

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **Motivasi**

Motivasi berarti dorongan kondisi atau energi yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Meskipun kemampuan maksimal karyawan dibarengi dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan bekerja sesuai dengan tujuannya, maka pekerjaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang di inginkan. Menurut Robbins dan Judge (dalam Maya dan Kristina, 2017: 127) Motivasi Adalah proses tentang kekuatan dan kegigihan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi karyawan biasanya dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, atau hubungan interpersonal. Robbins (dalam Wahjono, 2010: 208) mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan seseorang untuk mengeluarkan tenaga yang tinggi untuk tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Nyoman dan Anggi, 2019: 141) motivasi merupakan motor penggerak yang membangkitkan semangat seseorang sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk bekerja dengan

mengarahkan segala potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### a. Teori Motivasi Kerja

Motivasi sering diartikan sebagai pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Terdapat beberapa teori motivasi yang dikenal menurut Wahjono (2010:78).

##### 1. Teori Kebutuhan (Teori Maslow)

###### a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*),

Kebutuhan yang bersifat biologis ini merupakan kebutuhan yang paling dasar, paling kuat dan paling jelas diantara segala kebutuhan manusia. Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik, yaitu kebutuhan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen. Menurut Maslow, selama hidupnya, praktis manusia selalu mendambakan sesuatu. Manusia adalah binatang yang berhasrat dan jarang mencapai taraf kepuasan yang sempurna, kecuali untuk suatu saat yang terbatas. Begitu suatu hasrat berhasil dipuaskan, segera muncul hasrat lain sebagai gantinya.

###### b) Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*),

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan perlindungan, keamanan hukum kebebasan dari rasa takut dan kecemasan. Kebutuhan fisiologis dan keamanan pada dasarnya adalah kebutuhan yang memperthankan kehidupan. Kebutuhan fisiologis adalah peretahanan jangka pendek, sedangkan keamanan adalah pertahanan jangka panjang.

Menurut Maslow, kebutuhan rasa aman sudah dirasakan individu sejak kecil ketika ia mengeksplorasi lingkungannya. Seperti anak-anak, orang dewasa pun membutuhkan rasa aman, hanya saja kebutuhan tersebut lebih kompleks.

c) Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*).

Kebutuhan ini muncul setelah kebutuhan dasar dan keamanan sudah terpenuhi. Kebutuhan ini terus penting sepanjang hidup, sebab setiap orang sangat peka dengan kesendirian, pengasingan, ditolak lingkungan dan kehilangan sahabat atau kehilangan cinta. Maslow mengatakan bahwa kita semua membutuhkan rasa diinginkan dan diterima oleh orang lain. Ada yang memuaskan kebutuhan ini melalui berteman, berkeluarga atau berorganisasi.

d) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*),

Kepuasan kebutuhan harga diri menimbulkan perasaan dan sikap percaya diri, diri berharga, diri mampu dan perasaan berguna dan penting di dunia. Sebaliknya, frustrasi karena kebutuhan harga diri tak terpuaskan akan menimbulkan perasaan dan sikap inferior, lemah, pasif, tidak mampu mengatasi tuntutan hidup dan rendah diri dalam bergaul.

e) Aktualisasi diri (*self actualization*),

Ini adalah tingkat tertinggi dalam hierarki kebutuhan Maslow, di mana individu berusaha mencapai potensi maksimal dan melakukan hal-hal yang bermakna sesuai minat dan bakat mereka. Aktualisasi diri melibatkan pengembangan diri, pencapaian tujuan hidup, kreativitas, dan kemampuan untuk berpikir independen. Orang yang mencapai aktualisasi diri sering kali

menjalani hidup yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi dan merasa puas dengan diri mereka.

## 2. Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori kebutuhan McClelland terfokus pada 3 (tiga) ketuhan, yaitu:

### a) Kebutuhan akan Prestasi *The Need for Achievement (n-ach)*

Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi.

### b) Kebutuhan akan Afiliasi (*The Needs for Authority and Power*)

Kebutuhan akan kekuasaan muncul dari dorongan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, atau memimpin orang lain.

### c) (Kebutuhan akan Kekuasaan *The Needs for Affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi/keanggotaan. Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno, (2011) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor-faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

## 1. Faktor Internal

Faktor internal adalah hal-hal yang berasal dari dalam diri individu atau organisasi yang memengaruhi pola pikir, tindakan, dan proses pengambilan Keputusan, factor-faktor internal itu adalah:

### a) Keinginan untuk dapat hidup

Hasrat untuk mempertahankan hidup merupakan kebutuhan dasar setiap manusia di dunia. Demi kelangsungan hidupnya, seseorang bersedia melakukan berbagai jenis pekerjaan, baik yang dianggap baik maupun buruk, halal maupun haram. Sebagai contoh, agar dapat bertahan hidup, manusia membutuhkan makanan, dan untuk mendapatkannya, mereka rela melakukan berbagai Upaya agar kebutuhan tersebut terpenuhi. Keinginan untuk tetap hidup mencakup berbagai kebutuhan seperti:

### b) Keinginan untuk dapat memiliki

Hasrat untuk memiliki suatu barang dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk bekerja. Dalam kehidupan sehari-hari, hal ini sering terlihat Ketika keinginan yang kuat untuk memiliki suatu motivasi seseorang untuk bekerja lebih keras. Sebagai contoh, keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja guna mewujudkan keinginan tersebut. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Sesorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

c) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

d) Keinginan untuk berkuasa

Hasrat untuk memiliki kekuasaan dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk bekerja. Terkadang, dorongan untuk berkuasa tersebut diwujudkan melalui cara-cara yang kurang baik, namun Upaya yang dilakukan tetap dapat dikategorikan sebagai bentuk aktivitas kerja.

**2. Faktor Eksternal**

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh fasilitas dan sarana yang terdapat disekitar karyawan saat menjalankan tugasnya, yang dapat mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Aspek ini meliputi Lokasi kerja, peralatan dan fasilitas pendukung, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan antar rekan kerja ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi berperan sebagai sumber pendapatan utama bagi karyawan dan memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Pemberian kompensasi yang layak menjadi salah satu alat motivasi paling efektif bagi Perusahaan untuk mendorong karyawan agar bekerja secara optimal.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa ada membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Seseorang akan bersedia bekerja dengan penuh dedikasi dan memberikan yang terbaik bagi Perusahaan apabila merasa memiliki jaminan karier yang jelas. Mereka tidak hanya bekerja untuk kebutuhan sesaat, tetapi juga berharap dapat bertahan hingga masa tua dalam suatu Perusahaan tanpa harus sering berpindah tempat kerja.

e) Status dan tanggung jawab

Kedudukan atau jabatan tertentu merupakan salah satu hal yang diinginkan karyawan. Mereka tidak hanya mengejar kompensasi semata, tetapi juga berharap memperoleh kesempatan untuk menempati posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi Perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Pada Perusahaan besar, umumnya telah diterapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang tertib dan terarah.

faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Menurut Afandi, (2018) yaitu :

a) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan kehidupan mencakup hal-hal dasar seperti makanan, minuman, tempat tinggal, udara, dan sebagainya. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok ini menjadi motivasi bagi seseorang untuk berperilaku aktif dan giat bekerja.

b) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang lebih baik dan terjamin menumbuhkan rasa tenang, harmonis, serta sikap optimis dalam diri seseorang terhadap kehidupan pekerjaannya.

c) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan untuk memperoleh penghargaan, pengakuan, serta apresiasi atas prestasi baik dari rekan kerja maupun lingkungan sekitar. Umumnya, semakin tinggi posisi seseorang dalam organisasi atau masyarakat, semakin besar pula dorongan untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik.

d) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan ini mencerminkan keinginan seseorang untuk mendapatkan pengakuan atas hasil kemampuan, keterampilan, dan potensi

yang dimilikinya. Hal ini merupakan bentuk pencapaian diri secara maksimal dan aktualiasi penuh dari potensi individu.

### c. Tujuan Motivasi Kerja

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seorang karyawan harua memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memberikan kepuasan kerja. Adapun menurut Hasibuan, (2010) tujuan pemberian motivasi kerja.

menurut di antaranya sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan keja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### d. Indikator Motivasi

Menurut Mas.low (2010) indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja yaitu :

### 1. Sikap dan Perilaku (Attitude and Behavior)

Menggambarkan bagaimana karyawan menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam bekerja.

Contoh: Karyawan datang tepat waktu, berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa disuruh.

### 2. Semangat dalam Bekerja (Work Spirit)

Menunjukkan tingkat antusias dan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas.

Contoh: Karyawan tampak berenergi, bersemangat, dan tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan kerja.

### 3. Kedisiplinan (Discipline)

Mengukur kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

Contoh: Mematuhi jam kerja, aturan berpakaian, dan tata tertib kantor.

Adapun menurut Mangkunegara Mangkunegara, (2018:111)terdapat beberapa indikator motivasi antara lain yaitu :

#### 1. Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja dalam menjalankan pekerjaan.

#### 2. Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas yang memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam suatu pekerjaan .

### 3. Tingkat cita-cita tinggi

Didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

### 4. Orientasi tugas/ sasaran

Didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang akan dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.

### 5. Usaha untuk maju

Didasarkan pandangan yang ingin mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

### 6. Ketekunan

Didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki untuk selalu bekerja dengan baik.

### 7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong timbulnya motivasi karyawan dalam bekerja.

### 8. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

## **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran seseorang untuk mematuhi atau menaati peraturan yang berlaku. Sikap disiplin yang tinggi juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi. Menurut Wahjono (2015: 184)

Disiplin merupakan perasaan patuh dan taat terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kedisiplinan perlu ditingkatkan untuk menunjang kelancaran pekerjaan. Sutrisno (2016:89) berpendapat bahwa Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang ada. Sedangkan menurut Rivai dkk (2015: 599) disiplin merupakan suatu alat yang digunakan oleh para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sastrohadiwiryo & Syuhada, (2019:332) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut (Yusnandar, (2020) disiplin merupakan sikap hormat yang dimiliki karyawan terhadap peraturan yang berlaku dip perusahaan serta menjadi bagian dari pelaksanaan manajemen dalam memperkuat pedoman yang telah ditetapkan melalui proses perilaku yang dijalankan karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan, (2012:193) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran diri untuk memneuhi peraturan yang telah

ditetapkan, guna mendukung kelancaran pekerjaan dan membantu pencapaian tujuan organisasi.

#### **a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Daulay, (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

##### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Tingkat kompensasi yang diterima karyawan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Karyawan cenderung lebih patuh terhadap peraturan apabila mereka memperoleh imbalan yang adil dan sebanding dengan usaha yang telah diberikan kepada 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 dari 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 berjalan efektif tanpa adanya peraturan tertulis yang pasti sebagai acuan bersama. Disiplin sulit ditegakkan jika aturan hanya disampaikan secara lisan dan mudah berubah sesuai situasi.

#### 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Ketika terjadi pelanggaran disiplin, pimpinan perlu memiliki keberanian untuk memberikan tindakan tegas yang sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

#### 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### 6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Sedangkan menurut Afandi, (2018:20) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Apabila pimpinan tidak memberikan contoh yang baik, maka bawahannya cenderung menunjukkan perilaku yang sama.

##### 2. Faktor kompensasi

Kompensasi berperan dalam membentuk disiplin kerja. Jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang layak, karyawan dapat menjadi kurang patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan.

### 3. Faktor penghargaan

Ketika penghargaan tidak diberikan atas hasil pekerjaan yang telah dikerjakan, karyawan bisa kehilangan motivasi, menunda penyelesaian tugas, atau menunjukkan perilaku kurang disiplin.

### 4. Faktor keadilan

Perlakuan yang adil dari atasan sangat berpengaruh terhadap disiplin bawahan. Ketidakadilan atau perlakuan yang membeda-bedakan antar karyawan dapat menurunkan kedisiplinan.

### 5. Faktor pengawasan

Pengawasan yang jarang dilakukan kepada bawahan akan membuat karyawan menjadi tidak disiplin.

### 6. Faktor lingkungan

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mendorong karyawan untuk lebih disiplin. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang buruk dapat menurunkan kedisiplinan.

### 7. Faktor sanksi hukuman

Pemberian sanksi yang tegas dan efektif dapat meningkatkan disiplin karyawan. Jika hukuman yang diberikan mampu memberikan efek jera, maka karyawan akan lebih hati-hati dan mematuhi aturan karyawan.

## **b. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sinungan, (2003:97) indikator disiplin kerja sebagai berikut;

### **a. Absensi**

Absensi merupakan pencatatan kehadiran karyawan yang berfungsi sebagai alat untuk menilai sejauh mana mereka menaati aturan yang berlaku di perusahaan.

### **b. Sikap dan perilaku**

Sikap dan perilaku menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri saat melaksanakan tugas yang diberikan atasan.

### **c. Tanggung jawab**

Tanggung jawab merupakan konsekuensi atas tugas yang dipercayakan kepada seorang karyawan serta bagaimana ia menyelesaikannya.

Sedangkan indikator disiplin kerja lainnya yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan, (2013:110) adalah sebagai berikut :

### **a. Sikap**

Sikap mencerminkan kondisi mental dan perilaku karyawan yang muncul dari kesadaran atau kerelaan pribadi dalam mematuhi aturan serta menjalankan tugas perusahaan, yang meliputi:

a) Kehadiran, yaitu keberadaan karyawan ditempat kerja untuk melaksanakan tugas.

b) Kemampuan menggunakan fasilitas dan perlengkapan kerja secara tepat.

b. Norma

Norma mencakup aturan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama diperusahaan, menjadi pedoman dalam bersikap terdiri dari:

- a). Ketaatan karyawan secara sadar terhadap peraturan perusahaan.
- b). Kesiediaan mengikuti prosedur dan cara kerja yang ditetapkan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan menaati peraturan perusahaan. Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan perusahaan sebagai bentuk pertanggung jawaban atas pekerjaan yang diberikan.

**Kinerja Karyawan**

Mangkunegara, (2009:67) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Kualitas yang dimaksudkan disini yaitu, kebersihan, dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan, sedangkan kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu yang akan menjadikan kinerja tersebut sebagai hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan deskripsi pekerjaan.

Bangun, (2012:231) mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang ingin dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.” Sedangkan Hasibuan, (2013:105) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.” Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai pencapaian hasil kerja, dimana setiap karyawan diharapkan menjalankan tugasnya sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan seberapa baik organisasi tersebut bergerak menuju visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik menjadi langkah penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, sehingga peningkatan kinerja perlu terus diupayakan.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab serta persyaratan yang berlaku. Kinerja ini mencerminkan kemampuan karyawan yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang digunakan. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting sebagai indikator kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (mangkuprawira, 2009) faktor-faktor kinerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu unsur internal dan unsur eksternal.

1) Unsur internal meliputi:

a) Tingkat pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seseorang sangat berpengaruh terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat Pendidikan tercermin dari penguasaan sikap, pengetahuan, serta keterampilan pada level tertentu. Semakin tinggi kemampuan intelektual seseorang, semakin besar pula kemampuannya dalam mencari alternatif Solusi dan melakukan analisis terhadap masalah.

b) Tingkat pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki karyawan sangat membantu dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya. Pengetahuan tersebut meliputi kemampuan berkomunikasi, inisiatif, kreatifitas, serta mengelola konflik. Semakin baik pemahaman seseorang, semakin tinggi pula kemampuan inovasinya dalam bekerja.

c) Tingkat keterampilan

Keterampilan karyawan terlihat dari sejauh mana ia mampu menerapkan pengetahuan, ilmu, dan teknologi ke dalam praktik kerja sehari-hari.

d) Sikap motivasi terhadap kinerja

Sikap motivasi pekerja terhadap pekerjaannya, mempengaruhi kinerja yang ingin dicapai. Apabila terdapat penghargaan yang tinggi dapat mendorong seseorang untuk lebih giat melakukan tugas dan meningkatkan kinerja di dalam perusahaan.

e) Tingkat pengalaman kerja

Pengalaman yang dimiliki seseorang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerjanya. Melalui pengalaman-pengalaman sebelumnya, seseorang dapat belajar dan memperbaiki cara kerja sehingga hasil yang dicapai menjadi lebih baik.

2) Unsur eksternal meliputi:

a) Lingkungan keluarga

Kondisi keluarga yang mendukung dan memberikan pengaruh positif terhadap pekerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal sehingga mampu menghasilkan kinerja yang memuaskan.

b) Lingkungan sosial budaya

Nilai-nilai social seperti kedisiplinan, tanggung jawab, serta norma kerja dalam Masyarakat dapat memotivasi karyawan untuk berperan aktif dan berusaha meningkatkan kinerjanya.

c) Lingkungan ekonomi

Lingkungan ekonomi digambarkan melalui aspek-aspek seperti pertumbuhan ekonomi, Tingkat pengangguran, Tingkat kemiskinan, distribusi penguasaan asset produksi, dan pendapatan perkapita, yang semuanya dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

d) Lingkungan belajar

Lingkungan belajar dapat terlihat dari ketersediaan infrastruktur penunjang proses belajar, mutu belajar, dan metode pembelajaran.

e) Lingkungan kerja termasuk budaya kerja

Lingkungan kerja tempat Dimana seseorang bekerja. Suasana kerja dicirikan oleh aspek-aspek budaya produktif, kepemimpinan, hubungan karyawan dengan sesama rekan dan atasan yang seimbang, manajemen Pendidikan dan pelatihan, manajemen karier, dan manajemen kompensasi.

f) Teknologi

Teknologi dibedakan menjadi dua, yaitu teknologi lunak dan teknologi keras. Teknologi lunak meliputi metode, Teknik dan prosedur kerja. Sedangkan teknologi keras meliputi mesin-mesin atau alat-alat produksi.

**b. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, 2013:75) Mangkunegara (2013:75) bahwa indikator kinerja yaitu:

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja menggambarkan tingkat kerapian, ketelitian, serta keterhubungan hasil kerja tanpa mengabaikan jumlah pekerjaan. Kualitas yang baik membantu meminimalkan kesalahan dalam penyelesaian tugas dan berkontribusi pada kemajuan Perusahaan.

b) Kuantitas kerja

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu periode waktu, sehingga pelaksanaan tugas dapat dapat berlangsung secara efisien dan efektif sesuai dengan target perusahaan.

c) Tanggung jawab

Mencerminkan sejauh mana karyawan menerima, melaksanakan, dan mempertanggung jawabkan pekerjaannya, termasuk penggunaan fasilitas kerja serta konsistensi perilaku kerjanya setiap hari.

d) Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk bekerja sama rekan lainnya, baik secara vertical maupun horizontal, didalam maupun diluar tugas utama, sehingga hasil pekerjaan dapat menjadi lebih optimal.

e) Inisiatif

Dorongan dari dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikan masalah tanpa menunggu instruksi atasan, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Pada dasarnya, penelitian mengenai kinerja karyawan bukanlah penelitian yang pertama kali dilakukan. Penelitian ini dilakukan karena terinspirasi oleh peneliti sebelumnya, namun dengan teknik dan variabel yang berbeda. Berikut adalah penelitian terdahulu yang digunakan:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| Nama                          | Judul penelitian  | Variable dan Metode Analisis   | Hasil Penelitian   |
|-------------------------------|---|--|--|
| Miftachul Amalia Rizki (2020) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai dinas penanaman modal & pelayanan terpadu satu pintu (dpm & ptsp) kota surabaya | Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)<br>Metode Kuantitatif<br>Uji Validitas data, uji reabilitas data, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis, uji f uji t analisis regresi berganda. | Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. dengan nilai koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) sebesar 0,928 atau 92,8% dan sisanya 7,2% di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Setelah dilakukan uji simultan dengan uji Fdiketahui diperoleh F hitung sebesar 271,595 yang kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu sebesar 3,22. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung >F tabel (271,595>3,22) atau nilai sig, 0,000<05 |
| Ari Muhammad Riyadi (2015)    | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Surabaya.  | Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.<br>Metode Kuantitatif.<br>Analisis statistik deskriptif, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis, regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji     | Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai R square 0,325. Dan diketahui bahwa nilai signifikan regresi sebesar 0,000< nilai signifikan 0,05 serta terdapat nilai pengaruhnya 0,325   |

|                       |  |  |  |
|-----------------------|--|--|--|
|                       |  | statistik t dan F menggunakan SPSS versi 26  |  |
| Dia dewi Julia (2020) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RS. PKU Muhammadiyah Surabaya | Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat. Metode Kuantitatif. Analisis statistik deskriptif, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis, regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji statistik t dan F menggunakan SPSS versi 26 | Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan hasil statistic Uji F yang menyatakan nilai signifikan sebesar $<0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $11,658 > F$ table 3,25. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima, yang berarti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 39,3% terhadap kinerja perawat, sedangkan sisanya 60,7% dipengaruhi variable lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan loyalitas kerja. |
| Mukarrom (2013)       | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Surabaya           | Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan Metode kuantitatif., uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis, regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji statistik t dan F menggunakan SPSS versi 26  | Dari tabel analisa hasil uji F diatas, terlihat bahwa F hitung sebesar 46,400 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sedangkan besarnya F tabel 3,19. Dengan demikian terlihat bahwa $F$ hitung = $46,400 > F$ tabel = 1,73, sehingga berdasarkan kriteria pengujian uji F, maka $H_1$ diterima $H_0$ ditolak atau dengan kata lain bahwa dugaan yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja  |
| Dhiyaul Arsyad (2019) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  | Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan Metode Kuantitatif Analisis regresi linier berganda, uji  | Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh dengan cara Bersama pada performa pegawai PT. Lintech Seaside Facility. Hal ini dibuktikan dari hasil output SPSS yang   |

|                              |  |   |   |
|------------------------------|--|---|---|
|                              | Karyawan PT. Lintech Seaside Facility.   | F, uji t, koefisien determinasi menggunakan SPSS  | menyatakan bahwa nilai F hitung lebih besar dibanding F tabel yaitu skor F tabel 40,902 > F hitung 3,12 serta skor signifikan lebih kecil dari 0,05 yakni $0,00 < 0,05$ .   |
| Filea Ananda, 2022           | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Muthia Shandy                    | Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan Metode Kuantitatif Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS | Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05.  |
| Riofaldi Septyan Afis (2018) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wijaya Karya Beton (Batching Plant Serba | Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan Metode Kuisisioner (n=50), regresi linier berganda menggunakan SPSS  | Berdasarkan dari hasil Uji F simultan, diketahui nilai signifikansi adalah sebesar 0,00. karena nilai signifikansi $0,00 < \text{probabilitas } 0,05$ , maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru |

*Sumber: Peneliti 2024*

Dari uraian di atas, terlihat bahwa penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan antara kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Peneliti berniat untuk melanjutkan penelitian tersebut dengan fokus pada pengaruh kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

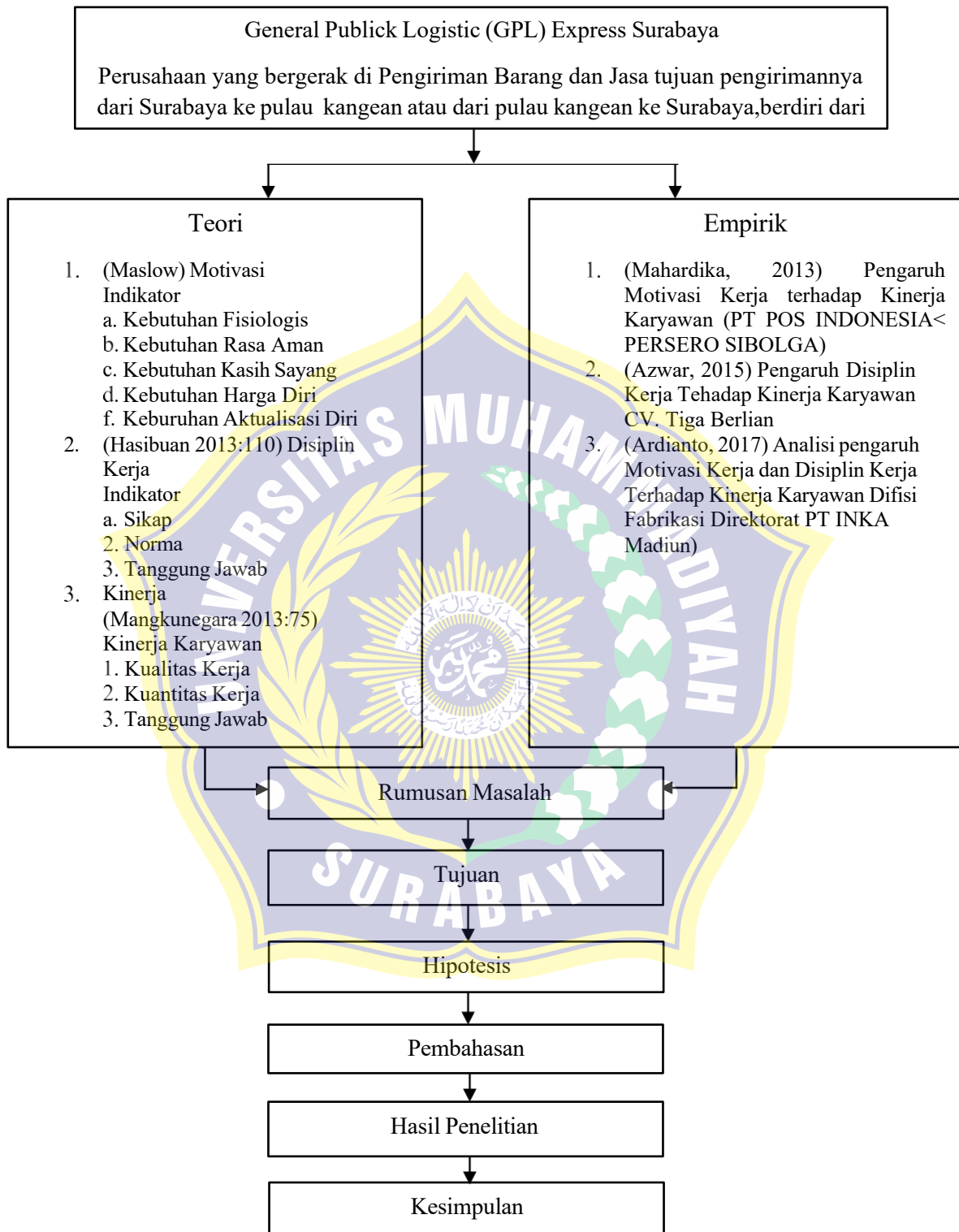
## C. Kerangka Konseptual

### a. Kerangka Konseptual

Menurut (Fatihudin, 2020) Kerangka konseptual (*conceptual framework*) merupakan landasan dari keseluruhan proses penelitian. Kerangka konseptual menjelaskan hubungan antar variabel, menjelaskan teori yang melandasi hubungan-hubungan serta menjelaskan karakteristik, arah dari hubungan-hubungan tersebut.

Berdasarkan teori mengenai Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan motivasi dan disiplin kerja dijalankan dengan baik oleh organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada pencapaian tujuan. Robbins (dalam wahjono, 2010:208) berpendapat bahwa motivasi Adalah kesediaan seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Sutrisno (2016:89) berpendapat bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang ada. Dari pernyataan tersebut kerangka konseptual yang terbentuk sebagai berikut.

**Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual**



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Peneliti 2024*

## b. Model Analisis

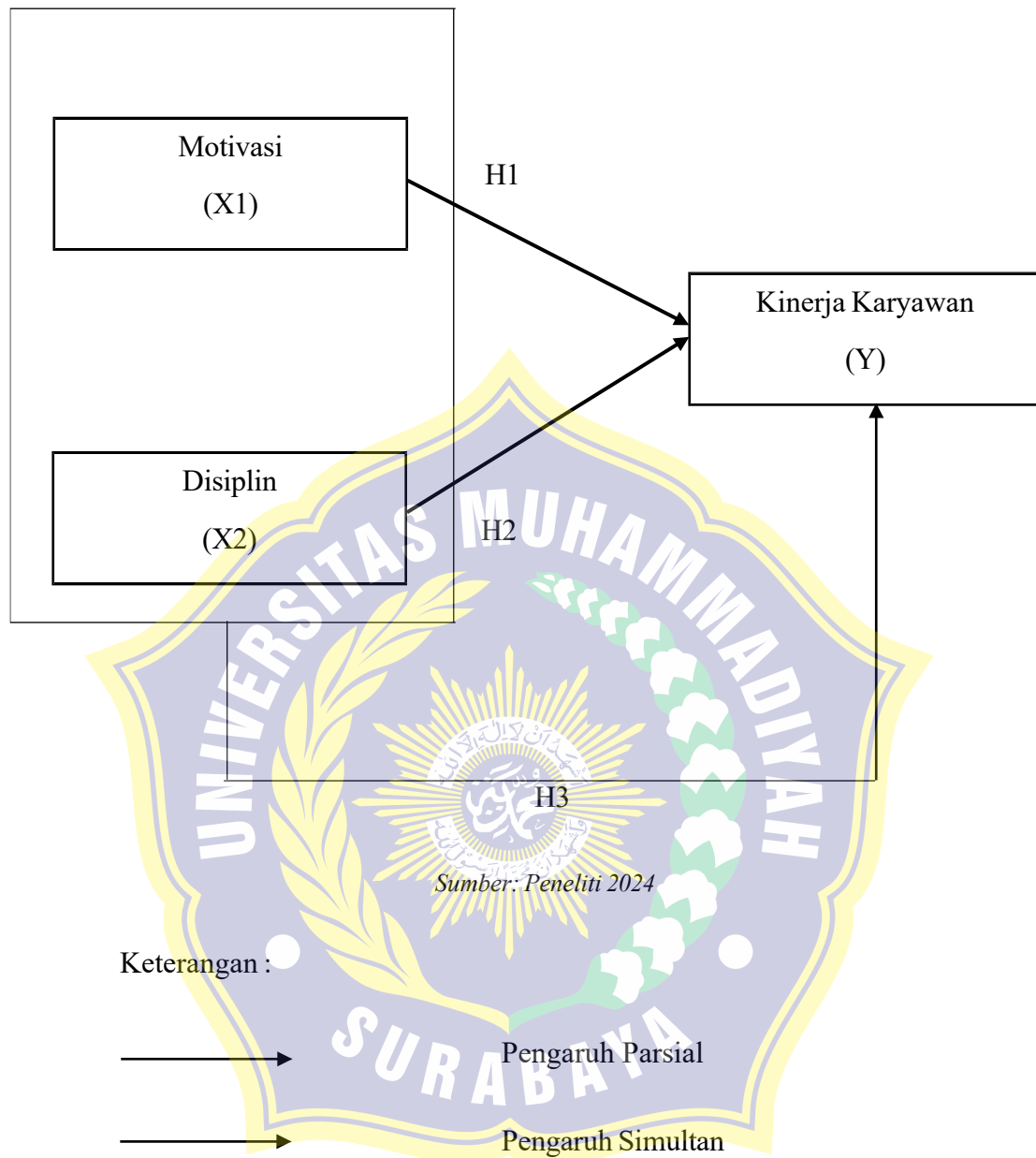
Secara umum, arti analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan ditafsirkan maknanya.

Analisis atau analisa berasal dari kata Yunani kuno analisis yang berarti melepaskan. Analisis terbentuk dari dua suku kata, yaitu ana yang berarti kembali dan luein yang berarti melepas, jika digabung berarti melepas kembali atau menguraikan. Kata analisis ini diserap ke dalam bahasa Inggris menjadi analysis, yang kemudian juga diserap ke dalam bahasa Indonesia menjadi analisis.

Model analisis adalah suatu gambaran cara ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yakni rasional, empiris, dan sistematis seperti yang telah ditelusuri dalam filsafat ilmu, (Sugiono, 2018).

Penelitian ini memiliki dua variabel independent dan satu variabel dependen. Kompensasi sebagai variabel independen pertama, penghargaan sebagai variabel independen kedua dan kinerja sebagai variabel dependen. Berikut merupakan model analisis dalam penelitian ini:

Gambar 2. 2 Model Analisis



## E. Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya mengandung pernyataan prediktif yang menghubungkan variabel yang satu dengan variabel lainnya. dengan demikian rumusan hipotesis mengandung lebih dari satu variabel. Sebuah hipotesis di definisikan sebagai jawaban sementara atas masalah dalam penelitian, atau kesimpulan sementara yang perlu diuji kebenarannya (Fatihudin, 2020).

Dugaan sementara dari permasalahan yang sudah dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi (X1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H2: Disiplin Kerja (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan (Y).

H3: Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.