

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Definisi Kinerja Karyawan

Merujuk pada (Astria, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil bekerja yang dihasilkan yang memiliki keterkaitan erat dengan pelanggan serta perekonomian. Hal ini juga mencakup sikap dan Kinerja karyawan juga mencakup semua kegiatan yang dilakukan seseorang serta pemberian maupun disebut sebagai sikap yang seseorang bisa atur serta memberikan sumbangsih untuk lembaga.

Merujuk pada (Arda, 2017), mengatakan yaitu aktivitas manajerial dalam menilai kualitas kerja pegawai dan mengambil kebijakan bagi perusahaan adalah disebut kinerja.

Merujuk pada (Anam & Rahardja, 2017), menurutnya, kinerja yaitu pekerjaan yang dihasilkan individu yang berlandaskan pada kemampuan, keahlian serta pengalaman yang dimiliki untuk menyelesaikan kewajiban yang diberikan pada dirinya.

Disimpulkan dari definisi yang telah dijabarkan bahwa kinerja diartikan sebagai semua aktivitas yang individu lakukan guna memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan lembaga dengan menggunakan kemampuan, keahlian serta pengalaman disertai adanya penilaian dari atasan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Hal-hal yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang berasal dari dalam maupun luar yakni terkait dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik dari personal yakni cara memimpin, prosedur, kerjasama, kepemimpinan, sistem, tim, berdasarkan situasi, serta permasalahan (Hasibuan, 2018: 70).

1. Aspek individual yang indikatornya yaitu wawasan, kecakapan, keahlian, rasa percaya diri, dorongan serta terkait dengan wawasan, kecakapan, keyakinan, dorongan serta loyalitas masing-masing orang.
2. Aspek kepemimpinan dengan indikator diantaranya mutu manajerial serta pemimpin tim dalam pemberian motivasi, bimbingan serta berkaitan dengan mutu manajerial serta pemimpin kelompok untuk pemberian motivasi, energi, bimbingan serta *support* bagi pekerja.
3. Aspek Tim, yang terkait dengan dorongan dan semangat diberikan dari kolega pada tim yang sama, rasa saling mempercayai antar anggota, kerjasama yang baik serta persaudaraan yang tinggi.
4. Aspek Sistem, terkait dengan prosedur kerja, sarana yang digunakan oleh pekerja dari organisasi, serta budaya kerja di organisasi tersebut.
5. Aspek Situasional, yang berkaitan dengan meliputi dorongan serta dan transformasi kawasan luar dan dalam lembaga.
6. Permasalahan, berhubungan dengan masalah yang terjadi di organisasi baik pada jabatan tertentu, diantara sesama pekerja, maupun dengan kelompok lain.

2.1.1.3. Model Kinerja Karyawan

Merujuk pada (Moehariono, 2016: 96) disebutkan bahwa penggambaran apa tingkatan kerja yang dilakukan lembaga dalam program yang dijalankan guna mencapai tujuan, target, cita-cita organisasi berdasarkan yang ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja bukan hanya terkait satu hal, namun sering berkaitan dengan kualitas hasil serta *reward* yang didapatkan, dan hal itu mendapatkan pengaruh juga dari segi kecakapan, kemampuan serta mutu individu.

Berdasarkan metode dari partner lawyer yang bisa mempengaruhi kinerja individu merupakan:

1. Pengharapan atas *reward*
2. Motivasi
3. Keahlian
4. Keperluan
5. Pandangan mengenai tugas
6. Upah dari dalam
7. Upah Dari luar
8. Pandangan mengenai prestasi kerja serta *reward*

2.1.1.4. Indikator Karyawan

Peneliti menggunakan Indikator dalam menilai kinerja pegawai seperti yang disusun oleh (Hasibuan, 2018:75) diantaranya adalah:

1. Mutu Hasil Produksi

Tiap pegawai mengetahui serta menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dan mempunyai perilaku baik di wilayah kerja.

2. Kuantitas Hasil Produksi

Berkaitan dengan kemampuan individu merampungkan tugasnya dalam periode tertentu.

3. Waktu Proses yang Tepat

Melakukan pekerjaan dengan berlandaskan pada waktu produksi yang lembaga tentukan.

4. Efektifitas Pegawai

Kecakapan individu dalam memperoleh hasil optimal dan sesuai target yang ditunjukkan.

5. Independensi

Kesiagaan individu saat menghadapi permasalahan tanpa bergantung pada individu lainnya.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Merujuk pada (Simanjuntak & Pebrianti, 2020) disebutkan yaitu motivasi adalah hal yang krusial sebagai pendorong individu melakukan pekerjaan. Agar seorang pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan semangat untuk mendapatkan hasil yang berkualitas, dorongan penting dilakukan disebabkan pemimpin

memberikan tugas kepada pekerja agar diselesaikan dengan hasil optimal serta dapat memenuhi target yang ditetapkan.

Merujuk pada (Rivai, 2017: 213), menurutnya yaitu motivasi adalah berbagai perilaku atau unsur-unsur yang bisa memberikan dampak terhadap seseorang guna menggapai apa yang dicita-citakan.

Merujuk pada (Astria, 2018), didefinisikan yaitu motivasi merupakan kegiatan memberikan energi sebagai pendorong yang mengakibatkan meningkatnya daya kerja individu supaya bisa bekerja optimal, melakukankerjasama, efektif serta terkait dengan segala upaya dalam meraih pencapaian.

Berlandaskan uraian tersebut, maka ditarik kesimpulan yaitu motivasi berkaitan dengan pemberian semangat pada individu guna menggapai cita-cita lembaga terkait.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Merujuk pada (Siagian, 2016: 210), ada 2 ketegori sebagai penentu motivasi individu yakni:

1. Motivasional, yang asalnya dari diri seseorang tersebut.
2. Pendayagunaan, merupakan unsur yang asalnya dari ekstrinsik seseorang.

Merujuk pada (Riyadi, 2016), ada dua kategori yang dapat memengaruhi motivasi, diantaranya:

1. Aspek yang asalnya dari diri seseorang, yang termasuk diantaranya:
 - a. Pandangan seseorang terhadap individu sendiri
 - b. Kedudukan serta prestasi
 - c. Impian

- d. Keperluan
 - e. Kesenangan dalam bekerja
2. Aspek yang berasal dari eksternal seseorang yaitu:
- a. Variasi serta sifat pekerjaan
 - b. Tim kerja individu
 - c. Keadaan kawasan kerja
 - d. Cara pemberian *reward*.

2.1.2.3. Theory X dan Theory Y dalam Motivasi Kerja

Terdapat dua pendapat menurut Douglassi McGregori mengenai manusia diantaranya; negatif ditandai dengan X serta positif ditandai dengan Y. Sesudah melaksanakan pemeriksaan mengenai karyawan serta manajer, maka dirumuskan pendapat-pendapat oleh McGregor mengenai karakteristik individu pada sebuah lembaga yaitu (Simanjuntak & Aini, 2019):

Konsep X (Negatif)

1. Pegawai pada hakikatnya tidak menyukai pekerjaan dan berupaya untuk menghindari diri dari pekerjaan yang dibebankan.
2. Mereka tidak suka akan pekerjaan disebabkan banyak aturan yang wajib dipatuhi serta selalu mendapat kontrol atau yang lebih jauh seperti hukuman apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.
3. Pekerja selalu mencari alasan agar bisa menjauhi tugas mereka.
4. Pada umumnya pekerja akan mencari keamanan diatas segalanya yang berkaitan dengan tugas serta melakukan dengan semangat rendah.

Konsep sebaliknya Y (Positif) :

1. Pekerja menanggapi pekerjaan merupakan hal yang biasa dan akan selalu ada dimanapun, baik dalam keseharian hidup, saat melakukan diskusi ataupun hanya mengobrol.
2. Individu dapat melakukan pelatihan diri serta pengaruh pribadi ketika melaksanakan pekerjaan dengan komitmen.
3. Kecakapan dalam memberikan ketetapan yang profesional akan sampai kepada semua kalangan dalam perusahaan, mulai dari jabatan paling atas atau direksi pada lembaga.

Sehingga disimpulkan bahwa konsep McGregor cenderung memihak pendapat yang baik atau positif mengenai pekerja pada suatu lembaga. Hal-hal yang diperlukan untuk memotivasi diri yaitu:

1. Tercapainya visi serta target yang ditentukan dari diselesaikannya pekerjaan yang bertanggungjawab.
2. Imbalan atas berhasilnya pekerja mencapai target yang ditentukan.
3. Karakteristik dan bagian tugas yang dilaksanakan.
4. Terdapat perkembangan
5. Terdapat pertanggungjawaban
6. Terdapat kebijakan dari otoritas
7. Pengawasan
8. Koneksi antar individu
9. Keadaan pekerjaan

10. Upah
11. Kedudukan
12. Rasa aman dalam bekerja

2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja yang dipakai peneliti adalah indikator- indikator yang dikembangkan oleh (Rivai, 2017: 85) yang meliputi antara:

1. Pertanggungjawaban tugas

Terkait dengan apa yang wajib diselesaikan serta dilaksanakan oleh pekerja di lokasi kerja.

2. Pencapaian kerja

Target yang diraih oleh pegawai dalam penyelesaian kewajiban mereka dengan baik dan berkualitas.

3. Antusiasme kerja

Kemauan seorang individu untuk menyelesaikan tugas secara tekun dan ulet yang pada akhirnya menimbulkan kualitas kerja yang optimal.

4. Kecakapan

Keahlian individu yang menerapkan penggunaan gagasan atau kreasi dalam menyelesaikan suatu hal yang dapat melahirkan karya yang bernilai.

5. Target yang digapai

Upaya individu mencapai target yang ditentukan serta sebagai ukuran kualitas kerja lembaga.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Merujuk pada (Anggrainy et al., 2017) kedisiplin merupakan kepatuhan yang benar-benar disertai rasa sadar dalam melaksanakan pekerjaan dan bersikap yang pantas dalam kelompok sosial. Disamping itu kerja didefinisikan sebagai aktivitas yang tujuannya adalah memperoleh imbalan. Merujuk pada definisi tersebut dapat diambil kesimpulan yaitu kedisiplinan dalam bekerja merupakan kesadaran individu untuk untuk berlaku taat atas kewajiban yang diberikan padanya serta terkait cara bertindak dalam lingkungan sosial.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Setiyawan, 2016: 101), terdapat lima kategori yang menentukan evaluasi kedisiplinan kerja kepada seseorang yakni:

1. Mutu sikap disiplin seseorang, yang berkaitan dengan ketepatan waktu dalam bekerja, memanfaatkan waktu dalam melaksanakan kewajiban kerja, serta untuk mengembangkan keahlian yang dimiliki.
2. Jumlah tugas yang diberikan terkait dengan jumlah yang dihasilkan atau keikutsertaan individu.
3. Imbalan yang dibutuhkan seperti bimbingan, evaluasi atau nasihat.
4. Jarak tempat kerja dengan tempat menetap.
5. Perlindungan yang terkait dengan mematuhi peraturan serta berusaha mencegah dijatuhkannya sanksi pada dirinya dengan melakukan tindakan sesuai aturan.

2.1.3.3. Parameter Disiplin Kerja

Merujuk pada (Hasibuan, 2016: 190) dalam mengukur tingkat disiplin individu, bisa diukur dari hal-hal berikut ini:

1. Target dan kecakapan
2. Contoh dari pemimpin
3. Imbalan
4. Kesamarataan
5. Sertifikat
6. Sanksi atas pelanggaran
7. Sikap tegas
8. Relasi antar manusia

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja yang dipakai peneliti adalah indikator- indikator yang dikembangkan oleh (Wairooy, 2017) yang meliputi antara lain:

1. Kepatuhan waktu

Perilaku yang menggambarkan kepatuhan seseorang terkait waktu bekerja yang terkait dengan datang tepat waktu, patuh terhadap aturan, menjalankan kewajiban dengan tepat.

2. Menaati aturan

Upaya untuk patuh terhadap hukum yang berlaku atau etika yang lembaga tentukan.

3. Pertanggungjawaban

Pemahaman individu akan tugas yang harus dilaksanakan di lokasi kerja.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kesetiaan dan kenyamanan yang tinggi dari karyawan didapatkan apabila mereka mendapatkan rasa puas saat bekerja berdasarkan target yang ditetapkan. Merujuk pada (Robbins, 2016: 78) rasa puas berkaitan dengan perilaku seorang individu yang mengindikasikan selisih imbalan yang harus didapatkan dibandingkan tugas yang dibebankan kepada mereka.

Menurut (Sari & Hadijah, 2016) penting untuk diperhatikan mengenai rasa puas pegawai karena krusial kedudukannya, serta memberikan dampak yang besar untuk keperluan seseorang, korporasi maupun sosial mereka.

Hal tersebut juga berkaitan dengan perasaan individu yang muncul ketika menganggap pekerjaan yang mereka selesaikan berbanding lurus dengan kewajiban yang dibebankan untuk mereka (T. S. Siagian & Khair, 2018).

Merujuk pada ketentuan definisi tersebut dapat diambil kesimpulan yaitu kepuasan bekerja merupakan sikap maupun perasaan seseorang yang timbul karenanya adanya suatu hal pekerjaan yang dicapai dan mendapatkan penghargaan atas hasil pekerjaan tersebut.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Sekartini, 2016) yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan
2. Perbedaan
3. Pencapaian nilai
4. Keadilan
5. Komponen genetik

Selain itu, penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja yang diungkapkan oleh (Arda, 2017), diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tugas yang dibebankan
2. Hubungan dengan pimpinan
3. Kolega
4. Kenaikan jabatan
5. Imbalan

2.1.4.3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator- indikator yang dikembangkan oleh (Hasibuan S.P, 2016: 202) yang meliputi antara lain:

1. Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang pegawai akan gaji yang diterima.
2. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan promosi yang dilakukan perusahaan.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan dukungan dari rekan kerjanya.

4. Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan perlakuan dari pimpinan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Riset yang dilakukan oleh (Malau & Wasiman, 2018) mengenai Pengaruh Imbalan serta Motivasi Terkait Kinerja Pegawai di PT Yeakin Plastic Industry Batam. Diindikasikan yaitu Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Imbalan serta Motivasi dengan positif signifikan di PT Yeakin Plastic Industry Batam, diperoleh perhitungan nilai f yaitu 144,882 serta angka f tabel bagi 124 individu yaitu 3,0718 maka $144,882 > 3,0718$.

Riset yang dirampungkan oleh (Novisagita & Wangdra, 2018) mengenai Pengaruh Kedisiplin Kerja, Training, serta Komunikasi Terkait Kinerja Pegawai di PT PCI Elektronik Internasional. Hasilnya dapat disimpulkan yaitu kedisiplinan berdampak positif terkait hasil kerja yang dilakukan. Pemberian Training juga berdampak baik, dan bisa mengembangkan kualitas kerja jika dilakukan secara konsisten. Begitu juga dengan Komunikasi yang berdampak baik terhadap kinerja pegawai, jika dilakukan komunikasi yang jelas diantara atasan dan bawahan pekerjaan akan optimal karena bawahan dapat mengetahui kewajiban mereka dengan jelas.

Penelitian (Bagaskara & Rahardja, 2018) yang berjudul Pengaruh Dorongan Kerja, Kedisiplinan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terkait Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). Kesimpulan Hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja

karyawan diterima. Angka indeks untuk variabel kepuasan kerja sebesar 55,7 tergolong dalam kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Riset dari (Simanjuntak & Pebrianti, 2020) mengenai Pengaruh Imbalan, dorongan serta Kedisiplinan Kerja Terkait Pegawai di PT. UT Quality Indonesia. Disimpulkan bahwa pengujian F mengindikasikan yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh imbalan, dorongan serta kedisiplinan kerja yang signifikan dengan praduga pertama yang menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh insentif, sedangkan praduga kedua yaitu motivasi berdampak signifikan terkait kinerja pegawai. Dan secara bersamaan variabel bebas tersebut berdampak pada variabel terikat di PT. UT Quality Indonesia.

Penelitian (Padila et al., 2021) yang berjudul Dampak Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja serta Kedisiplin Kerja Terkait Kinerja Pegawai Pada PT. Zam-zam Utama Makassar (Biro Perjalanan Wisata). Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan nilai t hitung = 5.053 > t tabel = 1,989 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat α = 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Zam Zam Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Zam Zam Makassar terbukti (H_1 terima).

Penelitian (Darmawangsa & Suriyanti, 2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar”. Kesimpulan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Meningkatnya rasa puas para pekerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai juga.

Riset yang dilakukan (Arda, 2017) mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja serta Kedisiplin Kerja terkait Kinerja Pegawai Di Bank BRI Cabang Putri Hijau Kota Medan. Disimpulkan pada riset ini yaitu kepuasan kerja berdampak secara pasti serta signifikan terkait kinerja pegawai kedisiplinan juga memiliki dampak yang sama, dan dengan bersama-sama diantara kedua variabel bebas itu berdampak pada kinerja pegawai dengan positif di Bank BRI Cabang Putri Hijau Kota Medan. Kedisiplinan pegawai memberikan pengaruh paling besar terkait kepuasan kerja. Didapatkan angka R kuadrat yaitu 0,162 menunjukkan sebesar 16,2% variabel kinerja mampu dideskripsikan oleh kepuasan kerja serta kedisiplinan pegawai yaitu 83,8% mampu dideskripsikan oleh jenis variabel lain yang tidak diteliti.

Riset yang dilakukan (Kartinah et al., 2021) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Disiplin, dan Pekerjaan Kepuasan atas Kinerja Karyawan Studi Empiris pada PT. Sung Chang Indonesia”. Kesimpulan kemampuan, motivasi, kerja disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
(Malau & Wasiman, 2018)	Pengaruh Imbalan serta Motivasi Terkait Kinerja Pegawai di PT Yeakin Plastic Industry Batam	Analisis Regresi Berganda	Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Imbalan serta Motivasi secara bersamaan dengan positif signifikan di PT Yeakin Plastic Industry Batam
(Novisagita & Wangdra, 2018)	Mengenai Pengaruh Kedisiplin Kerja, Training, serta Komunikasi Terkait Kinerja Pegawai di PT PCI Elektronik Internasional	Analisis Regresi Berganda	Penelitian mengindikasikan yaitu Kedisiplin kerja mempunyai efek positif serta pasti terkait kinerja.
(Bagaskara & Rahardja, 2018)	Pengaruh Dorongan Kerja, Kedisiplinan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terkait Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)	Analisis Regresi Berganda	Riset ini mengindikasikan yaitu Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara positif
(Simanjuntak & Pebrianti, 2020)	Pengaruh Imbalan, dorongan serta Kedisiplinan Kerja Terkait Pegawai di PT. UT Quality Indonesia	Analisis Regresi Berganda	Riset ini mengindikasikan yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh insentif, motivasi serta kedisiplinan kerja dengan signifikan.
(Padila et al., 2021)	Dampak Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja serta Kedisiplin Kerja Terkait Kinerja Pegawai Pada PT. Zam-zam Utama Makassar (Biro Perjalanan Wisata)	Analisis Regresi Berganda	Riset ini mengindikasikan yaitu secara perhitungan statistik kinerja pegawai dipengaruhi kepuasan kerja secara pasti serta signifikan terkait kinerja pegawai di Kantor PT. Zam Zam Makassar.
(Darmawangsa & Suriyanti, 2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar	Analisis Regresi Berganda	Riset ini mengindikasikan yaitu kinerja pegawai dipengaruhi Kepuasan kerja secara pasti serta signifikan terkait Kinerja pegawai di PT Industri Kapal Indonesia (Persero)
(Arda, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terkait Kinerja Pegawai di Bank BRI Cabang Putri Hijau Medan	Analisis Regresi Berganda	Kepuasan kerja berdampak secara pasti serta signifikan terkait kinerja pegawai kedisiplinan juga memiliki dampak yang sama, dan dengan bersama-sama diantara kedua variabel bebas itu berdampak pada kinerja pegawai dengan positif di Bank BRI Cabang Putri Hijau Kota Medan. Kedisiplinan pegawai memberikan pengaruh paling besar terkait kepuasan kerja pegawai
(Theo et al., 2021)	Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, Beban Kerja terkait	<i>Path Analysis</i>	Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan

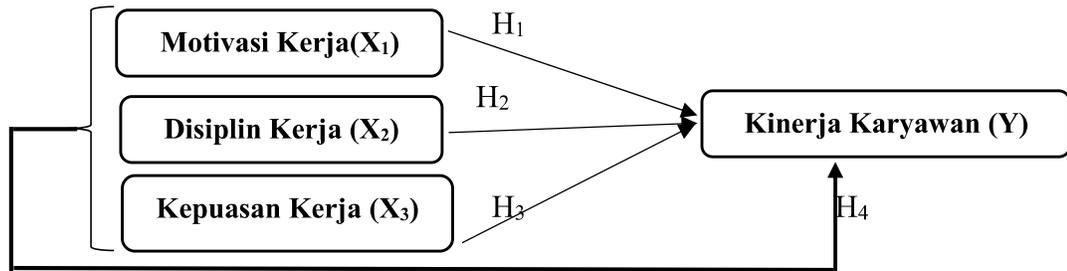
	Kinerja Pegawai melewati Kepuasan dalam bekerja		sebagian dapat memediasi dampak kedisiplinan, motivasi serta beban terkait kinerja pekerja.
(Kartinah et al., 2021) <i>Scopus</i>	Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Disiplin, dan Pekerjaan Kepuasan atas Kinerja Karyawan Studi Empiris pada PT. Sung Chang Indonesia)	Analisis Regresi Berganda	Riset ini menunjukkan yaitu kemampuan, motivasi, kerja disiplin, serta kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dnegan pasti serta signifikan

2.3. Kerangka Pemikiran

Merujuk pada (Sugiyono, 2018: 45), dijelaskan bahwa metode kerangka pemikiran adalah merupakan hubungan kesinambungan diantara variabel yang tentang hubungan antara variabel yang dirancang berdasarkan konsep yang diuraikan. Jenis variabel terbagi dalam dua ketagori yaitu variabel bebas dan terikat atau disebut juga variabel X serta Y. Dikatakan sebagai variabel independen karena bisa memberikan dampak atau sebagai penyebab perubahan variabel lain. Dan variabel terikat merupakan yang diberikan efek oleh variabel lain (Sugiyono, 2018: 59).

Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja adalah variabel bebas yang mampu memengaruhi kinerja pegawai. Tiap-tiap variabel bebas dapat saling memberikan pengaruh secara sebagian maupun bersamaan terkait variabel dependen.

Berikut peneliti tampilkan kerangka acuan yang dijadikan pedoman untuk diteliti yaitu digambarkan pada bagan berikut ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Ketentuan:

H₁ : Kinerja pegawai dipengaruhi parsial oleh motivasi kerja

H₂ : Kinerja pegawai dipengaruhi parsial oleh kedisiplinan kerja.

H₃ : Kinerja pegawai dipengaruhi parsial oleh kepuasan kerja.

H₄ : Kinerja pegawai dipengaruhi simultan oleh motivasi, kedisiplinan, serta kepuasan kerja.

2.4. Hipotesis

Merujuk pendapat, (Sugiyono, 2018: 93), hipotesa riset ialah simpulan kontemporer mengenai perumusan problema, dalam hal *research* pernah disusun pada model deskripsi pertanyaan. Disebut kontemporer dikarenakan hipotesa yang disusun berlandaskan pada teori yang sesuai dengan apa yang diteliti, namun belum menemukan fakta yang sesungguhnya terjadi di lapangan saat pengumpulan informasi riset. Sehingga hipotesisa disebut praduga, yang pada penelitian ini disusun sebagai berikut:

- H₁ : Diasumsikan kinerja pegawai dipengaruhi secara pasti serta signifikan oleh motivasi kerja di PT Simatelex Manufactory Batam.
- H₂ : Diasumsikan kinerja pegawai dipengaruhi secara pasti serta signifikan oleh kedisiplinan kerja di PT Simatelex Manufactory Batam.
- H₃ : Diasumsikan kinerja pegawai dipengaruhi secara pasti serta signifikan oleh kepuasan kerja di PT Simatelex Manufactory Batam.
- H₄ : Diasumsikan kinerja pegawai dipengaruhi secara pasti serta signifikan oleh motivasi, kedisiplinan serta kepuasan kerja secara bersamaan di PT Simatelex Manufactory Batam.