

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1. Motivasi**

###### **2.1.1.1. Pengertian Motivasi**

Dikaji oleh Kristanti & Lestari (2019) suatu dorongan dalam diri manusia yang memungkinkan dengan maksud turut membantu mencapai tujuan perusahaan disebut sebagai motivasi. Adapun juga dorongan yang memperoleh motivasi, yakni dorongan secara diripribadi (*internal motivation*) dan dorongan dari pihak luar (*external motivation*).

Dikemukakan Effendy & Fadhilah (2019) motivasi yakni pengarah (sifat yang bertolak belakang) pribadi yang menentang atau tidak sesuai dan pengarah tindak – tanduk.

Menurut Orocomna *et al.* (2018) bahwa keahlian setiap orang untuk memberikan pengaruh individu disuatu tindakan dalam pengejaan suatu hal dari suatu instansi ataupun luar instansi yang bersifat positif ataupun negative dengan maksud memberikan bimbingan atas dasar ketegaran..

Diteliti oleh Rukhayati (2018) makna dari motivasi yakni suatu usaha yang dilandaskan atas keinginan dari diripribadi yang menggairahkan, dan juga menuntun sikap dalam mengerjakan kewajiban tersebut dengan rendah hati diruang lingkup kerjaan.

Dijabarkan Marhumi (2018) motivasi merupakan rangkaian perilaku pada poin-poin yang memberikan pengaruh terhadap kalangan luas guna menggapai hal tertentu sesuai terhadap tujuannya.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sariani *et al.* (2020) faktor-faktor motivasi terbagi antara faktor internal dan eksternal yakni :

1. Faktor Motivasi Internal

- a. Kematangan Pribadi

Sikap terburuk setiap orang dalam tingkat keegoisan dan sikap manja merupakan memberikan dampak yakni rendahnya rasa peduli dalam penerimaan motivasi dan hal ini memberikan hasil minimnya tingkat kerjasama disuatu motivasi kerja. Maka dari itu pengajaran yang didapat sejak dari kecil yang terbawa sampai masa kini akan memberikan pengaruh pada pemotivasian.

- b. Tingkat Pendidikan

Adapun juga perbandingan dalam pemberian motivasi dapat dipahami bahwa, setiap individu yang memiliki lulusan yang cukup tinggi akan cukup mudah dalam menerima motivasi yang diberikan, sedangkan untuk pekerja yang minimnya tingkatan pendidikan akan susah dalam memahami motivasi tersebut. Tingkatan tinggi pendidikan apabila tidak dipakai sepenuhnya juga akan memberikan dampak bahwa setiap pekerja memiliki motivasi yang rendah.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Individu yang memiliki pengharapan dan adanya usaha untuk mewujudkan impian tersebut akan mendorong untuk bekerja lebih giat.

d. Kebutuhan

Tingkatan kebutuhan setiap individu memiliki kesetaraan nya degan motivasinya. Apabila melunjaknya kebutuhan seseorang, maka akan membesarnya motivasi kerja karyawan tersebut.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Pengaruh yang memberikan dampak tingkat semangat dan antusiasme dalam kerja yang didasarkan pada kelelahan dan rasa bosan akan mempengaruhi motivasi kerja.

f. Kepuasan Kerja

Tahapan motivasi pekerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja. Pekerja yang mendapatkan rasa puas yang melonjak mengenai kewajibannya dan mendapatkan dorongan yang melonjak serta *committed*. tingkatan rasa puas dalam pekerjaan akan tercemin dari keaktifan kerja yang tinggi, disiplin, loyalitas, dan beberapa hal positif yang berada pada ambang meningkatnya kinerja perusahaan.

2. Faktor Motivasi Eksternal

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Tersedianya sarana dan prasarna kerja yang disediakan oleh suatu mitra ada pada sekitar pekerja pada kondisi bekerja yang memberikan pengaruh pada terlaksananya pekerjaan tersebut yang disebut lingkungan

kerja. Lingkungan kerja banyak terbagi pada bagian hal yakni lahan kerja, alat kerja, tingkatan kebersihan, ketenangan, yang memiliki jalinan terhadap para pekerja.

b. Kompensasi yang Memadai

Pengaruh terbesar yang dapat diberikan oleh mitra yakni kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang layak akan memberikan dampak tingkatan dorongan kepada para pekerja agar melaksanakan kewajibannya dengan giat.

c. Supervisi yang baik

Tingkatan *Supervisor* dalam melaksanakan kerjanya dalam upaya memberikan masukan, ide, dukungan kepada setiap individu (Pekerja) dalam mengambil keputusan. Adanya maksud dalam memberikan dorongan agar tidaknya lupa disetiap pekerja untuk lebih bergairah dalam memperoleh hasil yang maksimal. Maka dari itu tingkatan supervisor agar lebih memahami sifat pribadi anggotanya, dengan tingkat kebutuhan yang didasari atas motif dengan kuasa *Supervisor* dengan tingkah laku dan tindakan yang didasari pada motif, dan hasil yang diperoleh yakni tingkat *Supervisor* dapat mengatur anggotanya dalam bertindak sesuai arahan komunitas.

d. Ada Jaminan Karier (Penghargaan atas prestasi)

Karir yakni sistematis posisi jabatan yang memiliki hubungan disuatu tempat kerja dalam riwayat hidup. Pemenuhan kebutuhan dapat di kendalikan berdasarkan tingkatan karirnya. Terdorongnya setiap pekerja

untuk mendapatkan jaminan karir yang baik akan dilaksanakan dengan maksimal dan rela mengorbankan apa yang dimilikinya. Untuk terbentuknya jaminan kerja yang baik perusahaan bisa meenyerahkan karir yang baik untuk kedepannya, bisa berupa promosi kerja, jenjang , dan jaminan harapan dan posisi dalam pengembangan kemampuan yang dari pribadi pekerja.

e. Status dan Tanggung Jawab

Harapan yang diimpikan setiap pekerja yakni adanya status yang jelas dan pangkatnya. Setiap orang akan merasa beribawa jikalau mereka menempati jabatan sehingga merasa percaya diri, dan diberikan kepercayaan atas kedaulatan yang lebih tinggi dalam pelaksanaan kegiatannya. Hasil dari perolehan ini yakni adanya status atau pangkat merupakan terdapat ambisi dalam memenuhi penghargaan pada tugasnya tiap hari.

f. Peraturan yang Fleksibel

Norma yang berlaku disetiap instansi merupakan acuan dalam pengaruh motivasi kerja pekerja, norma yang memiliki sifat menjaga (protective) dan disampaikan secara jelas akan berdampak pada motivasi karyawan disetiap harinya.

### **2.1.1.3. Asas-Asas Motivasi**

Dikemukakan oleh Suryani (2018) menyampaikan adanya asas-asas pada motivasi kerja yakni:

1. Asas Mengikut sertakan

Mempengaruhi setiap pekerja andil ikut serta dan mensugesti mereka agar menyampaikan pendapat serta menyampaikan ide-ide di setiap tahapan pengambilan keputusan.

2. Asas Komunikasi

Memberitahukan lebih terinci terhadap harapan yang diinginkan, aturan pengerjaan, dan permasalahan yang terjadi.

3. Asas Pengakuan

Pemberian *reward* serta pengakuan dengan tepat terhadap karyawan yang berprestasi.

4. Asas Wewenang Yang Didelegasi

Memberikan kebebasan kepada pekerja agar pengambilan pentapan dan berkeaktivitas terhadap kwajiban yang diberikan pimpinan.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

Terpusatnya impian yang diimpikan perusahaan merupakan pedoman sampingan yang harus diutamakan yakni kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh para pekerja.

#### **2.1.1.4. Indikator Motivasi**

Menurut Arisanti *et al.* (2019) menjabarkan jika indikator-indikator kinerja karyawan dijabarkan yakni:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Titik terdasar dalam suatu pemenuhan pokok manusia harus dilengkapi dengan kebutuhan fisiologis yang berhubungan atas sandang, papan dan pangan.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Keamanan fisik dan psikologis meliputi suatu keinginan atas kebutuhan rasa aman dimana harus memperlakuan selayaknya adik dalam suatu kegiatan kerja.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Jika keperluan dalam keamanan tercapai, alikisah akan munculah kebutuhan selanjutnya yakni keperluan luas. Pribadi yang hidup sebagai kalangan orang yang penting dalam kebutuhan layakan ramai.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan penghargaan diri meliputi rasa dihormati dan apresiasi terhadap kalangan ramai, pengakuan atas keahlian serta efektifitas kerja orang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization need*)

Perumpaan dalam kebutuhan nyata yakni keperluan yang berhubungan dalam tingkatan kemampuan pribadi guna membuktikan keahlian jadi diri manusia.

## **2.1.2. Kedisiplinan**

### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin**

Dikaji oleh Astriyani *et al.* (2019) disiplin yakni perlakuan manajemen dalam memberikan semangat terhadap bawahannya disuatu perkumpulan dalam pemenuhan tertentu, kesadaran akan disiplin dituntut akan unsur kepekaan orang dalam menaati norma yang berlaku.

Dijabarkan oleh Candana (2021) pengarahan dalam menilai atau memberikan sanksi terhadap anggota yang disebabkan norma yang disebut disiplin. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kedisiplinan kerja merupakan tindakan pengelolaan yang memelihara dan mengoreksi tingkah laku seorang karyawan agar senantiasa sesuai dengan norma yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Penjabaran Rukhayati (2018) terhadap disiplin kerja yakni kemampuan suatu pemimpin untuk menertibkan anggotanya untuk mengatur atau membentuk kebiasaan dan budaya kerja guna membangkitkan rasa kepekaan terhadap norma yang berlaku .

Dijelaskan oleh Siagian (2018) bentuk apresiasi atau rasa hormat yang ada pada diri sendiri pekerja atas norma yang berlaku guna mengintropeksi tingkah laku pekerja.

Dari penjelasan Arda (2017) pengerjaan kerja secara maksimal didapatkan atas referensi yang mengajarkan pekerja dalam menaati norma yang berjalan yakni disiplin kerja. Tercapainya kedisiplinan pekerja yang baik diharapkan untuk



membagi kapasitas kerja yang sepadan agar tersadari atas tanggung jawabnya, proses, waktu yang tepat mengenai pekerjaannya yang wajib diselesaikan dengan etos kerja yang tepat sesuai standar perusahaan dan untuk siapa pertanggung jawaban pekerja mengenai hasil kerjanya yang sudah selesai sehingga dapat terbentuknya tingginya kedisiplinan secara maksimal.

#### **2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin**

Pandangan Singodimedjo Sutrisno (2014:89) terdapatnya faktor yang memberikan pengaruh disiplin kerja yakni:

1. Jumlah kompensasi yang diterima karyawan

Jumlah kompensasi yang di terima oleh karyawan memberikan dampak terhadap kedisiplinan pekerja. Pekerja akan memberikan kerelaan serta loyalitas terhadap kerjanya jika diberikan kesetaraan kompensasi terhadap tanggung jawab yang dijalankan. Dan selanjutnya kompensasi yang diterima pekerja tidak sesuai dengan yang diimpikan, maka pekerja tidak akan bekerja secara serius dan memiliki pemahaman bahwa akan lebih menguntungkan jika mendapat penghasilan dari eksternal.

2. Pemimpin yang teladan dalam perusahaan.

Suatu instansi, loyalitas pekerja akan kepedulian dan serta akan mencontohi pemimpinnya dalam pelaksanaan kedisiplinan. Dikarenakan itu sikap teladan dari pemimpin akan memberikan pengaruh untuk para anggota serta pekerjanya.

3. Peraturan yang dapat menjadi pedoman.

Karyawan dapat memegang suatu pedoman atau membekali suatu hal jika terbentuknya peraturan yang tertulis. Pegangan dasar dalam diri pekerja akan norma yang berlaku agar lebih menaati serta mematuhi peraturan yang berlaku dan memperoleh konsensusnya jikalau tidak menaati.

4. Pemimpin yang berani menentukan keputusan.

Pemimpin yang handal yakni pemimpin yang berani memberikan sanksi terhadap pekerja yang tidak menaati norma yang berlaku. Sehingga pekerja memiliki kepekaan akan sadar untuk menaati norma yang berlaku dan menghindari sanksi jikalau tidak menaati norma yang berlaku. Kurang ketegasan pemimpin untuk mengatur anggotanya, akan berdampak bahwa pekerja akan semena-mena dalam bekerja dan melanggar norma yang berlaku dan tidak memperdulikan tingkat sanksi atas norma yang dilanggar.

### **2.1.2.3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Susanto (2019) terdapat dua (2) bentuk disiplin kerja:

1. Disiplin Korektif yakni kehatian dalam menuntun para pekerja untuk dalam menaati norma-norma dan mengiringinya juga untuk mematuhi norma-norma yang didasari atas norma yang sudah ditentukan.
2. Disiplin Preventif yakni suatu kehatian dalam mempengaruhi pekerja agar lebih mematuhi serta patuh terhadap norma-norma yang berlaku.

#### **2.1.2.4. Indikator Disiplin**

Menurut Arda (2017) terdapat beberapa indikator kedisiplinan, yakni:

1. Tujuan dan kemampuan

Target yang harus terpenuhi diwajibkan untuk jelas dan ditentukan secara ideal memberikan rasa tertantang untuk kemampuan pekerja. Artinya (pekerjaan) standar penanggung jawaban atas kerjanya harus sama dengan keahlian pekerja, kelak agar termaksimalnya kedisiplinan pekerja.

2. Teladan pimpinan

Perilaku contoh yang baik dan disegani merupakan cerminan yang harus dipahami dan ditaati serta menjadi arahan bawahan untuk mencontohi pimpinannya. Tingkat ketegasan seorang pimpinan akan memiliki dampak dalam kedisiplinan pekerja. Semakin tegas akan memberikan nasihat yang baik dan sedangkan rendahnya ketegasan akan membuat pekerja menjadi semena-mena.

3. Keadilan

Rasa adil dalam suatu hubungan atau keramaian orang banyak akan membentuk kedisiplinan yang tepat. Pemimpin yang munjung tinggi rasa keadilan, akan memberikan dampak kedisiplinan pekerja. Tingkatan rasa adil harus sesuai dan tepat tanpa adanya sepihak. Jikalau adanya keadilan sepihak akan mempengaruhi kedisiplinan pekerja tersebut.

4. Sanksi hukuman

Berat/ringannya konsekuensi yang diterima dalam suatu perbuatan akan memberikan pengaruh yang terkesan baik/ buruknya pada kedisiplinan

seseorang. Konsekuensi atas pemberian hukuman harus bersifat adil atas tindakan yang merugikan sepadan atau tidaknya. Dapat dilihat jikalau pemberian sanksi tersebut dipantau berdasarkan sifat logi dan masuk akal dan disampaikan keseluruhan pekerja. Pemberian sanksi hukuman harus memiliki tujuan yang tepat seperti pemberian contoh, efek jerah dan dorongan pekerja untuk menjaga kedisiplinannya.

#### 5. Ketegasan

Pemimpin dihibau untuk bersikap tegas, memberikan sanksi serta menentukan hukuman yang wajib diperoleh pekerja jika melanggar. Rasa tegas pemimpin tidak akan segan memberikan hukuman terhadap bawahannya jikalau melanggar.

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Prasetyo & Marlina (2019) kepuasan kerja merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan.

Dikaji oleh Latief *et al.* (2019) kepuasan kerja yakni rasa seseorang yang menopang ataupun tidak diri karyawan yang memiliki hubungan akan kerjanya disuatu kondisi tertentu. Pemberian upah dan kompesasi merupakan aspek yang miliki hubungan atas hubungan akan rasa puas dalam bekerja.

Disusun oleh Yudha (2018) menyampaikan bahwa kepuasan kerja terjadi dikarenakan adanya rasa emosi pekerja terhadap timpal balik atas loyalitas pekerja

terhadap instansi atau mitra yang tidak sepadan ataupun tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerja.

Penjabaran Prawira & Suwandana (2019) kepuasan kerja yakni kondisi yang dialami pekerja yang bersangkutan akan rasa puas dalam kerjanya. Pengungkapan rasa puas yang tinggi merupakan orang yang bekerja secara maksimal dan menikmati pekerjaannya serta keterlibatan yang tinggi dan rendah memiliki kemungkinan akan *turn over* terhadap karyawan yang kurang puas akan kerjanya.

Dikemukakan Lantara (2019) keseluruhan penampilan sikap yang ditampilkan karyawan mengenai pekerjaannya merupakan kepuasan kerja. Penampilan kepuasan kerja didasari atas apakah terjadinya pengharapan yang timbul dan apakah sesuai dengan imbalan yang sepadan. Tingkat kepuasan kerja dihasilkan atas harapan yang diimpikan karyawan tersebut. Pengharapan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan maka pekerja akan tidak merasa puas.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Dikemukakan oleh Asmawiah & Mukhtar (2020) terpengaruhinya kepuasan kerja disebabkan karena faktor yakni:

1. Psikologis

Faktor yang didasari akan psikis seorang, yang dapat dijabarkan akan keminatan, dan rasa nyaman dalam bekerja dan sikap kerjanya

2. Sosial

Faktor yang terhubung atas rasa sosial karyawan dan pemimpinnya

### 3. Fisik

Faktor yang terhubung akan bentuk fisik lokasi kerja, yang terjabarkan atas jenis pekerjaannya, manajemen waktu kerja serta istirahat, alat bantu kerja, dan suasana lokasi kerja

### 4. Keuangan

Faktor yang terhubung atas kesejahteraan pekerja , manajemen pembayaran yang rapi , penjaminan sosial serta jenjang karir.

#### **2.1.3.3. Teori Kepuasan Kerja**

Teori tentang kepuasan kerja menurut Mulyana (2018) adalah:

##### a. Teori Ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini menakar tingkat rasa puas kerja yang menghitung perbedaan antar suatu yang dirasakan dengan kondisi yang terjadi. Jika terdapat perbedaan atas apa yang diimpikan dengan kondisi yang terjadi akan memberikan rasa tidak puas dan jikalau sesuai dengan apa yang diharapkan akan memberikan tingkatan rasa puas yang maksimal.

##### b. Teori keadilan (*equality theory*)

Teori ini menyampikan bahwa, pemberian rasa adil yang setara dan sesuai akan menampilkan bentuk rasa puas pekerja, yang pastinya kondisi kerja. Teori ini menjabarkan point terpenting dalam teori keadilan yakni input , hasil, tindak adil, dan ketidaksetaraan. Input yakni point terpenting dalam pendukungannya, layaknya riwayat hidup, kapasitas kerjaan dan fasilitas kerja. Sehingga suatu penjunjungan yang tinggi oleh pekerja

dengan perolehan akan kerjanya layaknya kompensasi, jabatan, apresiasi dan keleluasan atau aktualisasi pribadi.

c. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Terdapat perbedaan antara rasa puas dengan tidak puasnya. Teori ini menjabarkan spesifik kerjaan terbagi dua bentuk yakni *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* yakni keadaan yang penting menjadi acuan sumber rasa puas kerja yang terbagi atas kerjaan yang menarik, tertantang, peluang akan jenjang karirnya. *Dissatisfies* yakni keadaan yang penting dalam rasa tidak puas yang tersumber atas kompensasi, pengawasan, jalinan diri pribadi, keadaan kerja, dan status.

#### **2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja**

Dijabarkan oleh Yudha (2018) adanya beberapa indikator dalam kepuasan kerja, adalah yakni :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It Self*)

Pada dasarnya keseluruhan dalam bekerja membutuhkan suatu keahlian yang sesuai dengan bidangnya. Tingkat rasa kenyamanan disetiap orang yang memiliki keahlian dibidang pekerjaan tertentu, akan mempengaruhi tingkatan dalam kepuasan kerja.

2. Atasan (*Supervision*)

Atasan yang mempunyai rasa peduli terhadap bawahan merupakan bawahan. Atasan merupakan figuran atau contoh yang dapat ditirukan dan sebagai panutan .

3. Teman sekerja (*Workers*)

Suatu faktor yang adanya hubungan antara pekerja dengan pemimpinnya serta sesama rekanan kerja tanpa adanya perbandingan dengan status kerjanya.

#### 4. Promosi (*Promotion*)

Yakni faktor yang memiliki jenjang karir yang di harapkan dalam proses pengangkatan jabatan.

#### 5. Gaji/Upah (*Pay*)

Yakni faktor yang dapat memenuhi keperluan hidup pekerja yang sesuai atau tidak.

### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Dikaji oleh Sari & Syofyan (2018) kinerja merupakan klimaks yang didapatkan atas upaya yang dikerjakan dalam mengerjakan dan memprioritaskan tanggung jawabnya.

Disusun oleh Suryani (2018) kinerja ialah pencapaian yang diperoleh individu atau kelompok disuatu perkumpulan, yang didasarkan atas norma yang berlaku, dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan secara baik, tanpa melanggar norma yang berlaku dan sesuai dengan moral dan etika.

Dikemukakan Manikottama *et al.* (2019) kinerja karyawan adalah proses peningkatan dalam dorongan setiap pekerja dengan pemberian apresiasi dan dukungan atas loyalitas pekerja serta perolehan hasil atas pekerjaannya



Menurut Hidayat *et al.* (2018) kinerja adalah perolehan kerja atas pelaksanaan kerjaan atas beban-bebannya yang didasari atas kecekatan, kemahiran, dan loyalitas.

Diteliti oleh Mauli & Wasiman (2018) penyelesaian atas pekerjaannya yang memiliki maksud dalam pencapaian tujuan disebut kinerja karyawan. Kinerja dengan sifat baik yakni kinerja yang tertinggi dalam pelaksanaan kerjanya atau tanggung jawabnya dengan standarisasi perusahaan tersebut.

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan hasil dari kerjaan yang telah dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya, berikut yang menjadi faktor dalam terpengaruhnya kinerja menurut Akbar (2018) :

1. Motivasi

Yakni kebutuhan akan dorongan dengan maksud suatu hal yang penting dan kebutuhan yang harus terpenuhi. Hal ini harus didasarkan pada kesifataan rasa kemanusiaan dalam pencapaian yang maksimal.

2. Kepuasan Kerja

Agar memahami rasa kepuasan disetiap orang, dapat diperhatikan melalui orang terhadap tanggung jawabnya. Mengenai ini dapat dibuktikan sikap positif setiap orang atas kerjaanya dan keseluruhan terhadap lingkungan kerjanya.

3. Tingkat Stres

Rasa tertekan yang memberikan pengaruh atas emosi, dan proses berpikir yang terjadi disebut tingkat stres. Apabila jika tingkatan stres yang melunjak

melambunng tinggi , dapat menyebabkan gangguan akan keahlian setiap orang terhadap lingkungan kerja serta proses pengerjaan tanggung jawabnya.

#### 4. Kondisi Pekerjaan

Adanya tujuan dalam instansi untuk memberikan rasa aman yang didasarkan pada lokasi kerja, ruangan serta fasilitas yang diberikan instansi terhadap pekerja.

#### 5. Sistem Kompensasi

Perolehan atau apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap loyalitas serta kesetiaan pekerja atas kerjanya disebut sebagai kompensasi. Oleh sebab itu untuk meningkatkan semangat pekerja harus disertakan dengan kompensasi yang sepadan.

#### 6. Desain Pekerjaan

Adapun fungsi yang mempengaruhi dalam mempengaruhi kerja yakni desain pekerjaan atas penentuan kegiatan yang tepat dalam suatu kelompok. agar pekerja merasa nyaman dan pekerjaan berjalan dengan rapi maka harus bertindak atas penyesuain desain pekerjaan yang tepat.

### **2.1.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan cara untuk mengukur kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap kelompok, dan Kasmir (2016:208) menjelaskan bahwa suatu kelompok, adapun ketegasan yang penting dalam penilain pekerja yakni:

1. Kebudayaan dalam bekerja
2. Menaikkan kapasitas pekerjaan

3. Kesempatan dalam bekerja adil
4. Inventori kompetensi karyawan
5. Keputusan penempatan
6. Kebudayaan dalam bekerja
7. Merencanakan dan mengembangkan karir

#### **2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Penjelasan Latief *et al.* (2019) terbagi beberap indikator disuatu kinerja karyawan yakni:

1. Kualitas Kerja

Hubungan keseluruhan penambahan kerjaan yang diberikan dari pimpinan untuk pekerja, penampilan atas pekerja dalam pencapaian target.

2. Kuantitas Kerja

Merupakan keseluruhan perolehan kerja atas luang waktu pada kerjaan, dan contoh dibalik ini yakni bahwa sikap cepat pada penyelesaian dan bukan seberapa aktif kamu menyelesaikannya.

3. Inisiatif

Rasa peduli terhadap suatu kerjaan tanpa adanya permintaan atau suruhan dalam mengerjakan sesuatu, tanpa harus mengetahui apakah suatu pekerjaan tersebut merupakan kewajiban yang harus dikerjakan dan langsung mengetahui bahwa hal tersebut merupakan bagian dari kewajibannya, dan berupaya disuatu tekanan dengan memberikan hasil yang baik disetiap keadaan.

#### 4. Disiplin

Disiplin yakni ketaatan setiap individu atau kelompok dalam menaati peraturan pekerja tersebut.

#### 5. Tanggung Jawab

Kewajiban disetiap individu harus terjalani dan juga harus merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya.

### **2.2. Peneliti Terdahulu**

Arahan serta penunjuk dalam pelaksanaan meneliti suatu penelitian dan membandingkan yakni penelitian terdahulu. Sinaga & Hidayat (2020) mengemukakan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia. Penggunaan metode dipenelitian ini yakni penggunaan analisi regresi linear. Adapun perolehan hasil atas permukaan penulis bahwa motivasi mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia. Kompensasi mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia. Motivasi dan Kompensasi mempengaruhi signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Syahida, N & Suryani (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. Penggunaan metode dipenelitian ini yakni penggunaan analisis regresi linear berganda. Perolehan atas penganalisan dipenelitian ini yakni Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja

Perangkat Desa. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Perangkat Desa. Motivasi Kerja mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap Kinerja Perangkat Desa. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja mempengaruhi signifikan secara simultan terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Disusun oleh Effendy & Fadhilah (2019) dengan judul Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Calibramed Jakarta Selatan. Penggunaan metode penelitian ini memakai analisis regresi linear berganda. Hasil analisa pengerjaan menampilkan Insentif mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Calibramed Jakarta Selatan. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Calibramed Jakarta Selatan. Insentif dan Motivasi mempengaruhi signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Calibramed Jakarta Selatan.

Pengemukakan Sudiyono & Qomariyah (2018) menyampaikan hasil penelitian berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Tirta Investama DC Rungkut). Penggunaan metode yang dipergunakan dipenelitian ini yakni penggunaan analisis regresi linear berganda. Perolehan hasil adanya penunjukan jika Motivasi mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Tirta Investama DC Rungkut). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Tirta Investama DC Rungkut). Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Studi

Kasus pada Karyawan PT Tirta Investama DC Rungkut). Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen mempengaruhi positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Tirta Investama DC Rungkut).

Penjabaran Putra *et al.* (2018) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balindo Manunggl Bersama Kota Palu. Penggunaan metode dipenelitian ini yakni penggunaan analisis regresi linear berganda. Perolehan hasil atas penelitian ini jika Motivasi Kerja mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balindo Manunggl Bersama Kota Palu. Kompensasi mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Motivasi Kerja dan Kompensasi mempengaruhi positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.

Penelitian oleh Siagian (2018) meneliti Peranan Disiplin Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenning pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. Penggunaan metode dipenelitian ini yakni menggunakan analisis jalur. Perolehan atas yang diteliti ini menampilkan jika Kompensasi mempengaruhi signifikan terhadap Kinerja Karywan pada PT Cahaya Pullau Pura di Kota Batam melalui Motivasi Kerja.

Penelitian yang disusun oleh Rajagukguk & Intan (2018) berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karryawan, dan Komitmen Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan. Penggunaan metode yang menggunakan yakni analisis regresi linear berganda. Perolehan analisa dipenelitian ini menampilkan jika Kompensasi mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pekerja . Motivasi Karyawan mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Peneliti Asmawiah & Mukhtar (2020) mengkaji Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penggunaan metode yang diteliti ini yakni analisis regresi linear berganda. Perolehan analisa ini menampilkan jika Motivasi Kerja mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap Kinerja pekerja. Kepuasan Kerja mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian oleh Latief *et al.* (2019) menyusun hasil yang diteliti berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. Penggunaan metode dari yang diteliti ini yakni analisis regresi linear berganda. Hasil analisa penelitian ini menampilkan bahwa Komitmen Organisasi mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. Kepuasan Kerja mempengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.

Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja mempengaruhi positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.

Dikemukakan oleh Bagis *et al.* (2019) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. Penggunaan metode ini yakni analisis regresi linear berganda. Perolehan analisa ini menampilkan jik Disiplin Kerja mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan, Komitmen Organisasi mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. Kepuasan Kerja mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Ditampilkan bentuk dari kerangka pemikiran yang dipergunakan untuk diteliti yakni:

#### **2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dikaji oleh Kristanti & Lestari (2019) suatu dorongan dalam diri manusia yang memungkinkan dengan maksud turut membantu mencapai tujuan perusahaan disebut sebagai motivasi. Adapun juga dorongan yang memperoleh motivasi,



yakni dorongan secara diripribadi (*internal motivation*) dan dorongan dari pihak luar (*external motivation*).

### **2.3.2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan**

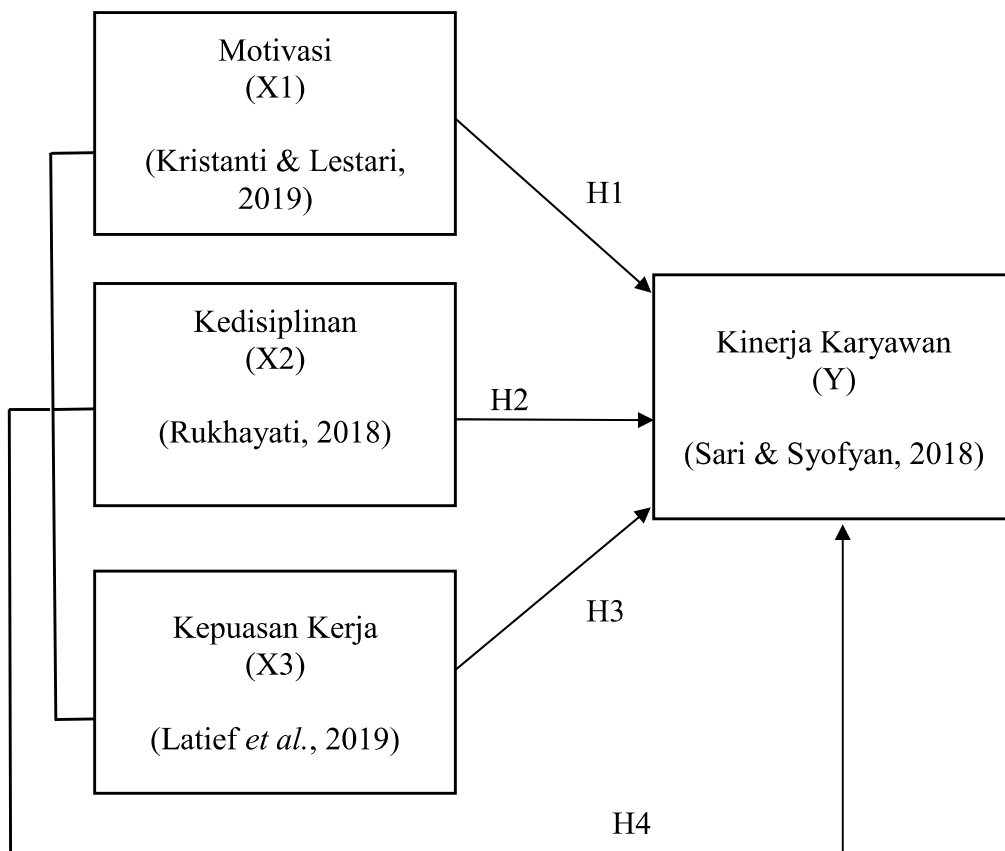
Penjabaran Rukhayati (2018) terhadap disiplin kerja yakni kemampuan suatu pemimpin untuk menertibkan anggotanya untuk mengatur atau membentuk kebiasaan dan budaya kerja guna membangkitkan rasa kepekaan terhadap norma yang berlaku .

### **2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dikaji oleh Latief *et al.* (2019) kepuasan kerja yakni rasa seseorang yang menopang ataupun tidak diri karyawan yang memiliki hubungan akan kerjanya disuatu kondisi tertentu. Pemberian upah dan kompesasi merupakan aspek yang miliki hubungan atas hubungan akan rasa puas.

### **2.3.4. Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penjelasan Darmawangsa *et al.* (2021) yang mempengaruhi kinerja karyawann meliputi motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja. Dengan ada nya motivasi terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan dalam perusahaan akan *memboosting* kinerja karyawan tersebut. Dengan ada nya kedisiplinan dalam sebuah mitra karena itu pekerja akan lebih teratur dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Serta dengan ada nya kepuasan kerja karyawan pun merasa puas dengan hasil yang didapati dengan usahanya selama bekerja.



**Gambar 2.1.** Kerangka Pemikiran  
**Sumber :** Peneliti, 2021

#### 2.4. Hipotesis

Menurut Aulia & Hidayat (2017) jika perolehan hasil yang diduga hanya untuk sesaat yang diperoleh atas masalah yang muncul dengan tujuan agar terselesaikan masalah yang terjadi. Uraian atas penelitian ini, kesimpulan atas hipotesis tersebut yakni:

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoland Batam.

H2 : Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoland Batam.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoland Batam.

H4 : Motivasi, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoland Batam.