

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Asosiasi Pengusaha Kafe dan Restoran Indoneisa (Apkrindo) Jawa Timur menjelaskan bahwa tren kinerja industri Food and Beverage (FnB) di Jatim sampai akhir tahun 2022 tumbuh sekitar 30% seiring dengan pulihnya perekonomian pasca pandemi. Usaha kuliner tersebut berkembang di Jatim, khususnya di Surabaya, bahkan merata di semua segmen dan tipe seperti resto, kafe, sampai kedai dan warungan yang arahnya lebih banyak tren Korea dan Jepang (Widarti, 2022). Salah satu restoran yang mengusung konsep makanan Korea dan Jepang adalah restoran berkonsep '*all you can eat*' yakni Mr. Sumo.

Mr Sumo adalah restoran All You Can Eat yang berdiri sejak 2018 yang saat ini sudah memiliki 5 outlet yang tersebar di beberapa kota diantaranya Surabaya, Bekasi, Balikpapan, dan Bali. 2 outlet yang ada di Surabaya adalah outlet yang paling ramai di kunjungi. Hal ini didukung oleh penjelasan dari manager area Surabaya Mr. Sumo yakni Safrudin Prawiranegara yang menyampaikan bahwa pihaknya selalu menjaga kualitas barang dan bahan makanan. Saat ini karyawan yang bekerja di restoran tersebut berjumlah 32 orang (Masduki, 2022).

Keberhasilan restoran tersebut salah satunya adalah karena sumber daya manusia yang ada didalamnya dapat dikelola secara profesional. Pengelolaan sumber daya manusia dari waktu ke waktu mengalami perubahan, terutama dalam menghadapi persaingan dan perubahan yang kompetitif dengan paradigma baru. Pengelolaan dan implementasi strategi sumber daya manusia bertujuan untuk menjaga aktivitas yang dilakukan dalam pengelolaan sesuai dan selaras dengan strategi organisasi. Salah satu bagian dari pengelolaan sumber daya manusia tersebut

adalah membangun kinerja karyawan.

Persaingan di segala bidang saat ini, tak terkecuali di bidang bisnis, sangat ketat dirasakan oleh para pebisnis. Hal ini juga membuat dinamika persaingan pada perusahaan-perusahaan dalam suatu industri pun semakin tinggi. Perusahaan secara tak langsung dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan mitra bisnisnya. Sejalan dengan perkembangan ketatnya persaingan bisnis, kondisi seperti ini juga menyebabkan sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk menampilkan kinerja yang terbaik. Dengan mempertahankan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan akan terus mampu bersaing dengan para kompetitornya (Yuniarti, Irwansyah, & Hasyim, 2021).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Menurut (Kasmir, 2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Sinambela, 2017) mengemukakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan atau job recruitment. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompetensi, kompensasi, gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal, motivasi, lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya (Rivai & Sagala, 2010). Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

Perbedaan kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan sering kali menjadi faktor penghambat tim dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mampu melihat permasalahan kinerja yang terjadi di dalam perusahaan. Dengan melihat permasalahan kinerja yang terdapat di dalam diri

masing-masing karyawan, hal tersebut dapat segera ditangani agar tidak mengganggu perkembangan perusahaan.

Motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut (Sinambela, 2017) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan (Kasmir, 2018) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu penting memahami bahwa karyawan dapat memunculkan perilaku tertentu dan dapat dipengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motif perilaku seseorang yang memiliki motivasi tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi dapat disimpulkan dari perilaku orang yang tampak (Hariandja, 2009).

Motivasi dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan kemampuan manajemen dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan memberikan perhatian terhadap mereka. Dengan adanya motivasi yang dimiliki ini merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektifitas organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Astuti, Lamsah, dan Artiningsih (2020), motivasi yang tinggi dalam diri karyawan dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kinerja, sebaliknya bila motivasi karyawan rendah maka semangat dan produktivitas dalam kinerja karyawan juga menjadi menurun. Penurunan motivasi ini dapat memberikan dampak buruk terhadap segala aspek dan bisa merugikan bagi perusahaan (Astuti, Lamsah, & Artiningsih, 2020). Oleh sebab itu, variabel ini menjadi relevan untuk diteliti tingkat pengaruhnya

terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor kedisiplinan kerja. Kedisiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi/perusahaan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya. Kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Hamali, 2018) disiplin kerja dapat dipandang sebagai sesuatu yang mempunyai manfaat yang besar, baik dalam kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Rivai dan Jauvani Sagala (2010:825) mengemukakan bahwa kedisiplinan 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 (Rivai & Sagala, 2010).

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin (Richard, Robert, & Gordon, 2012). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, Manajemen sumber daya manusia, 2019). Senada namun lewat sudut pandang yang sedikit berbeda, menurut (Afandi, 2018) sikap kerja atau *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara

kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri. Kepuasan kerja memperoleh perhatian dari berbagai kalangan ahli karena berhubungan dengan kondisi karyawan dan perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas cenderung memiliki intensi *turn over* dan akan meninggalkan pekerjaannya (Pranesha, 2016).

Menurut Robbins dan Tomithy (2008) karyawan mengekspresikan ketidakpuasannya dengan empat cara. Pertama, keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain. Kedua, bekerja dengan seenaknya (misalnya terlambat datang, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja). Ketiga, membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah. Keempat, menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan manajemennya dapat melakukan sesuatu yang terbaik (Robbins & Tomithy, 2008). Karyawan yang puas terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya akan meningkatkan performa kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Selain karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang memadai, perusahaan juga perlu memberikan semangat terhadap para karyawannya, terutama bagi seorang manager agar karyawannya bisa bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang sudah didelegasikan. Semangat kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan..

Semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik (Refiza, 2016). Perusahaan atau pelaku bisnis yang kurang memperhatikan peranan SDM ditandai dengan kurangnya pemahaman dan perhatian terhadap kebutuhan dan

harapan karyawan seperti kurang diperhatikannya kesejahteraan karyawan, keluhan karyawan tidak didengarkan, bahkan melanggar undang-undang dan peraturan yang mengatur hubungan antar karyawan dan manajemen. Hal-hal tersebut merupakan beberapa penyebab yang dapat menghambat kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Mister Sumo Indonesia yang merupakan salah satu restoran yang bergerak dalam bidang industri makanan di Surabaya. Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor Mr. Sumo, ditemukan bahwa beberapa karyawan seringkali terlambat masuk ketika waktu istirahat telah selesai di jam kerja yang sudah ditentukan. Walaupun tidak ditemukan setiap hari, tetapi ini cukup mengganggu keberlangsungan jam operasional restoran. Selain itu beberapa karyawan juga mencuri waktu untuk bermain *handphone* untuk mengakses sosial media atau *game online* saat tidak ada konsumen yang datang. Hal ini membuat karyawan tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan saat tiba-tiba ada konsumen yang datang.

Selain mewawancarai supervisor di restoran tersebut, peneliti juga mewawancarai kapten crew yang merupakan leader dari karyawan yang bekerja disana. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, ditemukan bahwa gaji yang diterima karyawan tidak mengalami kenaikan selama beberapa tahun terakhir. Selain itu, karyawan yang berprestasi seharusnya mendapat intensif atau bonus sesuai dengan kesepakatan di awal. Namun intensif tersebut seringkali tidak diberikan kepada karyawan. Hal ini membuat karyawan tidak memberikan kinerja yang maksimal dalam menjalani tugas pekerjaannya.

Seiring dengan perkembangan zaman dan banyaknya pesaing yang bergerak di bidang yang sama, maka restoran All You Can

Eat Mr. Sumo di Surabaya perlu melakukan peningkatan pelayanan dalam berbagai bidang. Dalam mendukung hal tersebut perlu adanya kinerja baik yang dimiliki oleh sumber daya manusia (karyawannya). Kinerja karyawan yang efektif diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah di paparkan maka dapat di simpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya ?
2. Apakah Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya ?
4. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya ?
5. Apakah Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Tujuan Umum

- a. Untuk dapat memenuhi salah satu syarat tugas akhir bagi mahasiswa dalam memperoleh gelar

Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

- b. Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan dari Universitas Adi Buana Surabaya.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mister Sumo Indonesia di Merr Surabaya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Mister Sumo Indonesia di Merr Surabaya.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mister Sumo Indonesia di Merr Surabaya.
- d. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mister Sumo Indonesia di Merr Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

Manfaat dari penelitian ini terbagi dua yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

- a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi ilmu pengetahuan yang semakin berkembang di kalangan masyarakat, khususnya ilmu hukum dibidang sosial. Penelitian ini memberikan pemikiran dan menambah pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia tentang konsep Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja yang

sesuai dengan penerapan peraturan yang berlaku, serta sebagai masukan pada penelitian berikutnya.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bagi akademis diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Dengan penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi dalam memajukan kualitas pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

1.4.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan wawasan yang lebih luas lagi bagi penulis, sehingga teori-teori yang pernah diperoleh saat perkuliahan bisa bermanfaat dan berguna bagi penulis dan orang lain.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Meskipun ada perbedaan pada objek atau variabel yang diteliti, penelitian tersebut dapat dipakai sebagai gambaran bagi penelitian berikutnya untuk melakukan penelitian. Adapun hasil penelitian terdahulu tersebut antara lain:

1. Permatasari (2020) melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Fish & Co Surabaya”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Restoran Fish & Co Surabaya. Populasi sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 56 responden. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan model regresi berganda melalui software SPSS 23 (Permatasari, 2020). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa:
 - a. Variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
 - b. Variabel fasilitas kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
 - c. Variabel motivasi kerja dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di restoran Fish & Co Surabaya.
2. Baskoro dan Amelia (2021) melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Oktias Brasserie & Resto

Cibinong". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Oktias Brasserie & Resto Cibinong. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan penentuan populasi sampel menggunakan metode jenuh sehingga populasi sampel yang digunakan adalah sebanyak 20 responden yang merupakan karyawan resto tersebut. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif, regresi linier berganda melalui software SPSS versi 20.0 (Baskoro & Amelia, 2021). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa:

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - c. Motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasma, Ilmi, dan Wasil (2020) melakukan sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja serta Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Torani Jalan Juanda Samarinda". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semangat kerja, disiplin kerja, dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Populasi sampel penelitian ini sebanyak 42 karyawan Rumah

Makan Torani Jalan Juanda Samarinda yang diambil dengan menggunakan teknik sampling (Hasma, Ilmi, & Wasil, 2020). Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

- a. Variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 - b. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 - c. Variabel pengawasan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
 - d. Variabel semangat kerja, disiplin kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Zahrah (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Kirinkimbab Korea di Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada restoran Korea Kirinkimbab di Malang. Populasi sampel penelitian ini sebanyak 50 responden yang diambil dengan menggunakan angket atau kuesioner (Zahrah, 2022). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda yakni uji F dan uji T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :
- a. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
 - b. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

- c. Kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
 - d. Hasil pengujian dominan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.
5. Puspitasari (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Gong Jatiluwih Restaurant”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada restoran gong jatiluwih. Populasi sampel penelitian ini sebanyak 30 responden yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda (Puspitasari, 2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :
- a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - c. Disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Tura dan Sudiarto (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Mc Donald’s Cabang Pondok Cabe Tangerang Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedisiplinan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mc Donald’s cabang pondok cabe Tangerang Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedisiplinan dan budaya organisasi berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada karyawan Mc Donald's Cabang pondok Cabe Tangerang Selatan. Populasih sampel penilitihan ini sebanyak 52 responden yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan berganda (Tura & Sudiarto , 2020). Hasil penelितihan ini menunjukkan bahwa :

- a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 - b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 - c. Disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7. Kiki Dimas Nugraha (2021) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap karyawan di Restoran A&W Bandara Soekarno Hatta Terminal 1." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran A&W bandara soekarno hatta terminal 1. Populasih sampel penilitihan ini sebanyak 45 reponden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang diambil dengan menggunakan teknik jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS (Nugraha , 2021). Hasil penelितihan ini menunjukkan bahwa :

- a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - d. Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Asmawiyah (2018) melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makassar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makassar. Populasi sampel penelitian ini sebanyak 21 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi berganda (Asmawiyah , 2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :
- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - c. Motivasi dan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - d. Variabel motivasi yang mempunyai pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
9. Laowo (2021). Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru”. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. Populasi sampel penelitian ini sebanyak 39 orang sebagai responden dengan metode sensus. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana (Laowo, 2021). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa :

- a. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Somantri (2018). Melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele Sumedang". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan tahu sari kedele sumedang. Populasi sampel penelitian 57 karyawan sebagai responden. Untuk analisis data yang digunakan yaitu analisis skor, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, korelasi rank spearman dan koefisien determinasi. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Tahu Sari Kedele. Analisis koefisien korelasi yang diperoleh melalui perhitungan rank spearman sebesar 0,923. Sedangkan melalui pengujian regresi linier sederhana diperoleh hasil persamaan $Y = 2,566 + 1,236 X$. Selain itu didapatkan pula koefisien determinasi sebesar 85,19%, maka hasil dari kriteria interpretasi koefisien determinasi interval koefisien menunjukkan bahwa tingkat pengaruhnya tinggi atau kuat, sisanya 14,81% dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar penelitian (Somantri, 2018).

2.2 Landasan Teori

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Dessler (2010), manajemen sumberdaya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan/ organisasi. Maka dengan MSDM yang diterapkan dapat menentukan baik buruk nya kinerja karyawan pada Perusahaan tersebut.

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai & Sagala, 2010).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Menurut (Kasmir, 2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Sinambela, 2017)

Pengertian kinerja karyawan adalah sekelompok

orang dalam suatu organisasi yang telah menyelesaikan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing. Sebab pada dasarnya, setiap lembaga atau perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Sehingga karyawan dianggap sebagai aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik.

Untuk itu ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja karyawan yakni, kuantitas dan kualitas kerja, membuat perencanaan kegiatan, dan pemahaman tentang pekerjaan. Tujuan utama dari pengukuran kinerja ialah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan serta mematuhi standar perilaku yang telah ditentukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016 : 189-193) yaitu kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja tidak mengendur demi kelancaran bisnis perusahaan. Faktor tersebut di antaranya adalah:

1. Sikap Disiplin

Sikap disiplin sangat penting dalam kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan sangat diperlukan demi kelancaran bisnis perusahaan. Setiap karyawan diharapkan memiliki sikap disiplin untuk mengikuti aturan perusahaan dan

melaksanakan tugas masing-masing. Perusahaan sendiri dapat membuat kebijakan yang akan memengaruhi sikap disiplin karyawan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi setiap karyawan tentu saja berbeda-beda. Ada karyawan yang termotivasi untuk bekerja demi uang agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Ada juga yang termotivasi dengan jabatan tinggi.

3. Kompensasi atau Insentif

Kompensasi akan memengaruhi kinerja karyawan karena kompensasi diberikan dalam bentuk bonus yang fungsinya untuk meningkatkan kinerja. Iming-iming kenaikan jabatan juga akan membuat karyawan memperbaiki kinerjanya. Selain sebagai penghargaan untuk karyawan yang bekerja sangat baik, hal ini juga diharapkan dapat memacu karyawan lain untuk bekerja lebih baik lagi.

4. Gaya Kepemimpinan

Karyawan yang memiliki pemimpin baik biasanya akan memberikan performa yang baik juga. Gaya atasan dalam memimpin karyawannya akan sangat memengaruhi kinerja perusahaan maupun karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan mengayomi karyawannya

untuk dapat menyelesaikan tugas masing-masing tanpa memberi tekanan yang berlebihan.

2.2.1.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Tabaoli, Habtoor dan nashief indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut (Tabouli, Nashief, & Habtoor, 2016) :

1. Efisiensi kerja
Efisiensi kerja berarti karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan cara yang membuatnya nyaman tanpa mengurangi beban tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki cara efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat mengurangi pemborosan waktu, tenaga, dan juga biaya dalam menjalankan usaha, agar perusahaan dapat bertahan di dalam persaingan yang semakin kompetitif.
2. Perencanaan Kerja
Perencanaan kerja adalah proses yang melibatkan pengidentifikasian strategi, tujuan, penentuan standar kinerja, pengembangan rencana tindakan, dan evaluasi individu, tim, maupun perusahaan secara efektif untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal.
3. Kreativitas dan Inovasi
Kinerja karyawan yang baik juga dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah dunia kerja dengan ide baru atau inovasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau perusahaan tersebut.

4. Upaya dalam Bekerja

Kinerja karyawan yang maksimal tergambar dalam upaya kerja keras dan totalitas yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Karyawan yang berupaya untuk tetap fokus dan konsisten akan menunjukkan hasil kerja yang baik.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut (Sinambela, 2017) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan (Kasmir, 2018) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2002).

Sementara Robbins dan Timothy (2008) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu

(Robbins & Tomithy, 2008).

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2011)

1. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel.
2. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa.

2.2.2.3 Indikator-indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019:158), terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivator* yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut:

1. **Prestasi(Achievement)**
Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.
2. **Pengakuan(Recognition)**
Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.
3. **Pekerjaan itu sendiri (The work it self)**
Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.
4. **Tanggung jawab (Responsibility)**
Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. **Kemajuan (Advancement)**
Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
6. **Pengembangan potensi individu (The possibility of growth)**
Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2.2.3 Kedisiplinan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Kedisiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi/perusahaan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya. Kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut (Hamali, 2018) disiplin kerja dapat dipandang sebagai sesuatu yang mempunyai manfaat yang besar, baik dalam kepentingan organisasi maupun bagi karyawan

Menurut Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

2.2.3.2 Faktor-faktor Kedisiplinan Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa hal yang 10 mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi

perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

2.2.3.3 Indikator-indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut Agbo (2020) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, diantaranya sebagai berikut (Agbo, 2020):

1. Berkelakuan baik

Orang yang disiplin adalah mereka yang memiliki kepribadian yang baik karena mereka dapat menaati aturan.

2. Memahami konsep penghargaan dan hukuman
Orang yang disiplin adalah mereka yang paham bahwa dalam bekerja atau melakukan sesuatu sesuai aturan akan mendapat penghargaan dan jika tidak maka mereka akan mendapat hukuman.
3. Memiliki kepercayaan diri terhadap kompetensi
Orang yang disiplin adalah mereka yang memiliki keyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan yang kompeten, dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, Manajemen sumber daya manusia, 2019). Senada namun lewat sudut pandang yang sedikit berbeda, menurut (Afandi, 2018) sikap kerja atau *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri. Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong

hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan.

2.2.4.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

1. Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

2. Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta

kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

2.2.4.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Sembilan Indikator Kepuasan Kerja yang dijabarkan oleh Spector (2001) digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Berikut aspek atau indikator kepuasan kerja. Sebagi berikut (Salim & Setiawan, 2012):

1. Gaji

Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan tingkatan dan struktur dalam pekerjaan. Perusahaan memberi gaji dan bonus sebagai upah dari hasil kerja karyawan. Karyawan merasa puas jika mendapatkan gaji yang layak promosi sebagaimana disebutkan dalam Noe et al (2010), adalah kemajuan menuju posisi yang lebih tinggi dengan lebih banyak tantangan, otoritas, dan tanggung jawab.

2. Promosi

Promosi adalah kemajuan menuju posisi yang lebih tinggi dengan lebih banyak tantangan, otoritas, dan tanggung jawab. Karyawan merasa puas jika ia mendapatkan promosi jabatan.

3. Pengawasan

Karyawan akan merasa puas dengan kerjanya jika kinerja mereka diawasi, di supervisi oleh orang-orang yang dapat menuntun, membimbing dan mendukung mereka untuk mencapai tujuan bersama.

4. Bonus

Karyawan yang mendapatkan bonus atau kompensasi finansial baik langsung maupun tidak langsung (misalnya dana pensiun).

5. *Rewards* atau imbalan
Merupakan pertukaran dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
6. Prosedur Operasional
Karyawan akan terbantu jika di perusahaan tempat mereka bekerja memiliki langkah-langkah penyelesaian tugas yang harus diikuti sesuai standar tertentu berdasarkan peraturan dan hukum yang berlaku.
7. Rekan Kerja
Rekan kerja dengan nilai, sikap, dan filosofi yang sama bisa meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, karyawan puas ketika mereka didukung dengan rekan kerja mereka untuk mencapai tujuan bersama.
8. Sifat Pekerjaan
Yakni variabilitas dari pekerjaan yang diberikan. Misalnya bentuk tugas harian atau rutinitas, karakteristik pekerjaan, dan keterangan tugas pekerjaan.
9. Komunikasi
Yakni arus informasi dari pimpinan kepada karyawan maupun calon karyawan (pelamar) mengenai manfaat atau keuntungan yang dapat mereka terima selama bekerja di perusahaan tersebut.

2.2.5 Semangat Kerja

2.2.5.1 Pengertian Semangat kerja

Semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu reaksi

emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik (Novianingsih, 2013; 43).

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang (Purwanto, 2013).

2.2.5.2 Faktor-faktor Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu dilakukan terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, pada pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup pegawai di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat. Biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Ahmad tohardi (2010:421) cara-cara tersebut antara lain:

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2. Memperhatikan kebutuhan Rohani
Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para pegawai 45 membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.
3. Perlu menciptakan suasana santai
Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para pegawai. Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai dan rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.
4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
Setiap perusahaan harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidakpastian dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan bisa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.
5. Perasaan aman dan masa depan
Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.
6. Fasilitas yang memadai
Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup

menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja

2.2.5.3 Indikator-indikator Semangat kerja.

Indikator semangat kerja diantaranya adalah sebagai berikut (Nitisemito, 2010):

1. Produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a. Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Tidak menunda pekerjaan
- c. Mempercepat pekerjaan

2. Tingkat absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu :

- a. Cuti
- b. keterlambatan
- c. Alfa
- d. Sakit

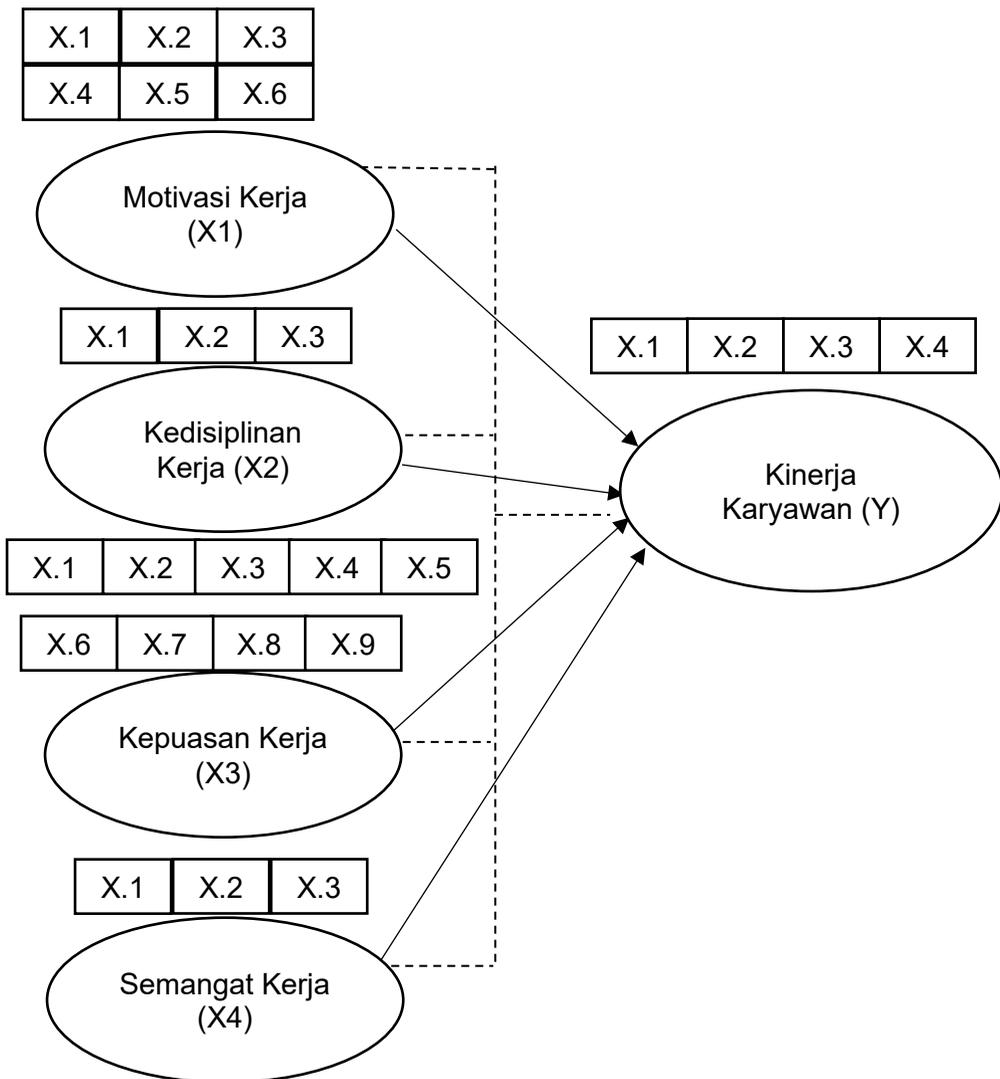
3. *Labour Turn Over*

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan. Dimensi labour turn over diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Setia terhadap perusahaan
- b. Senang bekerja di dalam perusahaan

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, judul, rumusan masalah, tujuan serta kajian teori, penelitian ini berusaha untuk mengetahui pengaruh dari motivasi, kedisiplinan, kepuasan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Maka untuk itu disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Keterangan :

- : Pengaruh secara simultan
- > : Pengaruh secara parsial

Dari gambar konseptual tersebut dapat dijelaskan bahwa Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja, Semangat Kerja merupakan suatu sarana dan prasarana yang ada di sekitar pekerjaan. Sedangkan Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja dari karyawan. Oleh karena itu bagaimana perusahaan harus bisa menjaga meningkatkan kinerja karyawan pada tiap karyawan dengan cara memperbaiki motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan mencari nilai keterampilan antara motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Mister Sumo Indonesia (Merr Surabaya)
- H2 : Kedisiplinan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Mister Sumo Indonesia (Merr Surabaya)
- H3 : Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Mister Sumo Indonesia (Merr Surabaya)
- H4 : Semangat Kerja (X4) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Mister Sumo Indonesia (Merr Surabaya)
- H5 : Motivasi Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Semangat Kerja (X4) berpengaruh secara bersama-sama (Simultan) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Mister

Sumo Indonesia (Merr Surabaya)

BAB III

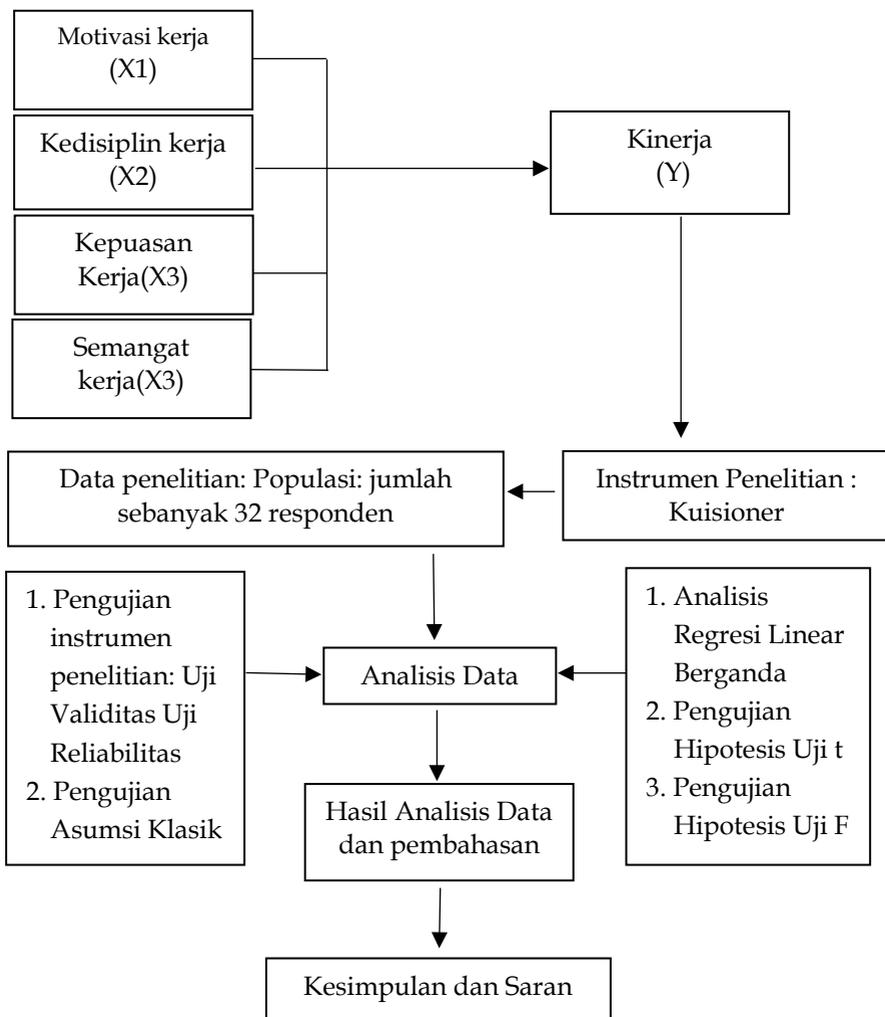
METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam rancangan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan jenis metode kuantitatif dengan jenis metode survey. Menurut Sugiyono (2017:35-36) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono 2017:48)

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh Motivasi kerja (X1), Kedisiplin kerja (X2), Kepuasan kerja (X3), dan Semangat kerja (X4) terhadap Kinerja karyawan (Y). Langkah awal yang harus dilakukan yaitu dengan merumuskan masalah penelitian dan menentukan tujuan melakukan metode survey. Selanjutnya dilakukan proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Setelah itu dilakukan analisis data yang kemudian akan menghasilkan sebuah penelitian yang dapat dijadikan sebuah kesimpulan dan saran penelitian.

Berikut adalah rancangan penelitian dilakukan oleh peneliti:



Gambar 3.1
Rancangan Penelitian

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Sugiyono (2018:126).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mister Sumo Indonesia (merr) yang berjumlah 32 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi memiliki jumlah yang besar sehingga peneliti menggunakan sampel dari populasi tersebut. Sampel dilakukan karena keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi dana, waktu, tenaga dan jumlah populasi yang sangat banyak. Oleh karena itu sampel yang diambil harus benar-benar mewakili populasi. Anggota sampel yang tepat menurut Sugiyono (2017:140) dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka peluang kesalahan semakin kecil dan begitu sebaliknya. Jadi kesimpulannya sampel yang diambil harus mewakili populasi karyawan PT. Mr. Sumo Indonesia (Merr Surabaya).

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan sampel adalah karyawan sebanyak 32 orang.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Handayani, 2020) teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan

sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi.

Dalam penelitian ini, teknik sampel yang akan di gunakan adalah teknik *non-probability sampling*. Dalam bukunya, Sugiyono (2017:84) menjelaskan *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini cara pengambilan sampel dari teknik *non-probability sampling* yang akan di gunakan ialah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi penelitian sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Alasan menggunakan teknik sampling jenuh adalah karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Meskipun membutuhkan waktu yang lebih lama dalam mengumpulkan data, namun teknik sampling jenuh atau sensus dapat memperoleh ketepatan data yang tinggi.

Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mr. Sumo Indonesia (Merr Surabaya) Populasi karyawan sebanyak 32 orang, dan manager serta atasan dalam perusahaan tidak termasuk sampel. hal ini digunakan karena populasi di PT. Mr. Sumo Indonesia (Merr Surabaya) yang relatif kecil sehingga semua karyawan yang tidak termasuk atasan adalah populasi yang digunakan sebagai sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan yaitu menggunakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian

kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur, dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya dan dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.

3.3.2 Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data menurut Sugiyono (2017:223) dapat dilakukan berbagai setting, sumber dan cara. Dalam penelitian ini sumber data penelitian adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:137). Data primer yang dikumpulkan meliputi identitas responden dan pendapat responden mengenai leader member exchange, keyakinan diri dan beban kerja yang akan dilakukan di PT. Mr. Sumo Indonesia (Merr Surabaya)
2. Data Sekunder Sumber sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono 2017:137). Data sekunder dalam penelitian ini yaitu diperoleh dari studi kepustakaan dari berbagai penelitian-penelitian terdahulu, literature-literature atau buku yang memiliki kaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner dibuat menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2017:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor, misalnya :

SS	= Sangat Setuju	diberi skor 5
S	= Setuju	diberi skor 4
R	= Ragu-ragu	diberi skor 3
TS	= Tidak Setuju	diberi skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

Adapun kuisioner digunakan untuk mengambil data tentang persepsi responden akan Sistem informasi Sumber Daya Manusia, Disiplin kerja, serta Kompetensi.

3.4.2 Instrumen Penelitian

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Mengajukan surat ijin penelitian dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya ke perusahaan yang akan ditempati penelitian.
2. Setelah mendapat informasi dari pihak personalia, bahwa perusahaan memberi izin peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Mister Sumo Indonesia (Merr Surabaya), maka peneliti menentukan jadwal pengambilan data penelitian.
3. Melaksanakan penelitian.

4. Mencari informasi mengenai gambaran umum PT. Mister Sumo Indonesia (Merr Surabaya).
5. Melakukan pengambilan data dengan cara menyebarkan kuisioner untuk karyawan PT. Mister Sumo Indonesia (Merr Surabaya).
6. Setelah memperoleh data, maka data tersebut akan dianalisis dan hasilnya akan dicantumkan dalam bentuk tabel serta penjelasan.
7. Menyimpulkan hipotesis.

3.4.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di karyawan PT. Mister Sumo (Merr Surabaya), yang berlokasi di Jl. Dr. Ir. H. Soekarno No. 483, Surabaya, Jawa Timur – Indonesia.

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi operasional Variabel

3.5.1 Variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependent (terkait).

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017:39). Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen (bebas) yaitu Motivasi kerja (X1), Kedisiplin kerja (X2), Kepuasan kerja (X3), dan Semangat kerja (X4).

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2017:39). Dalam penelitian ini menggunakan satu variabel dependen (terkait) yaitu kinerja (Y).

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi oprasional penelitian yang digunakan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi merupakan sesuatu hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut (Sinambela, 2017) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan (Kasmir, 2018) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019:158), terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Prestasi (*Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal

2. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Kemajuan (*Advancement*)

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6. Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2. Kedisiplin Kerja (X2)

Kedisiplin kerja adalah suatu peraturan atau tata tertib yang di buat oleh manajemen suatu organisasi. Disahkan oleh pemilik modal atau dewan komisaris, disepakati oleh serikat pekerja dan di ketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung

dalam organisasi tersebut tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati. Sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keberaturan, dan ketertiban.

Menurut Agbo (2020) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, diantaranya sebagai berikut (Agbo, 2020):

1. Berkelakuan baik
Orang yang disiplin adalah mereka yang memiliki kepribadian yang baik karena mereka dapat menaati aturan.
2. Memahami konsep penghargaan dan hukuman
Orang yang disiplin adalah mereka yang paham bahwa dalam bekerja atau melakukan sesuatu sesuai aturan akan mendapat penghargaan dan jika tidak maka mereka akan mendapat hukuman.
3. Memiliki kepercayaan diri terhadap kompetensi
Orang yang disiplin adalah mereka yang memiliki keyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan yang kompeten, dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.

3. Kepuasan Kerja (X3)

Sembilan Indikator Kepuasan Kerja yang dijabarkan oleh Spector (2001) digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Berikut aspek atau indikator kepuasan kerja. Sebagai berikut (Salim & Setiawan, 2012):

1. Gaji
Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan tingkatan dan struktur dalam pekerjaan. Perusahaan memberi gaji dan bonus sebagai upah dari hasil kerja karyawan.

Karyawan merasa puas jika mendapatkan gaji yang layak
Promosi

Sebagaimana disebutkan dalam Noe et al (2010),
adalah kemajuan menuju posisi yang lebih tinggi
dengan

lebih banyak tantangan, otoritas, dan tanggung jawab.

2. Promosi

Promosi adalah kemajuan menuju posisi yang lebih tinggi dengan lebih banyak tantangan, otoritas, dan tanggung jawab. Karyawan merasa puas jika ia mendapatkan promosi jabatan.

3. Pengawasan

Karyawan akan merasa puas dengan kerjanya jika kinerja mereka diawasi, di supervisi oleh orang-orang yang dapat menuntun, membimbing dan mendukung mereka untuk mencapai tujuan bersama.

4. Bonus

Karyawan yang mendapatkan bonus atau kompensasi finansial baik langsung maupun tidak langsung (misalnya dana pensiun).

5. *Rewards* atau imbalan

Merupakan pertukaran dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

6. Prosedur Operasional

Karyawan akan terbantu jika di perusahaan tempat mereka bekerja memiliki langkah-langkah penyelesaian tugas yang harus diikuti sesuai standar tertentu berdasarkan peraturan dan hukum yang berlaku.

7. Rekan Kerja

Rekan kerja dengan

nilai, sikap, dan filosofi yang sama bisa meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, karyawan puas ketika mereka didukung dengan rekan kerja mereka untuk mencapai tujuan bersama.

8. Sifat Pekerjaan

Yakni variabilitas dari pekerjaan yang diberikan. Misalnya bentuk tugas harian atau rutinitas, karakteristik pekerjaan, dan keterangan tugas pekerjaan.

9. Komunikasi

Yakni arus informasi dari pimpinan kepada karyawan maupun calon karyawan (pelamar) mengenai manfaat atau keuntungan yang dapat mereka terima selama bekerja di perusahaan tersebut.

4. Semangat Kerja (X4)

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang (Purwanto, 2010: 83).

Indikator semangat kerja diantaranya adalah sebagai berikut (Nitisemito, 2010):

1. Produktivitas Karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang

tinggi apa tidak. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a. Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Tidak menunda pekerjaan
- c. Mempercepat pekerjaan

2. Tingkat Absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu :

- a. Cuti
- b. keterlambatan
- c. Alfa
- d. Sakit

3. *Labour Turn Over*

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan. Dimensi labour turn over diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Setia terhadap perusahaan
- b. Senang bekerja di dalam perusahaan

5. Kinerja (Y)

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya

tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Menurut Tabaoli, Nashief dan Habtoor, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut (Tabouli, Nashief, & Habtoor, 2016) :

1. Efisiensi kerja

Efisiensi kerja berarti karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan cara yang membuatnya nyaman tanpa mengurangi beban tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki cara efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat mengurangi pemborosan waktu, tenaga, dan juga biaya dalam menjalankan usaha, agar perusahaan dapat bertahan di dalam persaingan yang semakin kompetitif.

2. Perencanaan Kerja

Perencanaan kerja adalah proses yang melibatkan pengidentifikasian strategi, tujuan, penentuan standar kinerja, pengembangan rencana tindakan, dan evaluasi individu, tim, maupun perusahaan secara efektif untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal.

3. Kreativitas dan Inovasi

Kinerja karyawan yang baik juga dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah dunia kerja dengan ide baru atau inovasi untuk

meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau perusahaan tersebut.

4. Upaya dalam Bekerja

Kinerja karyawan yang maksimal tergambar dalam upaya kerja keras dan totalitas yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Karyawan yang berupaya untuk tetap fokus dan konsisten akan menunjukkan hasil kerja yang baik.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono (2017:147).

3.6.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Suatu alat ukur yang dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang baik dan mampu memberikan informasi yang jelas dan akurat apabila telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh para ahli, kriteria pertanyaan alat ukur yaitu valid dan reliabel. Uji yang digunakan untuk menguji kualitas instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas.

3.6.1.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:198) uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh

peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Validitas menguji seberapa baik suatu instrumen yang dibuat mengukur konsep tertentu yang akan diukur, dengan kata lain, validitas berkaitan dengan apakah kita mengukur konsep yang tepat. Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keakuratan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau akurat mempunyai validitas yang tinggi.

Syarat validitas suatu item adalah saat koefisien (r) tidak kurang dari 0.3 jika korelasi setiap item instrumen dengan skor totalnya kurang dari 0.3 maka butir didalam instrumen tersebut dapat dinyatakan tidak memenuhi syarat atau tidak valid (Sugiyono,2017:200). Dan adapun acuan standar penilaian untuk validitas yang lebih spesifik sebagai berikut:

Tabel 3.1
Standar Penilaian Untuk Validitas

<i>Validity</i>	<i>Criteria</i>
0,05	<i>Good</i>
0,30	<i>Acceptable</i>
0,20	<i>Marginal</i>
0,10	<i>Poor</i>

Sumber : Barker dalam Sugiyono (2017)

Semakin besar validitas suatu tolak ukur, maka alat ukur tersebut semakin mengenai pada sasarannya atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Apabila didalam

pengumpulan data penelitian menggunakan kuisioner, maka pertanyaan-pertanyaan yang disusun pada kuisioner tersebut harus dapat mengukur apa yang menjadi tujuan penelitian.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:199) uji reliabilitas adalah selain keperluan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian telah benar-benar mengukur variabel yang seharusnya diukur, perlu dipastikan juga bahwa instrumen tersebut mengukur variabel secara akurat. Reliabilitas menguji seberapa konsisten suatu instrumen pengukuran mengukur apapun konsep yang diukurnya, dengan kata lain, keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran.

Koefisien *Alfa Cronbach* merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Menurut Sekaran (2012:182) suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alfa Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70.

Cronbach's Alpha adalah koefisien andalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. *Cronbach's Alpha* dihitung dalam rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep. Semakin dekat *Cronbach's Alpha* dengan 1, semakin tinggi keandalan konsistensi internal. Berikut gambaran standar penilaian reliabilitas.

Tabel 3.2
Standar Penilaian Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Internal Consistency</i>
$\alpha \geq 0,9$	<i>Excellent</i>
$0,7 \leq \alpha < 0,9$	<i>Good</i>
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	<i>Acceptable</i>
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	<i>Poor</i>
$\alpha < 0,5$	<i>Unacceptable</i>

Sumber: Sekaran (2012)

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan dalam pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi linier. Yang berguna menguji kualitas data penelitian, Model dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas, dan uji autokorelasi.

3.6.2.1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) merupakan pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam uji normalitas ini, peneliti menggunakan analisis statistik dengan rumus *kolmogorov smirnov*.

Analisis Statistik Menurut (Ghozali 2018) uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik

dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik nonparametik *Kolgomorov-Smirnov* (K-S) tingkat signifikansi (α) 0.05. uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis seperti :

H₀ : Data residual terdistribusi normal apabila Sig hitung > 0.05

H_A : Data residual tidak terdistribusi normal apabila Sig hitung < 0.05

3.6.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:138) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain, jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka model regresi tersebut termasuk homoskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residual) dan ZPRED (variabel terikat) dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah (Y prediksi -Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Dasar analisis menurut Ghozali (2018:138) sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi

heteroskedastisitas.

3.6.2.3. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2011:106) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model korelasi yang bagus seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi antara variabel bebas maka hal ini variabel dinyatakan tidak ortogonal. Variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas sama dengan nol disebut variabel ortogonal. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat dinyatakan data bebas multikolinieritas.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Priyatno dalam puspita sari dkk (2017:149) analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3, \dots) dengan variabel dependen (Y). persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y	= Kinerja
X_1	= Sistem Informasi SDM
X_2	= Disiplin kerja
X_3	= Kompetensi
a	= Konstanta
b	= Koefisien regresi
e	= <i>Error Term</i>

3.6.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji-t)

Sugiyono (2014:250) menyatakan bahwa uji-t melakukan

pengujian terhadap koefisien siregresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan siperan secara parsial antara variable independen terhadap variable dependen dengan mengasumsi kan bahwa variable independen lain dianggap konstanta. Rumus uji-t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t : distribusi t
- r : koefisiensi korelasi parsial
- r² : koefisiensi determinasi
- n : jumlah data

b. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji-f)

Sugiyono (2014:257) menyatakan bahwa uji-f adalah pengujian terhadap simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variable independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen. Rumus uji-f dituliskan sebagi berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

- r² : koefisiensi determinasi
- k : jumlah variable independen
- n : jumlah data

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Penyajian Data

4.1.1. Gambaran Umum PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya

4.1.1.1 Identitas PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya

Nama Lembaga : PT. Mister Sumo Merr Surabaya

Alamat : Jl. Dr. Ir. H. Soekarno No. 483, Penjaringan Sari, Kec. Rungkut, Surabaya, Jawa Timur 60289

No. Telp : 0857-4941-1999

4.1.1.2 Sejarah PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya

Jika membahas tentang sejarah, tidak menutup kemungkinan untuk mengingat masa lampau dan cerita sebelumnya bagi suatu hal sehingga sekarang dapat dikenal dan dapat berdiri sampai saat ini. Berikut adapun pengertian dari sejarah yaitu, Sejarah adalah suatu peristiwa atau kejadian yang telah terjadi pada masa lalu dan dapat diketahui melalui peninggalan- peninggalan pada masa lalu. Definisi sejarah juga diartikan sebagai suatu cabang ilmu yang melakukan kajian secara sistematis mengenai seluruh perkembangan proses perubahan dan dinamika kehidupan masyarakat yang terjadi di masa lalu.

Sejarah dapat merupakan dari sejarah perusahaan, sejarah instansi dan sejarah kehidupan lainnya. Berdiri pada tahun 2019 industri ini terletak di jalan Jl. Dr. Ir. H. Soekarno Surabaya. Awal didirikannya industri ini adalah cabang dari Mr. Sumo Margorejo yang terletak di Jl. Margorejo Indah No.204, Wonocolo Surabaya.

4.2 Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin		
Jenis Kelamin	Jumlah karyawan	Persentase
Laki-laki	26	81.3
Perempuan	6	18.8
Total	32	100.0

Sumber: data diolah.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar Responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 26 orang atau 81.3% sedangkan Responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 6 orang atau 18,8%.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan		
Jabatan	Jumlah karyawan	Persentase
Bartender	5	15.6
Captain	1	3.1
Cook	1	3.1
Cucian	1	3.1
Display	1	3.1
General Cashier	1	3.1
Japanese	2	6.3
Kasir	3	9.4
Kitchen	3	9.4
Koki	1	3.1
Pastry	2	6.3
Seleser	2	6.3
Service	9	28.1
Total	32	100.0

Sumber: data diolah.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar Responden bekerja sebagai Service yaitu sebanyak 9 orang atau 28,1%, kemudian sebagai bartender sebanyak 5 orang atau 15,6%.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan		
Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
D4	1	3.1
Sma	13	40.6
Smk	13	40.6
Smp	5	15.6
Total	32	100.0

Sumber: data diolah.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar Responden adalah karyawan dengan pendidikan SMA/SMK yaitu masing-masing sebanyak 13 orang atau 40,6%, sedangkan untuk pendidikan diploma sebanyak 1 orang atau 3,1%.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden berdasarkan Usia		
Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
18-26 Tahun	25	75,2 %
26-31 Tahun	4	12,4 %
31-43 Tahun	5	12,4 %
Total	32	100%

Sumber: data diolah.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan rentang usia 18-26 tahun sebanyak 25 orang atau 75,2%. Usia antara 26-31 tahun sebanyak 4 orang atau 12,4%, sedangkan

karyawan dengan rentang usia 31-43 tahun sebanyak 5 orang atau 12,4%.

Tabel 4.5

Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja		
Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1-10 Tahun	29	90,6%
10-21 Tahun	3	9,4%
Total	32	100%

Sumber: data diolah.

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan lama bekerja rentang waktu 1-10 tahun sebanyak 29 orang atau 90,6% sedangkan Karyawan lama bekerja dengan rentang waktu 10-21 tahun sebanyak 3 orang atau 9,4.

4.3 Deskripsi Hasil Penelitian

4.3.1 Penilaian Responden Terhadap Butir Pernyataan

4.3.1.1 Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tanggapan Responden terhadap variabel Motivasi kerja (X1)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Indikator	SS	S	R	TS	STS	TOTAL SKOR	MEAN
1	Prestasi	23	39	2	0	0	62	1,24
2	Pengakuan	20	35	5	4	0	64	1,28
3	Pekerjaan itu sendiri	21	35	4	4	0	64	1,28
4	Tanggung jawab	22	38	3	1	0	64	1,28
5	Kemajuan	8	41	7	8	0	64	1,28
6	Pengembangan potensi individu	14	38	9	3	0	64	1,28
	Jumlah						382	7,64

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel Motivasi kerja yang meliputi beberapa indikator diatas.

Hasil indikasi rata-rata nilai tanggapan responden pada variabel Motivasi kerja adalah sebesar 7,64 dan pada interval kelas 7,64.

4.3.1.2 Variabel Kedisiplinan Kerja (X2)

Tanggapan Responden terhadap variabel Kedisiplinan kerja

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Kerja

No	Indikator	SS	S	R	TS	STS	TOTAL SKOR	MEAN
1	Berkelakuan baik	20	36	6	2	0	64	1,28
2	Memahami Konsep Penghargaan dan Hukuman	21	31	8	4	0	64	1,28
3	Memiliki kepercayaan diri terhadap kompetensi	15	43	6	0	0	64	1,28
	Jumlah						192	3,84

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel Kedisiplinan kerja yang meliputi beberapa indikator diatas.

Hasil indikasi rata-rata nilai tanggapan responden pada variabel Kedisiplinan kerja adalah

sebesar 3,84 dan pada interval kelas 3,84.

4.3.1.3 Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Tanggapan Responden terhadap variabel Kepuasan kerja

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Indikator	SS	S	R	TS	STS	TOTAL SKOR	MEAN
1	Gaji	9	31	9	10	5	64	1,28
2	Promosi	6	35	15	5	3	64	1,28
3	Pengawasan	17	40	3	3	1	64	1,28
4	Bonus	3	31	22	8	0	64	1,28
5	Reward atau imbalan	8	32	19	5	0	64	1,28
6	Prosedur operasional	1	31	21	10	1	64	1,28
7	Rekan kerja	17	25	9	9	4	64	1,28
8	Sifat pekerjaan	15	34	10	5	0	64	1,28
9	Komunikasi	9	37	16	2	0	64	1,28
	Jumlah						576	11,52

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel Kepuasan kerja yang meliputi beberapa indikator diatas.

Hasil indikasi rata-rata nilai tanggapan responden pada variabel Kepuasan kerja adalah sebesar 11,52 dan pada interval kelas 11,52.

4.3.1.4 Variabel Semangat Kerja (X4)

Tanggapan Responden terhadap variabel Semangat kerja

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Semangat Kerja

No	Indikator	SS	S	R	TS	STS	TOTAL SKOR	MEAN
1	Produktivitas karyawan	12	43	3	6	0	64	1,28
2	Tingkat absensi	3	18	11	20	12	64	1,28
3	Labour turn over	7	28	18	9	2	64	1,28
	Jumlah						192	3,84

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel Semangat kerja yang meliputi beberapa indikator diatas.

Hasil indikasi rata-rata nilai tanggapan responden pada variabel Semangat kerja adalah sebesar 3,84 dan pada interval kelas 3,84.

4.3.1.4 Variabel Kinerja (Y)

Tanggapan Responden terhadap variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Kinerja

No	Indikator	SS	S	R	TS	STS	TOTAL SKOR	MEAN
1	Efisiensi kerja	23	39	2	0	0	64	1,28
2	Perencanaan kerja	13	47	4	0	0	64	1,28

3	Kreativitas dan inovasi	7	43	13	1	0	64	1,28
4	Upaya dalam bekerja	18	31	10	5	0	64	1,28
	Jumlah						256	5,12

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel Kinerja karyawan yang meliputi beberapa indikator diatas.

Hasil indikasi rata-rata nilai tanggapan responden pada variabel Kinerja karyawan adalah sebesar 5,12 dan pada interval kelas 5,12.

4.4 Analisis Data Penelitian

Untuk analisis data penelitian perlu melakukan tahapan- tahapan yang harus dilalui, sebagai berikut:

4.4.1 Persiapan Analisis Data

Untuk mengetahui hasil dari sebuah penelitian, maka diperlukan instrumen yang valid dan instrumen yang reliabel. Instrumen yang valid berarti uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti, sedangkan instrumen reliabel adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Untuk mengetahui apakah instrumen itu dapat dikatakan valid atau tidak dan dapat dikatakan reliabel atau tidak, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu terhadap instrumen penelitian. Sebelum dilakukan analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.0.

4.4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan dapat diterima, maka diperlukan instrumen yang valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, sedangkan instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (konsisten). Adapun hasil pengujian instrumen penelitian disajikan sebagai berikut:

4.4.2.1 Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid, maka item-item dalam kuesioner menunjukkan nilai kevalidan sehingga dapat dilanjutkan sebagai instrumen penelitian.

Uji instrumen yang telah dilakukan oleh penulis dengan menggunakan semua responden yang berjumlah 32 orang. Hasil dari analisis dipaparkan seperti tabel di bawah ini:

Berikut hasil pengujian validitas yang dilakukan untuk menguji sejauh mana item kuesioner valid atau tidak. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	MK1	0,498	0,004	VALID
	MK2	0,588	0,000	VALID
	MK3	0,542	0,001	VALID
	MK4	0,642	0,000	VALID
	MK5	0,633	0,000	VALID
	MK6	0,703	0,000	VALID
	MK7	0,671	0,000	VALID

	MK8	0,518	0,002	VALID
	MK9	0,557	0,001	VALID
	MK10	0,399	0,024	VALID
	MK11	0,529	0,002	VALID
	MK12	0,666	0,000	VALID
Kedisiplinan Kerja (X2)	KD 13	0,675	0,000	VALID
	KD 14	0,622	0,000	VALID
	KD 15	0,607	0,000	VALID
	KD 16	0,638	0,000	VALID
	KD 17	0,561	0,001	VALID
	KD 18	0,696	0,000	VALID
	Kepuasan kerja (X3)	KP 19	0,590	0,000
KP 20		0,585	0,000	VALID
KP 21		0,321	0,005	VALID
KP 22		0,475	0,006	VALID
KP 23		0,303	0,002	VALID
KP 24		0,571	0,000	VALID
KP 25		0,112	0,005	VALID
KP 26		0,573	0,005	VALID
KP 27		0,512	0,003	VALID
KP 28		0,621	0,000	VALID
KP 29		0,748	0,000	VALID
KP 30		0,282	0,000	VALID
KP 31		0,537	0,002	VALID
KP 32		0,249	0,000	VALID
KP 33		0,760	0,000	VALID
KP 34		0,670	0,000	VALID
KP 35		0,603	0,001	VALID
KP 36	0,539	0,000	VALID	
Semangat Kerja (X4)	SK 37	0,684	0,000	VALID
	SK 38	0,406	0,002	VALID
	SK 39	0,282	0,005	VALID
	SK 40	0,713	0,000	VALID
	SK 41	0,493	0,004	VALID
	SK 42	0,573	0,001	VALID
Kinerja	KN 43	0,677	0,000	VALID

karyawan (Y)	KN 44	0,683	0,000	VALID
	KN 45	0,648	0,000	VALID
	KN 46	0,759	0,000	VALID
	KN 47	0,848	0,000	VALID
	KN 48	0,773	0,000	VALID
	KN 49	0,672	0,000	VALID
	KN 50	0,665	0,000	VALID

Sumber: Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, data diolah

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa uji validitas dilakukan sesuai item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5%. Seluruh item indikator mengenai motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan yang berjumlah 50 item memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh item indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

4.4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah semua item dari instrumen penelitian dinyatakan telah valid. Uji reliabilitas yaitu bertujuan untuk melihat apakah instrumen tersebut memiliki konsistensi jika pengukuran instrumen dapat dilakukan secara langsung. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of item	Cronbach Alpha	Keterangan item
Motivasi kerja	0,742	13	0,6	Reliabel
Kedisiplinan kerja	0,750	7		Reliabel
Kepuasan	0,726	19		Reliabel

Kerja			
Semangat	0,702	7	Reliabel
kerja			
Kinerja	0,769	9	Reliabel
karyawan			

Sumber: Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, data diolah

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliable karena pada masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, pada pengujian uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov test dengan bantuan program SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

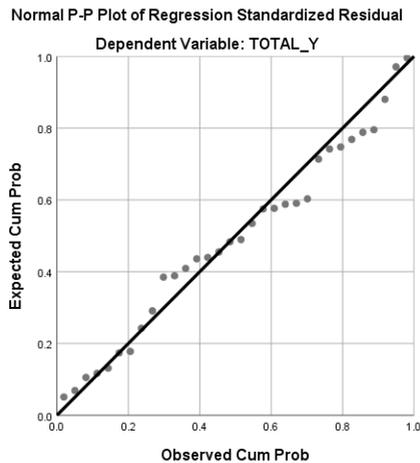
Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69340031
	Absolute Differences	
Most Extreme	Absolute	.109
Differences	Positive	.109
	Negative	-.096
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Lampiran Output SPSS Pengujian Uji Asumsi Klasik,

Pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa besarnya nilai AsympSig (2- tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dinyatakan normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Gambar 4.1
Hasil Grafik Uji Normalitas



Sumber: Lampiran Output SPSS Pengujian Uji Asumsi Klasik,

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa baik melalui pendekatan Kolmogorov-Smirnov maupun grafik P-Plot model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.4.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:104), berpendapat bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan terjadi korelasi

diantara variabel bebas. Salah satu cara melihat adanya multikolinieritas adalah dengan cara melihat *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai cut off yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* >0,10 atau sama dengan VIF<10,00.

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas

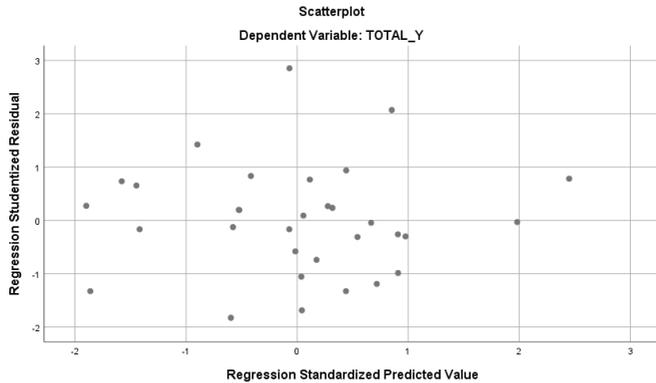
Variabael	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi kerja	0,593	1.687	Bebas Multikolinieritas
Kedisiplinan kerja	0,691	1.447	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,651	1.535	Bebas Multikolinieritas
Semangat kerja	0,788	1.268	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Lampiran Output SPSS uji Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai VIF (Variance Influence Factor) pada setiap variabel Independent yang dijadikan model dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2



Berdasarkan gambar diatas tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model persamaan regresi. Menurut (Ghozali, 2018):

1. Bila ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas.

2. Bila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, berarti tidak ada heterokedastisitas.

4.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas: Motivasi Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) dan Semangat Kerja (X4), terhadap variabel Kinerja (Y). Dalam analisis ini akan diketahui hasil-hasil pengujian yang menunjukkan nilai dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 4.15
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Signifikansi
Konstanta (a)	6.912	.353
Motivasi kerja	-.030	.830
Kedisiplinan kerja	.779	.004
Kepuasan Kerja	.092	.318
Semangat kerja	.091	.699

Sumber : *Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, data diolah*

$$KN = 6,912 - 0,030MK + 0,779KD + 0,092KP + 0,091SK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda pada Tabel 4.15 menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Konstanta (a) sebesar 6,912 artinya jika variabel motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan semangat kerja sama dengan nol (=0), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 6,912.

2. Koefisien Motivasi kerja(MK)

Koefisien regresi (β_1) sebesar -0,030 menunjukkan arah hubungan negatif (tidak searah) antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila motivasi meningkat, maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Dalam PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya Manager sudah memberikan motivasi kepada karyawan agar para karyawan dapat meningkatkan kinerja, akan tetapi hal itu tidak cukup untuk mendorong mereka, karena pada dasarnya karyawan hanya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan (kapten). Kebanyakan karyawan bekerja hanya memikirkan absensi dan target agar mendapat bonus di luar gaji, dan kebanyakan mereka menyelesaikan pekerjaan hanya agar tidak kehilangan pekerjaan.

3. Koefisien Kedisiplinan kerja (KD)

Koefisien regresi (β_2) sebesar 0,779 menunjukkan arah

hubungan positif (searah) antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila kedisiplinan meningkat, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan. Dalam PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya manager selalu memperbarui kebijakan-kebijakan Perusahaan tersebut guna meningkatkan kinerja karyawan

4. Koefisien Kepuasan kerja (KP)

Koefisien regresi (β_3) sebesar 0,092 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kepuasan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila kepuasan meningkat, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan. Dalam PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya mempunyai lingkungan serta komunikasi yang baik, dan para karyawan merasa puas dengan gaji yang di dapat, hal ini menjadi salah satu penyebab meningkatnya kinerja karyawan.

5. Koefisien Semangat Kerja(SK)

Koefisien regresi (β_4) sebesar 0,091 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara semangat kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila semangat kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan. Dalam PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya para karyawan memiliki semangat yang baik, hal ini dapat terlihat hasil kuisioner yang menunjukkan banyak sekali karyawan yang merasa senang bekerja di Perusahaan tersebut. Maka dengan meningkatnya semangat kerja kinerja karyawan pun dapat meningkat.

4.4.5 Pembuktian Hipotesis Penelitian

4.4.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstanta.

Tabel 4.16

Uji-t			
Variabel	T	Signifikansi	
Motivasi Kerja	-.217	.830	
Kedisiplinan Kerja	3.156	.004	
Kepuasan Kerja	1.018	.318	
Semangat Kerja	.391	.699	

Sumber : *Lampiran Output SPSS analisis regresi linier berganda*

a. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil hitung Tabel 4.16, maka nilai t yang diperoleh sebesar -0,217 dengan sig. variabel Motivasi sebesar 0,830 > 0,05 yang berarti bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sama dengan hipotesis peneliti yang berarti hipotesis ini diterima, karena hasil hipotesis menunjukkan motivasi kerja berpengaruh namun tidak signifikan

b. Pengaruh Kedisiplinan kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil hitung Tabel 4.16, maka nilai t yang diperoleh sebesar 3.156 dengan sig. variabel Kedisiplinan kerja sebesar 0,004 < 0,05 yang berarti bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sama dengan hipotesis peneliti yang berarti hipotesis ini diterima, karena hasil hipotesis menunjukkan kedisiplinan kerja berpengaruh dengan pengaruh secara signifikan.

c. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil hitung Tabel 4.16, maka nilai t yang diperoleh sebesar 1,018 dengan sig. variabel Kepuasan sebesar 0,318 > 0,05 yang berarti bahwa Kepuasan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sama dengan hipotesis peneliti yang berarti hipotesis ini diterima, karena hasil hipotesis menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan.

d. Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil hitung Tabel 4.16, maka nilai t yang

diperoleh sebesar 0,391 dengan sig. variabel Semangat sebesar 0,699 > 0,05 yang berarti bahwa Semangat berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sama dengan hipotesis peneliti yang berarti hipotesis ini diterima, karena hasil hipotesis menunjukkan semangat kerja berpengaruh namun tidak signifikan.

4.4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17
Uji-F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.613	4	39.153	4.701	.005 ^b
	Residual	224.887	27	8.329		
	Total	381.500	31			

Sumber : *Lampiran Output SPSS*

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil output tingkat signifikan sebesar 0,005 atau kurang dari 0,05 (5%) yang berarti layak untuk dijadikan penelitian. Artinya Motivasi kerja, Kedisiplinan kerja, Kepuasan kerja dan Semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini sama dengan hipotesis peneliti yang berarti hipotesis ini diterima, karena variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent dengan pengaruhnya sangat signifikan.

4.4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menguji tentang pengaruh Motivasi kerja, Kedisiplinan kerja, Kepuasan Kerja dan Semangat kerja terhadap Kinerja yang telah dianalisis oleh peneliti dengan hasil penelitian sebagai berikut:

4.4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya

Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Analisis tersebut dapat diketahui melalui nilai signifikan uji-t sebesar $0,830 > 0,05$ yang berarti bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Permatasari(2020), yang menyatakan bahwa Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y).

4.4.6.2 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya

Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Analisis tersebut dapat diketahui melalui nilai signifikan uji-t sebesar $0,004 < 0,05$ yang berarti bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Hasma, Ilmi dan Wasil (2020), yang menyatakan bahwa Kedisiplinan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

4.4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya

Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis tersebut dapat diketuhi melalui nilai signifikan uji-t sebesar $0,318 > 0,05$ yang berarti bahwa kepuasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Zahra (2022), yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

4.4.6.4 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya

Semangat kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis tersebut dapat diketahui melalui nilai signifikan uji-t sebesar $0,699 > 0,05$ yang berarti bahwa semangat kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Laowo (2021), yang menyatakan bahwa Semangat kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

4.4.6.5 Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya

Motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, analisis tersebut dapat diketahui melalui nilai signifikansi uji F sebesar $0,005$ atau kurang dari $0,05$ (5%). Artinya motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan , dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel motivasi kerja secara parsial telah terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya, dalam hal ini motivasi yang melekat pada karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya masih lemah dan kurang guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel kedisiplinan kerja secara parsial telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya, dalam hal ini kedisiplinan kerja yang dimiliki karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya sangat bagus dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja secara parsial telah terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya, dalam hal ini karyawan kurang puas dengan apa yang diterima dari PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya, dan ini dapat menjadikan buruk atau baik nya kinerja karyawan.
4. Variabel semangat kerja secara parsial telah terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya, dalam hal ini semangat kerja yang dimiliki karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya masih lemah dan kurang guna meningkatkan kinerja karyawan.

5. Variabel motivasi kerja, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya.

5.2 Saran

Terdapat saran yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan sebagai berikut :

- a. Kepada PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya untuk terus memperbaiki dan meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja karyawan semakin membaik.
- b. Kepada PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya untuk terus mempertahankan kedisiplinan karyawan agar kinerja karyawan semakin membaik.
- c. Kepada PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kepuasan karyawan agar kinerja karyawan semakin membaik.
- d. Kepada PT. Mister Sumo Indonesia Merr Surabaya untuk terus memperbaiki dan meningkatkan semangat karyawan agar kinerja karyawan semakin membaik.
- e. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menentukan variable lainnya yang diprediksi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sehingga dapat memperkaya kajian mengenai kinerja karyawan di lingkup yang lebih luas
- f. Perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawannya tidak hanya melalui dari satu aspek saja, tetapi dengan mengukur beberapa aspek lain yang berkaitan dengan fluktuasi tingkat kinerja karyawan.