktivitas kerja pegawai di dalam perusahaan sudah menandakan kalau perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik dalam memanajemen sumberdaya manusianya.

Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Seorang yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaanya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaanya itu sendiri. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaanya dan akan memenuhi semua kewajibanya sebagai karyawan atau mempunyai disiplin yang baik. Salah satu faktor dalam mempengaruhi produktivitas kerja adalah pemberian 3 kepuasan kepada

karyawan. Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhankaryawan.

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan merespon dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan merespons dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Studi sebelumnya yang telah membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah menyebabkan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pernyataan ini didukung oleh (Shinta & Siagian, 2020:338).

Masalah dalam kinerja karyawan salah satunya kurangnya keterbukaan di perusahaan, mulai dari masalah yang telah terjadi, dampak dari masalah hingga keputusan yang diambil untuk menyelesaikannya. Karyawan akan menebak masalah yang terjadi dalam perusahaan, sehingga muncul rumor bahwa citra perusahaan rusak. Pemimpin yang tidak bijaksana dalam berperilaku terhadap karyawan dapat mengalami kurangnya motivasi dari pemimpin. Pemimpin yang tidak memberi karyawan berdasarkan keterampilan yang mereka miliki sehingga karyawan tidak memiliki terhadap pekerjaan pernyataan ini didukung oleh (Siagian & Fitriana,2020:215).

Kinerja pegawai PT. Telkom Akses Kandatel Gowa akhir-akhir ini sedikit menurun, dilihat dari fenomena dilapangan yaitu kurangnya motivasi dan juga disiplin kerja yang membuat karyawan terlihat tidak konsentrasi dalam pekerjaannya. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dari salah satu karyawan, ada beberapa karyawan yang terlihat kurang bersemangat dikantor

saat bekerja. Selain faktor gaji juga factor lingkungan kerja yang kurang cocok sehingga menyebabkan beberapa pekerjaan tidak cepat terselesaikan.

Kemudian fenomena yang lain terlihat dari segi disiplin kerja dimana ada beberapa karyawan yang sering datang tidak tepat waktu yang disebabkan karena kemalasan yang timbul sehingga karyawan kurang maksimal dan bertangggung jawab serta menunda-nunda pekerjaannya. Dengan menerapkan disiplin kerja serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan maka diharapkan karyawan akan lebih baik untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

PT. Telkom Akses Kandatel Gowa merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Visi dari pada PT. Telkom Akses Kandatel Gowa yaitu menjadi digital teco pilihan utama untuk memajukan masyarakat. Adapun Misinya yaitu : 1.) Mempercepat pembangunan infrastruktur dan platrom digital cerdas yang berkelanjutan, ekonomis, dan dapat diakses oleh seluruh masyarakat. 2.) Mengembangkan talenta digital unggulan yang membantu mendorong kemampuan digital dan tingkat adopsi digital bangsa, 3.) Mengorkestrasi ekosistem digital untuk memberikan pengalaman digital pelanggan terbaik.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES KANDATEL GOWA.”**

1.1.1 Hubungan Antar Variabel

a. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap karyawan yang bekerja didalam suaru perusahaan harus memiliki kinerja pekerjaan yang baik agar dapat memberikan hasil pekerjaan yang maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi merupakan suatu dukungan yang diberukan oleh orang lain kepada kita. Kinerja karyawan yang baik berhubungan erat dengan motivasi kerja setiap karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andi Kafrawi Jafar, (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki tingkat signifikan yang tinggi.

b. Hubungan variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu dan juga yang dikemukakan Munandar mengatakan bahwa dalam pekerjaan perlu ada keselarasan dengan nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan karyawan tersebut. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan yang harus sesuai dengan membnatu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar yang meliputi gaji, promosi, rekan kerja, supervises dan pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu dengan terpenuhinya semua kebutuhan tersebut maka para karyawan akan mencapai kepuasan yang tinggi dimana hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan dimasa yang akan datang (Munandar;2001). Hubungan antara kepuasan dengan kinerja karyawan ini juga telah dijawab oleh seorang peneliti bahwa kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang tinggi. (Mac Kenzie: 1998).

c. Hubungan Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja menurut Robbins (dalam buku Muhammad Busro

2018:101) menyatakan, bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidak puasankerja. Berdasarkan definisi tersebut kepuasan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Rizki Novriyanti Zahara & Rizki Novriyanti Zahara, (2017) mengatakan bahwa hasil pengujian hipotesis (H1) diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh nilai t hitung sebesar 4.195 lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan telah diterima

Hasil penelitian Sajangbati (2013) dan Sahlan (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.1.2 Kajian Empiris Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi landasan terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan dibawah ini :

Penelitian yang dilakukan oleh (Bagaskar a & Rahardja, 2018:2) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). Dimana Terdapat hubungan antara Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

(Nurmaidah, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap kinerja Karyawan Di PT.Sekar Mulia Abadi medan. Dimana Terdapat hubungan antara pengaruh disiplin kerja, komunikasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan.

(Nugrahan ingsih & Julaela, 2017) Pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas Terdapat hubungan antara disiplin Kerja dan lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Julianry, yarief, & Affandi, 2017:238) Pengaruh Pelatihan Dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika, terdapat hubungan antara pelatihan, motivasi dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Setiyawati (2018) The Effect Compesation, education and training, and motivation to employees performance PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran. Variabel independen kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh. secara positif dan 27 signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Poliplas Makmur

(Nugrahan ingsih & Julaela, 2017) Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas Terdapat hubungan antara disiplin Kerja dan lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM

AKSES KANDATEL GOWA?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM AKSES KANDATEL GOWA?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM AKSES KANDATEL GOWA?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM AKSES KANDATEL GOWA?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah tersebut penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM AKSES KANDATEL GOWA.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM AKSES KANDATEL GOWA.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM AKSES KANDATEL GOWA.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM AKSES KANDATEL GOWA.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan memperluas literature mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kepusan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TELKOM AKSES KANDATEL GOWA serta sebagai referensi dan

bahan masukan pada penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan perusahaan dalam membuat kebijakan, terutama dalam hal kinerja karyawan, langkah-langkah yang diambil adalah dengan meningkatkan dan memperbaiki motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja di dalam perusahaan ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi penulis akan membahas ke dalam lima bab dapat diperincikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, masalah pokok, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka berisikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian terdiri dari desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS.

Menyajikan gambaran atau deskripsi objek yang diteliti, analisis data yang diperoleh, dan pembahasan tentang hasil analisis.

BAB V PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Menurut Priyono, (2010) Organisasi merniliki berbagai macam sumber daya sebagai ‘input’ untuk diubah menjadi ‘output’ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi.

MSDM merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, serrta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas `output’ yang dihasilkan organisasi.

2.1.2 Tujuan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Merumuskan tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi:

a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM

untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

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

2.1.3 Fungsi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Penyusunan staf
4. Pengarahan
5. Pengendalian

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Sudiyono & Qomariyah, (2018 :157) motivasi sebagai motivator yang menyebabkan anggota organisasi dan mau menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) dan waktu untuk melakukan berbagai

kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan suatu dukungan yang diberikan kepada kita oleh orang lain, sehingga mereka ingin melakukan perubahan pada diri kita sendiri. Motivasi adalah hal terpenting untuk mencapai kesuksesan. Karena itu bisa mendorong seseorang untuk maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya melakukan sedikit usaha dalam hal pekerjaan. Konsep motivasi adalah konsep penting untuk mempelajari kinerja individu. Jadi motivasi berarti memberikan motivasi, motivasi atau hal-hal yang menyebabkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan dorongan (Siti & Hariyadi,2019:52)

Teori motivasi menurut Frederick Herzberg mengemukakan suatu teori motivasi yang disebut teori motivasi-kesehatan. Menurut Herzberg kebutuhan akan motivasi ini adalah kebutuhan akan prestasi, penghargaan dan pertumbuhan serta pengembangan kemampuan-kemampuan apa saja yang karyawan memilikinya (Robbin, 2006).

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Kata motivasi berasal dari kata latin movere, yang bermakna bergerak. Namun motivasi melibatkan lebih dari sekedar gerakan fisik. Motivasi melibatkan gerakan fisik dan mental. Motivasi juga mempunyai dua sisi: gerakan dapat dilihat, akan tetapi motif harus disimpulkan” (Simamora, 2007).

Dari pengertian pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan guna untuk menggerakkan seseorang untuk bekerja untuk sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Susmiati & Jajuk (2017) motivasi ialah pendorong tingkah laku karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah berkaitan dengan:

1. Keluarga dan Kebudayaan. Motivasi atas prestasi kerja umumnya terpengaruh oleh lingkungan sosial layaknya keluarga, orang tua dan teman.
2. Konsep Diri. Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya
3. Jenis Kelamin Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria danwanita.
4. Pengakuan dan Prestasi. Motivasi karyawan meningkat apabila mereka merasa diakui oleh pimpinan, rekan sepekerjaan, hingga lingkungan kerjamereka.
5. Cita-cita dan Aspirasi. Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.
6. Kemampuan Belajar Kemampuan ini mencakup berbagai aspek psikologis karyawan, di mana dengannya pertumbuhan pikiran karyawan menjadipengukurnya.
7. Kondisi karyawan Motivasi sangat terpengaruh oleh kondisi jasmani dan rohani karyawan, sehingga pemimpin organisasi perlu lebih peduli dengan kondisikaryawannya.
8. Kondisi Lingkungan Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur ini dapat berasal dari

lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkunganmasyarakat.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupunsebaliknya.
10. Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

2.2.3 Karakteristik Motivasi Kerja

Terdapat tiga macam karakteristik motivasi kerja yang berkenaan dengan karyawan, (Purwanto, 2018:65) yaitu :

1. Usaha (effort) Merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Ketekunan Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang telahdiberikan.
3. Arah Karakteristik ini mengarahkan pada kualitas kerja seseorang dalam perilakubekerjanya.

2.2.4 Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Menurut setiawan & Mulyapradana, (2019) ada beberapa indikator motivasi, antara lain :

1. Perilaku Karyawan

   Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2. Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan,masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

2.2.5 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007) disiplin diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma- norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan Organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Setiawan,2014).

Nugrahaningsih & Julaela, (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi

tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Akri & Robert, (2018:214) Displin kerja adalah kesadaran setiap seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan aturan-aturan dan normanorma sosial yang berlaku diperusahaan. Ketidak displinan dan kedisplinan dapat menjadi panutan orang lain.jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan organisasi tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan tidak ikut disiplin. untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan kepada karyawan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berperan penting dalam suatu organisasi yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah- masalah dalam kinerja karyawan. Selain itu disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang dibuat oleh manajemen atau organisasi.

2.2.6 Macam – macam Disiplin Kerja.

Menurut Rona & Muhammad, (2018) terdapat dua macam disiplin kerja, yaitu :Disiplin preventif, merupakan sebuah upaya untuk menjalankan agar para karyawan mengikuti serta memahami panduan kerja, peraturanperaturan yang telah dibuat olehperusahaan.

Disiplin korektif, merupakan sebuah upaya untuk menjalanlankan supaya para karyawan dalam menyatukan suatu peraturan serta

mengarahkannya agar tetap mematuhi peraturan yang sesuai dengan panduan yang tercantum pada sebuah perusahaan.

2.2.7 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Nurmaidah, (2018) mengemukakan ada beberapa Indikator- indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dans ebagainya.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerajaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2006).

Kepuasan Kerja menurut Robbins (dalam buku Muhammad Busro 2018:101) menyatakan, bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidak

puasankerja.

Menurut Redi, (2018) Kepuasan kerja merupakan suatu keadaaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik nemu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yangbersangkutan.

Sedangkan Kepuasan kerja menurut Afianto, (2017) pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, seseorangakan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan diinginkan,dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap tenaga kerja/pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, dengan kata lain kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjannya maupun dengan kondisi dirinya .

2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terkait dengan kepuasan kerja, tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap individu para karyawan, (Sari & Susilo,

2018:30) yaitu :

1. Kesempatan untuk maju

   Ada atau tidaknya kesempatan dari perusahaan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja

2. Keamanan kerja

   Keadaan yang aman akan sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3. Gaji

   Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Jika gaji diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasaan kerja.

4. Perusahaan dan manajemen

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

5. Pengawasan (supervisi)

   Bagi karyawan supevisor adalah seseorang yang diposisikan atau dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan. Supervisi yang baik dapat berakibat absensi danturnover.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

   Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sulit dan mudahnya serta kebanggan atas tugas, akan meningkatkan ataupun mengurangi kepuasankerja.

7. Kondisi kerja

   Kondisi kerja adalah keadaan dari lingkungan kerja, yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

   Keadaan sosial yang mengacu pada salah satu sikap dalam pekerjaan yang dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunitas

   Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menciptakan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

    Fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas penunjang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan meliputi fasilitas kesehatan, cuti, dan pensiun, atau perumahan yang merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.3.4 Indikator kepuasan Kerja

Terdapat beberapa indikator dari kepuasan kerja menurut (Redi, 2018:27), antara lain :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

   Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

2. Kepuasan terhadap Gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi

   Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4. Kepuasan terhadap Supervisor

   Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar denganatasan.

5. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

   Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan instansi atau organisasi. Pengertian kinerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "succesfull role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 2003). Berdasarkan batasan tersebut As'ad

menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yangbersangkutan.

Konsep tentang kinerja juga diungkapkan oleh Dessler (2002) yang mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya. Bernaders dan Russel (dalam Devi, 2009) menyatakan kinerja sebagai "performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period". Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Menurut Siagian (2018:26) kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya

Menurut Andayani & Makian (2017) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas keuletan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab nya masing-masing.

2.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Elvie maria dan may handri, (2019:91) faktor yang dapat dijadikan acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam

mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatankegiatan rutin dikantor.
6. Faktor kerja sama, melihat bagaimana karyawan hotel bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.4.4 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Siagian, (2018) Indikator kinerja diukur adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaanutama.
2. Pengetahuan karyawan berdasarkan pekerjaanutama.
3. Kuantitas pekerjaan.
4. Kualitas pekerjaan.
5. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tepatwaktu.
6. Karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan.

2.5 PenelitianTerdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

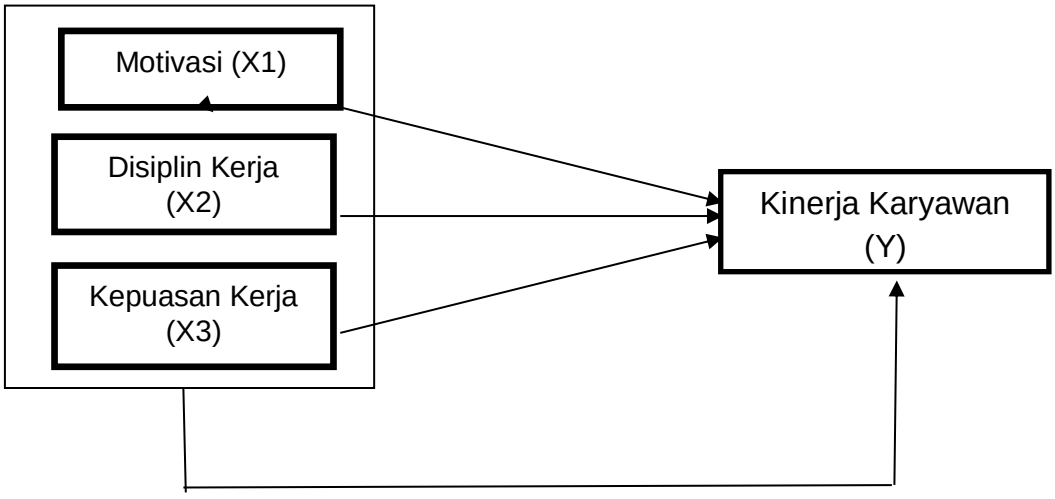
NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Bagaskar a & Rahardja, 2018:2)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta**)**	Terdapat hubungan antara Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
2	(Nurmaidah, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap kinerja Karyawan Di PT.Sekar Mulia Abadi medan	Terdapat hubungan antara pengaruh disiplin kerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Nugrahan ingsih & Julaela, 2017)	Pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas	Terdapat hubungan antara disiplin Kerja dan lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4	Julianry, yarief, & Affandi, 2017:238)	Pengaruh Pelatihan Dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika	Terdapat hubungan antara pelatihan, motivasi dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5	Setiyawati (2018)	The Effect Compesation, education and training, and motivation to employees performance PT. Poliplas Makmur SantosaUngaran.	Variabel independen kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh. secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Poliplas MakmurS
6	(Nugrahan ingsih & Julaela, 2017)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas	Terdapat hubungan antara disiplin Kerja dan lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.

7	(Florida Dessy Putri Sanuddin & A.M. Rosa Widjojo, 2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa	Variabel kepuasan kerja diketahui memiliki nilai t hitung sebesar 1,991 dan nilai signifikansi sebesar 0,051, karena nilai signfikansi uji t sebesar 0,051 > 0,05 berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, akan tetapi jika menggunakan alpha 10% (0,10), maka nilai signfikansi uji t sebesar 0,051 < 0,10 berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

2.6 KerangkaPikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Berdasarkan gambar diatas, kerangka pikir pada penelitian ini menjelaskan pengaruh Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu dugaan kesimpulan yang sifatna sementara dan kebenarannya dianggap paling teoritis. Hipotesis ini dianggap memiliki kebenaran yang paling mungkin. Berdasarkan gambaran yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 Diduga terdapat pengaruh Motivasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 Diduga terdapat Kepuasan Kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 Diduga terdapat Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan