

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong kemampuan atau tindakan individual maupun kelompok untuk mengarah ke tujuan pencapaian dan kebutuhan organisasi. Motivasi bisa terjadi karena adanya ketekunan seseorang yang timbul dalam diri sendiri untuk memberikan pencapaian yang baik dan memberikan kepuasan. Dengan kata lain, motivasi kerja merupakan penyebab timbulnya dorongan untuk selalu semangat dalam bekerja. Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pimpinan, rekan kerja, imbalan maupun kebijakan dalam perusahaan tersebut. Menurut Bartol dan Martin (dalam Busro, 2018:50-51) motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap terus berusaha.

Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan (Busro, 2018:51). Sedangkan menurut Bambang *et all* (2020:6) Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif. Manusia yang mempunyai motivasi saat bekerja hendak selalu bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan akan bekerja secara baik atau maksimal untuk tujuan perusahaan.

Pada dasarnya motivasi mempunyai dua jenis, yaitu : pertama adalah motivasi Ekstrinsik yaitu motivasi yang berasal dari luar, dan yang kedua adalah motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berasal dalam diri sendiri atau individu untuk selalu berperilaku baik agar mencapai tujuan tertentu. Seperti pendapat Herzberg (dalam Bambang et all, 2020:7) bahwa ada dua faktor atau teori motivasi yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja.

1. Faktor Ekstrinsik (*Hygienis*)

Hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervise, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi.

2. Faktor Intrinsik (*Motivator*)

Faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu

Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi produktivitas perusahaan. Dengan adanya motivasi dalam bekerja yang tinggi dari para karyawan dapat meningkatkan keberhasilan tujuan perusahaan. Sebaliknya, ketika para karyawan tidak mempunyai motivasi dalam bekerja maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan berhasil. Maka sebab itu, para atasan atau pemimpin harus selalu memunculkan motivasi dalam bekerja yang tinggi untuk para karyawannya agar melaksanakan tugasnya dengan baik.

2.1.1.1 Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai menurut Sedarmayanti (dalam Adhari, 2021:11) adalah :

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan
2. Meningkatkan semangat dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja

5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan

2.1.1.2 Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) terdapat beberapa indikator motivasi, diantaranya:

1. Balas jasa
Suatu bentuk barang, jasa ataupun upah yang telah diterima oleh karyawan atas jasa yang dilibatkan dengan perusahaan
2. Kondisi kerja
Kondisi lingkungan kerja perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja
3. Fasilitas kerja
Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat dinikmati oleh karyawan untuk kelancaran bekerja
4. Prestasi kerja
Pencapaian atau hasil yang diinginkan oleh setiap orang di tempat kerja
5. Pengakuan dari atasan
Atasan telah memberikan arahan agar para karyawan menerapkan motivasi dalam bekerja
6. Pekerjaan itu sendiri
Karyawan yang menjalankan pekerjaan itu sendiri dan membuat karyawan lainnya termotivasi.

2.1.1.3 Prinsip – Prinsip Motivasi

Menurut Mangkunegara (dalam Busro, 2018:51) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, diantaranya:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap patuh, kesetiaan atau kondisi yang berada di dalam diri karyawan terhadap peraturan dalam perusahaan atau norma-norma sosial yang berlaku di sekitar perusahaan. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Sastrohadwiryo (2018:291) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk

menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Ketika sebuah peraturan yang berada di dalam perusahaan dilanggar oleh karyawannya, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sedangkan, bila karyawan tersebut patuh terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja yang diinginkan perusahaan adalah karyawan yang dapat menyelesaikan tugas serta bertanggung jawab dengan tugas tersebut. Sehingga, bisa menyebabkan adanya dorongan motivasi dalam diri sendiri untuk selalu semangat dalam bekerja dan memberikan kepuasan kerja untuk diri sendiri maupun kepada perusahaan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja tidak dapat terlepas dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dipatuhi oleh orang-orang yang berada di dalam perusahaan. Menurut Rivai (2019:825) Disiplin kerja merupakan suatu cara yang dipakai dengan para atasan untuk berhubungan dengan karyawan agar mereka bersedia untuk memperbaiki perilaku serta meningkatkan pemahaman dan kesediaan dalam memenuhi segala peraturan yang telah diterapkan perusahaan. Menurut Handoko (dalam Ajabar, 2020:45) Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan, Menurut Singodimedjo (dalam Soestrisno, 2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Siswanto (2017:292) berpendapat bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja
 1. Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan

2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
4. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2019:194) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya, agar ia dapat bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut
2. Kepemimpinan
Menjadi contoh atau panutan bagi bawahannya
3. Kompensasi
Besarnya imbalan yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin tinggi jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi
4. Sanksi hukum
Karyawan takut melakukan tindakan indisipliner apabila sanksi hukum lebih ketat, sehingga ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan menjadi semakin baik
5. Pengawasan
Tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan

2.1.2.3 Indikator disiplin kerja

Menurut Soejono (dalam Syarkani, 2017:368) terdapat beberapa indikator disiplin kerja, diantaranya :

1. Ketepatan waktu

Karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dapat mencerminkan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang mempunyai tingkat sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja

3. Tanggung jawab yang tinggi

Sikap tanggung jawab yang tinggi dapat diwujudkan dengan karyawan yang mengerjakan tugasnya sesuai dengan prosedur di dalam perusahaan sehingga mengakibatkan disiplin dalam bekerja.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan selalu memakai atribut yang diberikan oleh perusahaan pada saat bekerja dan menaati peraturan yang telah dibuat perusahaan sehingga dapat mengakibatkan disiplin kerja.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2017:151) Kinerja merupakan hasil kerja yang telah diperoleh seseorang melalui perilaku kerjanya dalam melakukan aktifitas kerja. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan dalam individual maupun kelompok untuk memberikan tujuan perusahaan yang baik dengan memberikan kemampuan dan keterampilan dalam bertanggung jawab menyelesaikan masalah pekerjaan. Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing antar perusahaan. oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai strategi yang tepat

untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja serta memberikan perencanaan kegiatan yang efektif.

Menurut Guritno dan Waridin (dalam Busro, 2018:88) Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika karyawan melewati standar ketentuan perusahaan dengan mengerjakan tanggung jawab sebaik-baiknya, maka karyawan tersebut telah memberikan kinerja yang baik. Sebaliknya, ketika seorang karyawan tidak menyelesaikan tugas ataupun tanggung jawabnya, maka kinerja yang karyawan tersebut rendah.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (dalam Ajabar, 2020:28) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pekerja :

1. Kualitas dan kemampuan
Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai
2. Sarana pendukung
Hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai
3. Supra sarana
Hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen

Pendapat lain dari Mangkunegara (2018:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

2.1.3.3 Indikator kinerja

Menurut Flippo (dalam Arda, 2017:22) Indikator kinerja, antara lain:

1. Mutu kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan

2. Kualitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target

3. Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja

4. Sikap

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2017:75) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan suatu perasaan karyawan terhadap situasi dalam pekerjaannya, seperti imbalan, hubungan antar rekan kerja dan lingkungannya. Pendapat tersebut sama dengan pendapat yang dikemukakan oleh Umar (dalam Kurniawati, 2021:161) Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya. Kepuasan kerja menjadi tolak ukur terhadap tingkat kepuasan kerja yang berada di dalam pekerjaannya, ketika banyak karyawan yang keluar dari pekerjaannya, maka tingkat kepuasan kerja di dalam perusahaan tersebut rendah. Karena tingkat kepuasan menjadi faktor utama karyawan tersebut nyaman dengan pekerjaan atau lingkungan kerjanya.

Menurut Robbins (dalam Busro, 2018:101) Bahwa kepuasan kerja ialah perasaan kerja yang positif yang dihasilkan dari penilaian beberapa karakteristik. Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang telah dicapai dengan hasil yang diharapkan. Kepuasan kerja dapat diperoleh dengan baik ketika hasil yang telah dicapai lebih besar dibandingkan hasil yang di harapkan, maka karyawan tersebut mempunyai kualitas kerja yang positif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang baik. Sebaliknya, ketika karyawan tersebut tidak mencapai hasil yang telah diperoleh, maka menyebabkan kualitas kerja yang negatif dan menyebabkan kinerja yang rendah dan stress kerja yang meningkat.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Herzberg (dalam Busro, 2018:110) Menyatakan pendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu:

1. Faktor psikologi
Berkaitan pada kejiwaan: 1. Minat dalam bekerja, 2. Ketentraman pada saat bekerja, 3. Sikap terhadap pekerjaan, 4. Bakat dan keterampilan
2. Faktor sosial
Berkaitan pada interaksi sosial : 1. Interaksi antara sesama karyawan, 2. Interaksi karyawan dengan atasan, 3. Interaksi dengan karyawan yang berbeda divisi atau jenis pekerjaan
3. Faktor fisik
Berkaitan pada kondisi lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan : 1. Jenis pekerjaan, 2. Pengaturan waktu di dalam pekerjaan, 3. Perlengkapan peralatan kerja, 4. Keadaan ruangan maupun suhu di dalam tempat kerja
4. Faktor Finansial
Berkaitan pada jaminan serta kesejahteraan karyawan : 1. Sistem dan besarnya gaji, 2. Jaminan sosial, 3. Berbagai tunjangan /fasilitas yang diberikan, 4. Promosi dan sebagainya

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) Indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan
Pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah pekerjaan tersebut memberikan hasil yang memuaskan
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima oleh seseorang akibat hasil pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan
4. Pengawasan
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2 Review Peneliti Terdahulu

Sebagai bahan peninjau guna membuat penelitian ini maka dikemukakan beberapa penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian ini.

Peneliti pertama Anjelia dan Saragih (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan adanya gaya kepemimpinan sebagai variabel moderator Pada Bank Nagari Kantor Pusat. Metode yang digunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *Proportional Simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden. Analisis data yang digunakan Deskriptif dan metode Regresi linear sederhana dan linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh secara parsial bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan gaya kepemimpinan Bank Nagari Kantor Pusat di Sumatera Barat memperkuat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Peneliti ke dua Madjid dan Hidayanto (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada PT. Prodia Widyahusada. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner penelitian. Riset ini menyebarkan kuesioner terhadap 37 responden. menggunakan metode sensus. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini, membuktikan bahwa secara parsial dan secara simultan, variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, moderasi dari kepuasan kerja mampu memperkuat pengaruh dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian ke tiga Adipradana dan Andriyani (2021) bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan CV Batik Wahyu Kencana di Kota Pekalongan. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 85 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Kemudian kepuasan kerja dapat memoderasi disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga dapat memoderasi motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Peneliti empat Jufrizen (2018) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif. Teknik pengumpulan data adalah daftar pertanyaan dan wawancara. Data yang digunakan menggunakan *Moderating Regression Analysis (MRA)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja, dan motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, oleh karena itu motivasi kerja bukan variabel moderating untuk disiplin kerja namun variabel moderating untuk kompensasi.

Penelitian ke lima Adawiyah *et all* (2022) bertujuan untuk menganalisis disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Barat. Adapun yang menjadi populasi adalah pegawai Biro Umum dan Perlengkapan, jenis penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ke enam Ati (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan burger king Surabaya. Selain itu untuk mengetahui bagaimana moderasi variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini. Populasi penelitian adalah karyawan Burger King Surabaya yang berjumlah 40 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan *Moderated Regression Analysis*. Diketahui hasil penelitian bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan bentuk kuasi moderator, dan kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Burger King Surabaya.

Penelitian ke tujuh Correia dan Meita (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Dili Timor Leste. Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Dili Timor Leste pada taraf nyata $\alpha = 5\%$. Besarnya pengaruh antara Motivasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja di Universitas Dili adalah sebesar 62,9%.

Penelitian ke delapan Majid *et all* (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta menganalisis kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini dengan pendekatan kualitatif dan kuantatif. Populasi penelitian ini seluruh karyawan Hotel Paradise Batu, sehingga pengambilan

sampelnya menggunakan teknik total sampling. Deskriptif data dan regresi moderasi digunakan sebagai analisis data. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan interaksi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan

Penelitian ke sembilan Novialni dan Meita (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan dari kerja karyawan di PT. Mitra Karunia Indah. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada kantor pusat (head office) PT. Mitra Karunia Indah dengan menggunakan google form sebagai media kuesioner. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik Slovin dengan jumlah sampel 124 responden. Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi kuantitatif yang diukur dengan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) parsial serta pengujian hipotesis uji t dengan SPSS 25.0 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

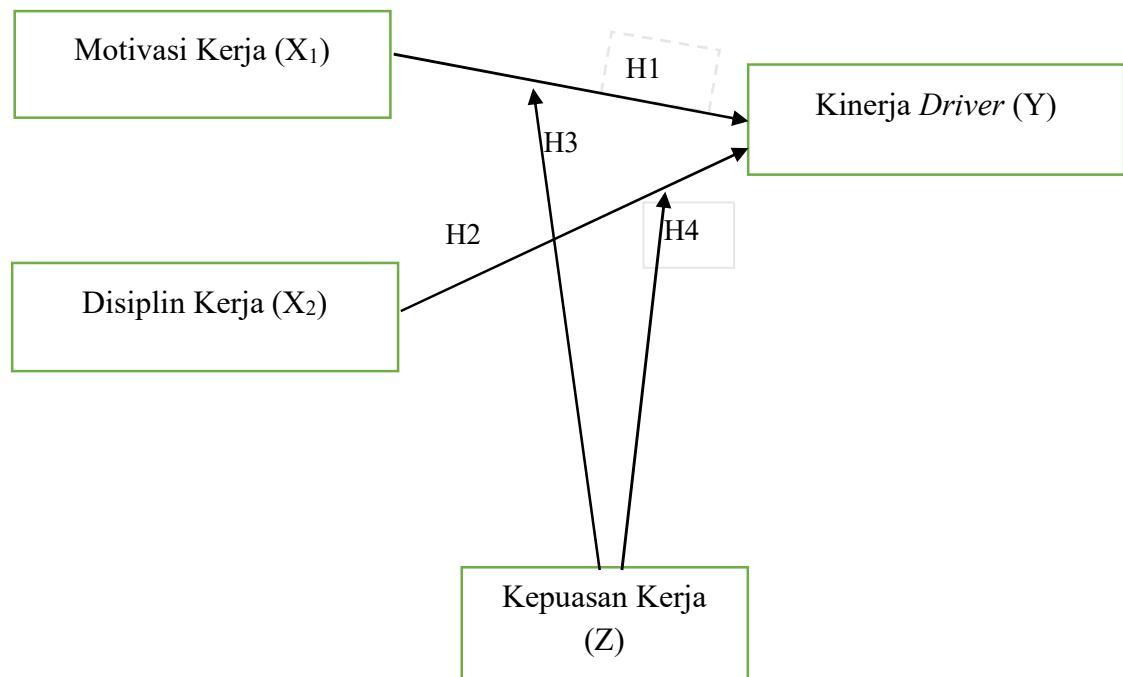
Penelitian ke sepuluh Pranogyo *et all* (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh komitmen karyawan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pemeliharaan sarana instalasi gardu induk. Studi ini diharapkan dapat memutuskan dan mengkaji dampak dari tanggung jawab perwakilan, inspirasi, dan tempat kerja terhadap pelaksanaan pekerja di PT. PLN (Persero) UPT Pulogadung Jakarta Timur. Prosedur yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah teknik pemeriksaan kooperatif kuantitatif, dan strategi eksplorasi yang digunakan adalah studi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UPT Pulogadung, Jakarta Timur. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sebanyak 80 orang. Mengingat konsekuensi pengujian spekulasi dengan taraf nyata 5%, diperoleh kesimpulan yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, sumbangan pengaruh parsial komitmen karyawan

terhadap kinerja karyawan sebesar 14,9%, pemberian pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,06%, dan sumbangan pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 15,8%. Sedangkan secara simultan bantuan pengaruh komitmen karyawan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6%.

2.3 Kerangka konseptual Penelitian

2.3.1 Kerangka konseptual

Dalam kerangka konseptual penelitian ini terdapat 2 variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), Variabel terikat yaitu Kinerja *Driver* (Y) dan Variabel Moderator yaitu Kepuasan Kerja (Z).



Gambar 2. 1 Kerangka penelitian

2.3.2 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja *Driver*

Motivasi kerja dapat membuat dampak baik untuk kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan termotivasi dalam pekerjaannya dan bekerja dengan penuh bersemangat, maka dapat menyebabkan kinerja karyawan yang meningkat. tetapi, ketika karyawan tidak ada motivasi dalam bekerja maka akan mengalami penurunan kinerja dan berdampak buruk. Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal-hal yang membentuk, membimbing, mendorong dan memotivasi perilaku manusia untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut penelitian yang dilakukan Adawiyah *et all* (2022) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja *Driver*

Disiplin kerja harus dijalankan dengan tujuan yang maksimal untuk menyebabkan produktivitas dalam perusahaan bertambah positif dan dapat membuat tingkat kinerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya. Sehingga, disiplin kerja dapat berdampak baik untuk kinerja karyawan. Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah hati nurani dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan sosial yang relevan. Menurut penelitian yang dilakukan Ati (2020) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Kepuasan Kerja memoderasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Driver*

Kepuasan kerja dapat memperkuat dan memperlemah motivasi kerja dan kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dapat menyebabkan tidak adanya motivasi di dalam dirinya dan bekerja dengan tidak sungguh-sungguh sehingga mengalami penurunan

kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan Majid *et all* (2021) ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di hotel paradise batu. artinya, kepuasan kerja bersifat memperkuat hubungan motivasi kerja pada kinerja karyawan. jika interaksi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga akan ikut serta semakin meningkat.

4. Kepuasan Kerja memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Driver*

Disiplin kerja dan kinerja karyawan merupakan faktor yang harus dimiliki oleh karyawan yang ingin mempunyai kepuasan dalam bekerja. Karena, kepuasan kerja didapat dengan cara mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga membuat hasil kerja yang selama ini dikerjakan di dalam perusahaan menjadi kinerja karyawan yang positif. Menurut penelitian yang dilakukan Adripradana Adriyani (2021) Kepuasan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya kepuasan kerja dapat memperkuat variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan

2.3.3 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver*
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver*
3. Diduga kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *driver*
- 4 : Diduga kepuasan kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja *driver*