



DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>

Received: 27 Oktober 2023, Revised: 28 November 2023, Publish: 12 Desember 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Digital XYZ

Rina Elviana¹, Nurhadi Santoso², Aat Atikah³, Fitri Yuriyatun⁴

¹Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia, rinaelviana23@gmail.com

²Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia, hady.santoso18@gmail.com

³Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia, atikahaat93@gmail.com

⁴Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia, fitriyuri15@gmail.com

Corresponding Author: reghigiva5@gmail.com

Abstract: This research investigates the influence of motivation, work discipline and job satisfaction on workplace performance. Through a careful review of the literature, this study illustrates the complex relationship between intrinsic and extrinsic motivational factors, levels of work discipline, and levels of job satisfaction on individual and group performance achievement. Various psychological and management theories are utilised to understand how motivation, discipline and job satisfaction interact to shape optimal performance in the work environment. Findings from various studies show that high motivation, good levels of discipline, and adequate job satisfaction can have a positive impact on productivity, work quality, and overall performance. However, there is complexity and variation in the influence of these factors depending on the organisational and individual context. Thus, an in-depth understanding of the relationship between motivation, work discipline, job satisfaction and performance is important in developing effective management strategies to improve individual and organisational performance. Results of this article: 1) Motivation affects performance; 2) Work Discipline has an effect on Performance; and 3) Job Satisfaction has an effect on Performance.

Keyword: *Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Performance*

Abstrak: Penelitian ini menyelidiki pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja di tempat kerja. Melalui tinjauan literatur yang cermat, studi ini menggambarkan hubungan yang kompleks antara faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik, tingkat disiplin kerja, serta tingkat kepuasan kerja terhadap pencapaian kinerja individu maupun kelompok. Berbagai teori psikologi dan manajemen digunakan untuk memahami bagaimana motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja saling berinteraksi dalam membentuk kinerja yang optimal di lingkungan kerja. Temuan dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi, tingkat disiplin yang baik, dan kepuasan kerja yang memadai dapat berdampak positif terhadap produktivitas, kualitas kerja, serta kinerja secara keseluruhan. Namun, terdapat kompleksitas dan variasi dalam pengaruh faktor-faktor ini tergantung pada konteks organisasi dan individu. Dengan demikian, pemahaman mendalam

tentang hubungan antara motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja menjadi penting dalam mengembangkan strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Hasil artikel ini: 1) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja; 2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja; dan 3) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Keyword: Kinerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Pada era persaingan global saat ini pada bidang industri, otomotif, teknologi sampai dengan militer, seluruh elemen dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kualitasnya agar dapat bersaing dan bertahan. Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalnya adalah apakah karyawan mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (Hasibuan, 2016), hasil kerja tidak hanya dalam bentuk fisik, namun juga ada dalam bentuk jasa. Jasa yang dihasilkan merupakan hasil dari suatu proses yang dapat dirasakan oleh user atau konsumen. Sedangkan Motivasi diartikan sebagai keadaan yang menuntut seseorang supaya mencapai tujuan motifnya. (Anwar Prabu M, 2017). Untuk mencapai motivasi yang ditinggi seseorang harus memiliki semangat yang kuat yang dapat dikombinasikan dengan Tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Variable lain yang mendukung terciptanya kinerja pegawai yang maksimal yaitu kepuasan pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. (Sunnyoto, 2012).

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan bahwa seorang pegawai yang memiliki motivasi tinggi, dan memiliki disiplin kerja yang baik akan merasakan kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai tersebut. Secara akumulatif jika Perusahaan dapat mengkoordinasikan variable-variabel tersebut kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja Perusahaan/instansi dan akan tercapai tujuannya.

METODE

Metodologi penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian kualitatif. Pendekatan ini akan melibatkan analisis teks dan dokumen. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali, H., & Limakrisna, 2013). Data kualitatif akan dianalisis dengan menggunakan teknik-teknik seperti analisis isi dan analisis naratif untuk memahami pola, temuan, dan hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini, artikel ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam dan nuansamen tentang bagaimana budaya organisasi dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan dan bagaimana karakteristik budaya organisasi tertentu dapat memoderasi dampaknya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi praktisi manajemen sumber daya manusia dan pemimpin organisasi dalam mengembangkan budaya organisasi yang mendukung motivasi kerja karyawan yang tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2014)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (Hasibuan, 2016),

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Moehariono, 2014)

Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Stolovitch dan Keeps dalam (Edison et al., 2016)

Menurut Pendapat (Simajuntak, 2011), kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu:

1. Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

Kinerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Ichlapio Fitrianto, 2020), (Sandika dan Kurniati W. Andani, 2020), (Erlinda Esti Hairunnisa¹, Syarif Ali², 2022)

Motivasi

Secara etomologis motivasi diartikan sebagai apa yang menggerakkan orang untuk melakukan tindakan. (Richard dan Edward, 2017)

Motivasi adalah semangat (gairah) membara dalam diri seseorang yang disebabkan oleh adanya kebutuhan serta keinginan yang mendorong seseorang agar dapat mengerahkan energi fisik serta mentalnya agar mencapai tujuan yang diharapkan. (V.G Kondalkar, 2007)

Motivasi diartikan sebagai keadaan yang menuntut seseorang supaya mencapai tujuan motifnya. (Anwar Prabu M, 2017)

Sutrisno, (2016) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi, yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

Motivasi ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Putu Arya Gunawan¹, Komang Krisna Heryanda², 2021), (Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa, 2020), (Solehudin, 2017)

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan M, 2016).

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. (Bintaro dkk., 2017)

Disiplin yaitu suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. (Sutrisno, 2016)

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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai dkk., 2013)

Berdasarkan disiplin kerja pegawai, ada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yaitu (Hamali, 2016):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan,
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan,
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai,
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Disiplin Kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Jufrizen, Tiara Safani Sitorus, 2021), (Muhammad Muslim, 2021), (Muhammad Al Hafizh, Arif Hartono, 2022)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. (Sunyoto, 2012)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2014).

Kepuasan kerja adalah gambaran positif terhadap suatu pekerjaan yang didapatkan dari penilaian karakteristiknya. (Stephen Robbins *et al*, 2016)

Kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaan yang mereka hasilkan oleh usahanya sendiri (internal) serta hal yang mendukung (eksternal) sesuai keadaan kerja, hasil kerja, serta kerja itu sendiri. (Lijan Poltak Sinambela, 2019)

Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangkan pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya,
2. Mencintai pekerjaannya,
3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan,
4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan

5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Kepuasan Kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Putu Arya Gunawan, Komang Krisna Heryanda, 2021), (Muhammad Muslim, 2021), (Sandika dan Kurniati W. Andani, 2020),

Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Jufrizen, Tiara Safani Sitorus, (2021)	Motivasi dan Kepuasan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Motivasi berpegaruh terhadap Kinerja	Kepuasan Kerja berpegaruh terhadap Kinerja	H1
2	Muhammad Muslim, (2021)	Motivasi dan Disiplin berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Motivasi berpegaruh terhadap Kinerja	Disiplin berpegaruh terhadap Kinerja	H1
3	Sandika dan Kurniati W. Andani, (2020)	Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Disiplin Kerja berpegaruh terhadap Kinerja	Kepuasan kerja berpegaruh terhadap Kinerja	H2
4	Muhammad Al Hafizh, Arif Hartono, (2022)	Disiplin Kerja dan Motivasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Disiplin Kerja berpegaruh terhadap Kinerja	Motivasi berpegaruh terhadap Kinerja	H2
5	Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa, (2020)	Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Kepuasan Kerja berpegaruh terhadap Kinerja	Disiplin berpegaruh terhadap Kinerja	H3
6	Ichlapio Fitrianto, (2020)	Kepuasan Kerja dan Motivasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Kepuasan Kerja berpegaruh terhadap Kinerja	Motivasi berpegaruh terhadap Kinerja	H3

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel *ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi diartikan sebagai keadaan yang menuntut seseorang supaya mencapai tujuan motifnya. (Anwar Prabu M, 2017)

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja, jika Motivasi dipersepsikan dengan baik maka Kinerja akan dipersepsikan baik pula begitu juga sebaliknya. Bahwa jika motivasi dipersepsikan tidak baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Motivasi yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi, yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

Untuk meningkatkan Kinerja dengan memperhatikan Motivasi, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah memberikan motivasi kepada pegawai, dimana dengan meningkatnya motivasi pegawai dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Jufrizen, Tiara Safani Sitorus, 2021), (Muhammad Muslim, 2021), (Solehudin, 2017)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan M, 2016).

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, jika Disiplin Kerja dipersepsikan dengan baik maka Kinerja akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan tingginya Tingkat kedisiplinan pegawai mentaati segala peraturan/kebijakan yang berlaku dilembaga/Perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Disiplin Kerja yaitu (Hamali, 2016):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan,
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan,
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai,
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Disiplin Kerja berperan terhadap Kinerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Jufrizen, Tiara Safani Sitorus, 2021), (Muhammad Muslim, 2021), (Muhammad Al Hafizh, Arif Hartono, 2022)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

Kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. (Sunyoto, 2012)

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, jika Kepuasan Kerja dipersepsikan dengan baik maka Kinerja akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika pegawai merasa puas dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya,
2. Mencintai pekerjaannya,

3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan,
4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Kepuasan Kerja berperan terhadap Kinerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Putu Arya Gunawan, Komang Krisna Heryanda, 2021), (Muhammad Muslim, 2021), (Sandika dan Kurniati W. Andani, 2020),

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja;
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. dan
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

REFERENSI

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deppublish: Yogyakarta*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Moehariono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik* (1sted.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Breward, K. E. (2016). *Essentials of organizational behavior*. Canadian: Pearson.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Buku seru