

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu pendorong yang diberikan kepada seseorang agar orang tersebut memiliki ingin atau bersemangat melakukan suatu hal. Motivasi sendiri dapat dikatakan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan karena motivasi dapat diartikan sebagai semangat kerja untuk mencapai tujuan atau target dari pekerjaan yang ada (Witari, B, 2020).

Menurut (Lubis & Heryenzus, 2020) motivasi merupakan suatu dorongan untuk membangkitkan kinerja seorang karyawan agar dapat memunculkan rasa ingin bekerja sama, ingin bekerja secara efektif serta efisien dengan adanya interaksi dan upaya untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya motivasi inilah karyawan diharapkan terus bersemangat dan mampu menghadapi masalah sesulit apapun. Dapat dikatakan juga bahwa setiap motivasi yang dimiliki masing-masing individu berbeda, oleh karena itu setiap pemimpin perusahaan harus mampu memahami dalam memberikan motivasi kepada bawahannya. Apabila pemimpin perusahaan kurang mampu dalam memahami hal tersebut, maka rendahnya motivasi yang didapatkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan dapat terjadi. Dengan rendahnya motivasi yang ada, maka hal ini akan berakibat tidak

baik terhadap kegiatan perusahaan dan dapat memperlambat tujuan perusahaan.

Berdasarkan dengan pengertian motivasi yang sudah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan psikologis yang mempengaruhi seseorang untuk mampu melakukan atau berkeinginan kuat dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan atau aktivitasnya. Secara umum, dengan adanya motivasi ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan yang ada. Perusahaan yang sering memberikan motivasi ke karyawannya sudah pasti berbeda dengan perusahaan yang kurang dalam memberikan motivasi. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kinerja yang ada pada setiap perusahaan. Oleh karena itu, motivasi juga penting untuk diberikan kepada karyawan karena karyawan merupakan aset yang paling berharga bagi suatu perusahaan. Apabila perusahaan kurang dalam memberikan motivasi kepada karyawan, hal-hal seperti jenuh atau bosan, tidak bersemangat atau bermalas-malasan pun akan terjadi pada setiap karyawan yang ada.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Heryenzus & Laia, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi setiap orangnya dapat dilihat dari 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang dapat ditimbulkan dalam diri masing-masing individu, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang timbul tidak dari dalam diri seseorang, dengan kata lain faktor eksternal muncul dari lingkungan kehidupan seseorang yang berada di luar dirinya.

1. Faktor internal. Berikut ini faktor-faktor internal yang dapat

mempengaruhi keadaan motivasi seseorang.

- a. Keinginan untuk dapat bertahan hidup. Maksud dari keinginan untuk dapat bertahan hidup, yaitu demi untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya setiap orang akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dengan cara apapun yang dapat dilakukan.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki. Maksud dari keinginan untuk dapat memiliki, yaitu keinginan untuk memiliki sesuatu lah yang dapat mendorong seseorang untuk bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Berkeinginan untuk dapat memiliki sesuatu bukan berarti berkeinginan untuk memiliki sesuatu yang menjadi kebutuhannya, karena tidak menutup kemungkinan bahwa hal yang diinginkan bukan merupakan kebutuhan melainkan hanya keinginan untuk mengikuti tren semata.
- c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan. Maksud dari keinginan untuk mendapatkan penghargaan, yaitu dengan ada dorongan seperti ini setiap orang merasa ingin diberikan apresiasi, ingin dihormati karena memiliki kemampuan yang melebihi rekan kerjanya yang lain serta dapat diakui.
- d. Keinginan untuk berkuasa. Berkuasa yang dimaksud, yaitu wewenang untuk memimpin. Dengan adanya dorongan untuk memiliki kekuasaan tersebut, akan muncul rasa semangat untuk membuktikan dirinya

mampu dengan cara bekerja dengan sebaik mungkin. Keinginan untuk berkuasa ini juga berhubungan dengan jenjang karir. Setiap karyawan akan termotivasi akan hal ini, dengan adanya jenjang karir tersebut setiap karyawan akan menginginkan suatu jabatan yang baik untuk mendapatkan kekuasaan yang diinginkan.

2. Faktor eksternal. Berikut ini faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi keadaan motivasi seseorang
 - a. Kompensasi yang memadai. Kompensasi identik dengan gaji serta tunjangan lain-lain. Dengan adanya kesempatan mengenai hal tersebut, ini akan menjadi suatu dorongan bagi orang-orang untuk memiliki kompensasi tersebut.
 - b. Lingkungan kerja. Maksud dari lingkungan kerja ini adalah sarana dan prasarana yang ada untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain, munculnya motivasi adalah dengan bekerja di lingkungan yang nyaman dan aman.

2.1.1.3 Indikator-indikator Motivasi

Menurut (Qiyah & Siagian, 2021) ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu :

1. Perilaku karyawan
Perilaku sendiri merupakan tingkah laku yang dilakukan oleh setiap individu. Dengan adanya perilaku yang positif ini atau dengan kata lain

karyawan tersebut menunjukkan tingkah laku yang patut untuk dicontoh, maka dari itu dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut termotivasi dengan baik.

2. Usaha karyawan

Usaha menjadi salah satu indikator dari motivasi karena usaha merupakan keinginan untuk melakukan hal-hal lain atau hal-hal baru. Dengan adanya motivasi, maka setiap karyawan akan terdorong untuk berusaha melakukan pekerjaannya demi meningkatkan kemampuan serta ilmu pengetahuan yang ada. Dengan adanya bukti usaha yang dilakukan oleh karyawan, dapat dilihat juga apakah karyawan tersebut termotivasi untuk berkembang atau tidak. Karyawan yang termotivasi untuk maju akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Kegigihan karyawan

Kegigihan merupakan bagaimana seseorang berusaha untuk dapat mencapai tujuan mereka. Kegigihan ini juga dinilai dengan upaya apa yang dilakukan untuk bertahan dalam melaksanakan tugasnya serta menghadapi tantangan yang ada. Kegigihan sendiri juga berhubungan dengan usaha, karyawan yang termotivasi dengan baik pastinya tidak akan mudah menyerah dalam menghadapi masalah apapun.

2.1.2 Sikap

2.1.2.1 Pengertian Sikap

Sikap merupakan pernyataan seseorang terhadap hal yang disukainya maupun yang tidak dalam bentuk perilaku (Ambiya et al., 2020). Sikap sendiri terbentuk berdasarkan dengan apa yang sudah atau pernah dialami oleh seseorang dan juga pengaruh yang didapatkan dari lingkungan sekitar. Menurut (Putro, 2018) sikap merupakan sebuah kecenderungan yang dimiliki setiap individu dalam menanggapi suatu hal yang positif maupun negatif. Sikap juga berhubungan emosional, karena sikap emosional digunakan untuk menilai dampak baik atau buruk dari suatu perubahan yang terjadi.

Sikap sendiri juga sangat berkaitan erat dengan pekerjaan karena dalam pekerjaan setiap orang dituntut untuk memiliki sikap yang profesional. Sikap profesional merupakan sikap yang paling penting dalam pekerjaan, sikap yang profesional ini dimaksud seperti sikap yang mandiri, yakin akan kemampuan diri sendiri, dapat menerima masukan dari rekan kerja yang lain, berpikir positif serta mengesampingkan tujuan atau keinginan pribadi yang dapat mengganggu pekerjaan.

Secara umum, setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan yang ada dapat berhubungan baik dengan sesama rekan kerja yang ada karena sikap seseorang sulit untuk diukur. Sikap merupakan objek yang tidak tampak, tidak dapat langsung dilihat maupun dipegang (Ambiya et al., 2020). Hal ini dilakukan juga demi menjalin hubungan baik antar sesama rekan kerja agar lingkungan kerja

dapat berlangsung dengan nyaman dan baik serta dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan oleh perusahaan seperti mendapatkan laba. Perlu diingat juga bahwa maju atau tidaknya suatu perusahaan pastinya bergantung dari sumber daya manusia yang ada, oleh karena itulah mengapa perusahaan mengharuskan setiap karayawannya untuk memiliki sikap yang baik satu sama lain.

2.1.2.2 Komponen Sikap

Menurut (Winci Firdaus, 2020) sikap terdiri dari tiga komponen yaitu komponen kognitif, afektif dan konatif. Komponen kognitif merupakan komponen yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan yang digunakan untuk berpikir apakah hal ini baik atau buruk untuk dilakukan. Komponen ini juga berkaitan dengan kepercayaan, pandangan, keyakinan, ide serta konsep mengenai suatu objek. Komponen afektif merupakan komponen yang menyangkut masalah penilaian suka atau tidaknya terhadap suatu masalah yang ada, dengan kata lain bahwa komponen afektif ini merupakan komponen emosional karena berhubungan perasaan seseorang terhadap suatu objek terutama dalam suatu penilaian. Sedangkan komponen konatif merupakan komponen yang menyangkut keputusan akhir, dan cenderung bersifat suatu tindakan yang dilakukan terhadap suatu objek.

Dari ketiga komponen tersebut, dapat diketahui bahwa masing-masing komponen sangat penting dalam membangun sikap atau karakteristik setiap individu. Dalam kaitan ini, pengetahuan, pikiran serta emosi sangat berperan penting. Hal ini dikarenakan sikap terbentuk dengan adanya interaksi antar

individu yang satu dengan individu yang lainnya. Dengan adanya interaksi tersebut, maka ketiga komponen inilah yang terbentuk dan menyatu menjadi suatu sikap seseorang yang utuh.

2.1.2.3 Indikator-indikator Sikap

Menurut (Kumeang et al., 2019) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi sikap seseorang, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Berpikir fleksibel atau berpikir secara bebas
2. Kebebasan dalam berekspresi
3. Minat dalam aktivitas kreatif
4. Kepercayaan pada gagasan sendiri
5. Keterlibatan dalam tugas

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pada umumnya kedisiplinan berhubungan dengan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya aturan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan, sudah pasti setiap karyawan yang ada dituntut untuk melaksanakan aturan tersebut. Dengan adanya peraturan dalam suatu perusahaan, maka diharapkan semua kegiatan yang ada dapat berjalan secara teratur. Menurut (Sunarsi, 2018) disiplin merupakan suatu kegiatan untuk menjalankan standar-standar operasional yang sudah ditetapkan dalam suatu perusahaan. Disiplin ini dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Effendy & Fitria, 2020) disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat diterapkan dalam lingkungan perusahaan adalah dengan pembagian kerja yang tuntas, sesuai setiap individu mengetahui tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Selain itu dapat diterapkan juga beberapa sanksi bagi yang melanggar, agar kedisiplinan tetap terjaga

Dan menurut (Siagian, 2018) bahwa disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain, bahwa disiplin diperlukan untuk memperlancar kegiatan yang dilakukan agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat terealisasi. Bagi setiap perusahaan, keberadaan disiplin kerja sangat penting karena dalam keadaan yang disiplin, maka, langkah-langkah yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan baik sebagaimana mestinya.

Berdasarkan dengan pengertian disiplin di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan. Setiap karyawan yang ada pun diminta oleh tetap disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, baik dari segi waktu maupun yang lainnya. Disiplin kerja ini juga merupakan alat yang digunakan oleh para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar karyawan tersebut 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 di perusahaan

tersebut.

2.1.3.2 Aspek-aspek Disiplin Kerja

Pada umumnya, disiplin dapat dilihat dari tiga aspek (Dewi & Harjoyo, 2019) :

1. Sikap mental

Yang dimaksud dari sikap mental ini adalah taat dan tertib, serta pengendalian pikiran

2. Sikap kelakuan

Yang dimaksud dengan sikap kelakuan adalah sikap yang wajar dalam menunjukkan kesanggupan hati, serta menaati segala hal dengan cermat

3. Pemahaman yang baik mengenai sistem perilaku dan norma

Pemahaman yang dimaksud yaitu menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran terhadap norma atau aturan yang ada

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Dewi & Harjoyo, 2019) disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanaan pimpinan dalam perusahaan tersebut
3. Ada tidaknya aturan yang pasti
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

5. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

2.1.3.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Supriadi & Simanjuntak, 2020) terdapat beberapa indikator pada disiplin kerja, yaitu:

1. Kepatuhan terhadap peraturan yang ada.

Patuh atau tidaknya karyawan terhadap peraturan yang ada merupakan tingkat dari suatu kedisiplinan yang ada. seperti yang diketahui bahwa peraturan harus ditaati, oleh karena itu setiap karyawan wajib mengikuti peraturan yang ada.

2. Efektif dalam melakukan pekerjaanya

Efektif kerja merupakan setiap cara yang dilakukan oleh karyawan baik itu individu maupun kelompok dengan rentan waktu yang tidak terlalu panjang.

3. Tindakan yang korektif

Yang dimaksud dengan tindakan yang korektif adalah penanganan terhadap pelanggaran kedisiplinan di masa lalu. Dengan adanya tindakan ini, diharapkan agar setiap individu tidak melakukan pelanggaran yang sama lagi. Dengan kata lain, perusahaan memasukkan karyawannya ke dalam peraturan yang sudah ada sehingga karyawan dapat mengikuti sistem yang berlaku dalam perusahaan tersebut.

4. Kehadiran tepat waktu

Disiplin pada umumnya berkaitan dengan waktu. Kehadiran atau keterlambatan menjadi tolak ukur disiplin karyawan di setiap perusahaan. Sebagai contoh, karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang rendah berarti karyawan tersebut sering datang terlambat. Selain itu, jumlah absensi juga dapat dijadikan patokan sebagai kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik berarti karyawan tersebut dapat datang tepat waktu dan memanfaatkan waktu bekerja dengan baik.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Kirana & Pradipta, 2021) kinerja karyawan merupakan proses kerja yang dilakukan sekaligus hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja sangat berkaitan dengan sumber daya manusia, hal ini dikarenakan manusia merupakan kunci dari berjalannya operasional yang ada dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas inilah yang akan menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan bagi perusahaan.

Selain itu, menurut (Muslimat & Wahid, 2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Berdasarkan dengan pengertian kinerja ini, dapat dikatakan bahwa setiap perusahaan sudah pasti menginginkan karyawan yang

memiliki kinerja yang baik karena hal ini diharapkan kinerja karyawan tersebut dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan agar apa yang menjadi tujuan dan apa yang direncanakan oleh perusahaan dapat tercapai. Semakin baik kinerja karyawan yang dimiliki dalam suatu perusahaan, maka semakin mudah dan tertib pula kegiatan operasional dalam sebuah perusahaan..

Berdasarkan dengan pengertian dari kinerja karyawan di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai dari cara karyawan tersebut bekerja, profesionalisme karyawan tersebut, prestasi karyawan, sikap karyawan serta yang lainnya. Karyawan dengan kinerja yang baik cenderung akan memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya untuk memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan dengan cara memenuhi atau menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu dan juga mengembangkan kemampuan atau potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.guna untuk memberikan kontribusi yang lebih baik lagi dari sebelumnya untuk kemajuan perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Kusjono & Ratnasari, 2019) tujuan dari adanya penilaian mengenai kinerja karyawan yaitu :

1. Membantu meningkatkan kinerja
2. Memberikan umpan balik kepada karyawan
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan

4. Memberikan konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karir
5. Menilai potensi di masa yang akan datang untuk kenaikan pangkat
6. Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan di masa yang akan datang

2.1.4.3 Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Berikut ini indikator – indikator dari kinerja karyawan (Harianto & Saputra, 2020):

1. Pengetahuan. Pengetahuan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tetapi lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas dimiliki karyawan. Pengetahuan dalam dilihat tingkat pendidikan karyawan tersebut.
2. Keterampilan. Keterampilan yang dimaksud adalah penguasaan teknis di bidang pada tertentu.
3. Kemampuan. Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggungjawab.
4. Faktor motivasi. Yang dimaksud yaitu suatu sikap terhadap situasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian tinjauan pustaka yang

dideskripsikan secara sistematis berdasarkan dengan hasil penelitian terdahulu, dan dihubungkan dengan penelitian yang sedang diteliti. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Effendy & Fitria (2020) (DOAJ)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)	Regresi linear berganda	Hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan berada pada kategori kuat.
2	Kumeang et al., (2019) (Scholar)	Pengaruh Pengalaman kerja, komunikasi dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Padang Di Manado	Regresi linear berganda	Pengalaman kerja dan sikap secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Heryenzus & Laia, (2018) (Scholar)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai variabel Intervening pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam	Analisis jalur	Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan

4	Qiyah & Siagian, (2021) (Scholar)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard	Analisis linear berganda	Motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard
5	Lubis & Heryenzus (2020) (Scholar)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir
6	Subagio (2017) (DOAJ)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resources	Analisis jalur	Adanya pengaruh langsung dari kecerdasan emosional, motivasi terhadap sikap dan kecerdasan emosional, motivasi, sikap terhadap kinerja karyawan
7	Sunarsi, (2018) (Sinta)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta	Analisis regresi	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
8	Suwanto, (2019) (Sinta)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan	Analisis regresi	Secara Bersamaan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ialah suatu dorongan yang penting bagi setiap individu karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka diharapkan kinerja karyawan yang ada dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Motivasi sendiri memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan yang ada. Pernyataan ini juga relevan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Subagio, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi yang didapatkan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

2.3.2 Pengaruh Sikap terhadap Kinerja Karyawan

Sikap ialah tingkah laku atau gerak-gerik yang tampak atau tidak dalam sebuah interaksi social. Sikap sendiri identik dengan individu, setiap individu memiliki sikap yang berbeda-beda. Dalam perusahaan sikap juga dapat dikatakan merupakan respon setiap karyawan dalam menanggapi suatu permasalahan. Dengan adanya sikap inilah setiap karyawan dapat dinilai gimana kinerja yang ditunjukkan, seberapa dewasa karyawan tersebut menghadapi masalah atau pekerjaannya. Pernyataan ini juga relevan dengan pernyataan yang sudah disajikan oleh (Ambiya et al., 2020) yang menyatakan bahwa sikap dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

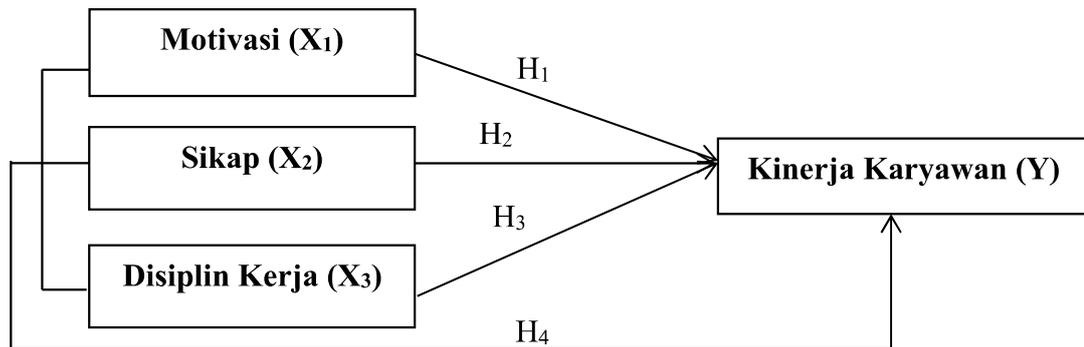
Disiplin ialah sebuah kesadaran seseorang untuk mampu mengendalikan

diri dan menaati peraturan yang ada. Dengan adanya kedisiplinan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan operasional juga dapat berjalan dengan tertib. Disiplin tidak hanya berhubungan dengan waktu, tetapi dapat dilihat juga dari cara karyawan tersebut bekerja. Pada umumnya disiplin kerja ini juga menjadi tolak ukur untuk menilai bagaimana kinerja dari karyawan yang ada. pernyataan ini juga relevan dengan pernyataan yang disampaikan oleh (Sunarsi, 2018) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada.

2.3.4 Pengaruh Motivasi, Sikap dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dalam suatu perusahaan dapat dikatakan penting karena motivasi merupakan suatu dorongan yang bersifat psikologi untuk membangkitkan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dengan tingginya motivasi yang diberikan perusahaan, maka sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya maupun rekan kerja serta atasannya juga akan baik. Dengan adanya motivasi yang diberikan, karyawan akan merasa bahwa karyawan juga merupakan aset yang penting bagi perusahaan. Selain berhubungan kedua hal ini, disiplin juga penting karena dengan adanya sikap yang baik dari karyawan yang ada, otomatis peraturan yang ada juga ditaati. Karyawan yang memiliki sikap baik akan disiplin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Berdasarkan dengan kajian teori yang sudah dipaparkan di atas, bahwa motivasi, sikap dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini kerangka pemikiran dalam pengkajian ini



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.1 Hipotesis

Dari uraian teori yang ada di atas dan hasil penelitian selama ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini merupakan jawaban sementara, oleh karena itu dirumuskanlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Diduga bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas.

H₂ : Diduga bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara sikap terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas.

H₃ : Diduga bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas.

H₄ : Diduga bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi, sikap dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas.