

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi kerja

2.1.1.1 Pengertian motivasi kerja

Pekerja yang memiliki tujuan akan menumbuhkan semangat untuk tercapainya tujuannya. Maka dari itu karyawan akan merasa termotivasi atas keinginannya yang diraihinya. Motivasi memiliki pengertian sebagai suatu pendorong agar seseorang dapat mampu melaksanakan suatu perbuatan tertentu. Motivasi juga sebagai penyebab yang dapat memelihara suatu perilaku seseorang (Fachreza et al. 2018)

Hasibuan dalam (Garaika, 2019) menjelaskan bahwa motivasi ialah pendukung penyalur penyebab dari suatu tindakan yang dilakukan oleh manusia agar dapat bersemangat dalam mendapatkan hasil yang baik. Uzonna dalam (Jayanti, 2020) mengungkapkan bahwa motivasi ialah suatu gerakan yang memberikan pengaruh pada suatu individu dalam menggapai pekerjaan atau hal lainnya dengan tujuan-tujuan lain yang tidak atau memiliki hubungan terhadap tindakannya tersebut. lalu terakhir, motivasi menurut Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) merupakan suatu situasi yang menggerakkan suatu individu dalam menggapai suatu persyaratan atau kriteria yang dalam suatu paket atau prosedur yang berlaku. Stimulus atau perangsang agar setiap pegawai mau bekerja keras dan melaksanakan kewajibannya disebut motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi

dengan baik akan merasa senang dan terlibat dalam pekerjaan, yang akan mengarah pada perkembangan dan kemajuan yang cukup besar di dalam perusahaan.

Setelah melihat beberapa pendapat tentang motivasi maka dapat ditarik pengertian atau kesimpulan berupa motivasi merupakan suatu tindakan atau perasaan yang memberikan pengaruh terhadap perbuatan suatu pekerja dalam menaikkan semangat dalam bentuk nasehat adapun bentuk lainnya yang dapat membuat bekerja untuk mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi yang diungkapkan oleh Sedarayani dalam (Wijayanto et al., 2021) Adalah motivasi yang berfungsi sebagai pendorong utama yang mayoritas terbangun oleh ekonomi atau keadaan finansial dalam bentuk uang, lalu selanjutnya sebagai pendorong utama atau dapat berupa hadiah atau kompensasi lainnya yang didapatkan bila mana Ia berprestasi. Yang terakhir yaitu pendorongan material yang merupakan jenis pendorong yang tidak terlihat namun memiliki pengaruh menguntungkan bagi pekerja. Seperti contohnya latihan promosi penempatan pekerjaan yang lebih baik, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, arti dalam informasi yang dimiliki oleh perusahaan, adanya fasilitas yang mendukung pekerjaan yang baik, dan pujian atau apresiasi yang didapatkan ketika melakukan pekerjaan dengan baik

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan dalam (Adha et al., 2019), di indikasikan dengan beberapa indikator yaitu :

1. **Kebutuhan fisik**, Fisik merupakan hal yang harus dipertimbangkan dalam bekerja sehingga karyawan mendapatkan motivasi. Kebutuhan ini juga disandungi dengan penunjang yang ada di perusahaan seperti fasilitas dan kemudahan dalam melakukan pekerjaannya
2. **Kebutuhan rasa aman**, Karyawan bekerja mengharapkan rasa aman saat bekerja tidak adanya ancaman disaat bekerja merupakan hal penting dikarenakan dengan adanya rasa aman karyawan dapat berkonsentrasi dan menumbuhkan motivasi karyawan. Intinya perusahaan haruslah melindungi karyawannya dari segala ancaman baik dari teman kerja dan para atasannya
3. **Kebutuhan sosial**, Karyawan sebagai makhluk social seharusnya dapat diterima lingkungan tempat kerja. Seyogyanya tidak ada perbedaan antar karyawan baik ras dan agama yang dianut dikarenakan karyawan juga membutuhkan orang lain dalam melakukan pekerjaan sehingga diharapkan dapat hubungan yang baik dalam bekerja
4. **Kebutuhan akan penghargaan**, Karyawan akan merasa bangga atas pencapaiannya yang telah dilakukannya. Karyawan akan merasa termotivasi apabila perusahaan memberikan penghargaan kepada pekerja yang bekerja dengan maksimal dengan begitu karyawan akan terus bekerja secara maksimal
5. **Kebutuhan dorongan mencapai tujuan**, Karyawan akan termotivasi apabila para atasan memberikan semangat dan petunjuk untuk pekerjaan yang dilakukannya dengan begitu karyawan akan semangat dalam bekerja dikarenakan karyawan merasa dihargai oleh atasannya

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu citra pribadi yang harus dimiliki karyawan dikarenakan dalam dunia kerja pekerja haruslah bekerja dengan sungguh-sungguh agar tidak ada kesalahan yang dibuatnya. Karyawan yang dapat disiplin dalam bekerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk tercapainya output yang diinginkan organisasi. Mengatur karyawan agar operasional tetap berlanjut maka diterapkan disiplin kerja merupakan hasil usaha dari pihak manajemen dalam mengatur pelaksanaan pekerjaan berdasarkan standar ataupun prosedur yang berlaku, yang dalam konteks ini ialah dimulai jadi sikap atau perilaku dari karyawan agar tetap berada pada aturan ataupun pada kegiatan yang menguntungkan perusahaan (Fahlefi & Triasningrum, 2018). Disiplin juga memiliki pengertian sebagai sikap hormat taat dan menghargai aturan-aturan dalam perusahaan terlepas peraturan tersebut tertulis atau nyata ataupun tidak tertulis atau tidak nyata, suatu pelanggaran yang dilakukan akan dikenai bergantung dari jenis pelanggaran yang dilakukan. (Mukrodi, 2018). Untuk mencapai hasil yang terbaik, korporasi harus berjalan lancar dan tertib, khususnya dengan menjaga disiplin kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dihasilkan dari disiplin kerja karyawan. Hal ini tentunya meningkatkan gairah mengerjakan tugas dengan baik.

Disiplin juga bisa berasal dari diri sendiri yang berarti kesadaran diri terkait dengan apa yang diperlukan untuk tiap karyawan maka dari itu kesadaran tanggung jawab yang dimiliki khususnya pada tugas dan pekerjaan yang ada wajib dimiliki oleh tiap-tiap karyawan.

Disiplin juga memiliki pengertian sebagai suatu Pembentukan sikap karyawan yang tujuannya adalah merubah wawasan dari perilaku dan sikap agar mampu bekerja dengan niatan dan itikad yang baik dapat meningkatkan efektivitas kinerja. (Marsoit et al., 2017). Soegeng Pridjominto dalam (Arifai, 2018) menjabarkan bahwa disiplin adalah situasi yang berbentuk dikarenakan hadirnya serangkaian sikap yang memiliki makna pada ketertiban dan ketaatan. Ini merupakan bagian dari suatu individu yang tentunya sikap ini tidak memiliki sifat yang membutuhkan usaha yang tinggi untuk melakukannya namun dapat membatasi sikap yang biasanya dilakukan.

Singodimedjo dalam (Basuki & Sari, 2018) mengungkapkan bahwa disiplin yaitu kemauan dari seseorang dalam taat pada aturan yang berlaku didalam satu instansi ataupun perusahaan. Perilaku disiplin mampu melancarkan capaian perusahaan dan ketidakdisiplinan dapat menghambat efektivitas perusahaan.

Berdasarkan pada pendapat para ahli yang telah dijabarkan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin ialah kondisi dimana karyawan patuh akan peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Jenis-jenis disiplin

Menurut Handoko didalam (H. Pratiwi, 2017) jenis-jenis disiplin yaitu :

1. Disiplin progresif yaitu bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan berkali-kali. Pemberian sanksi ini memiliki tujuan dalam memberikan kesempatan bagi pelanggar dalam membentuk tindakan perbaikan yang jika dilakukan pelanggaran maka akan dikenakan sanksi yang berat.

2. Disiplin korektif yaitu suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh atasan untuk menanggulangi adanya tindak ketidakdisiplinan yang umumnya ditujukan untuk penghindaran pelanggaran yang berlanjut oleh seseorang atau karyawan yang melanggar.
3. Disiplin preventif yaitu suatu kegiatan atau tindakan yang dilakukan oleh atasan untuk membentuk suatu situasi dimana pekerja atau karyawan patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku agar pelanggaran di kemudian hari dapat dihindari.

2.1.2.3 Indikator Disiplin

Beberapa indikator disiplin kerja dijabarkan menurut (Afandi, 2018) adalah:

1. Masuk kerja tepat waktu

Karyawan diwajibkan datang ke tempat kerja dengan tepat waktu atau bahkan datang 20 menit sebelum jam kerja dengan begitu. Dengan begitu karyawan akan dinilai disiplin dalam bekerja

2. Penggunaan waktu secara efektif

Dalam bekerja seharusnya karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan waktu yang diberikan seefektif mungkin. Bahkan saat istirahat hendaklah karyawan mempergunakan sebaiknya.

3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Karyawan diberikan tugas seharusnya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan begitu karyawan terbilang disiplin dalam bekerja. Karyawan yang susah diatur dalam melakukan tugasnya merupakan karyawan yang tidak baik dari segi kedisiplinan dan merugikan perusahaan

4. Mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan

Perusahaan membuat aturan agar karyawan dapat bekerja dengan semestinya dan menciptakan lingkungan yang nyaman. Karyawan yang mentaati peraturan merupakan karyawan yang bertanggung jawab secara personel dan dapat dipercayai oleh perusahaan.

5. Target pekerjaan

Organisasi memberikan target kepada karyawan bertujuan agar perusahaan dapat keuntungan dan kepercayaan dari *buyer*. Karyawan sebagai penggerak industry maka seharusnya dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan dengan begitu adanya kelanjutan bisnis.

6. Membuat laporan kerja harian

Dengan membuat laporan harian maka karyawan dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan dalam bekerja. Pembuatan laporan ini merupakan bentuk komitmen organisasi untuk meningkatkan disiplin dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pernyataan (Sutrisno, 2019) Kepuasan merupakan rasa yang ada didalam diri seseorang agar dapat tercapai yang diinginkannya sehingga terciptakan kepuasan. Dalam diri tingkat puas bersifat tidak beraturan maksudnya seseorang memiliki kepuasan akan sesuatu yang diinginkan berbeda-beda. Dalam bekerja kepuasan merupakan sesuatu yang diharapkan bagi karyawan dikarenakan dengan adanya rasa puas dalam bekerja karyawan dapat mencapai target. Kepuasan ini didapatkan

bisa berupa secara finansial ataupun non finansial yang didapatkan. Dikarenakan kepuasan didasari dari psikologis karyawan maka akan berarah positif ataupun negative atas kepuasan dalam bekerja. Karyawan dapat puas dalam bekerja apabila mereka memiliki lingkungan yang terbilang positif sehingga menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan rasa puas dengan adanya ekosistem yang baik tidak adakan adanya stress dan frustrasi dalam bekerja.

Emosional yang dirasakan karyawan akan menimbulkan kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan yang baik akan berdampak pada persona karyawan dalam bekerja dikarenakan karakter si karyawan yang bertanggung jawab atas tugas dinilai menghargai aturan perusahaan dalam menciptakan output yang sudah ditetapkan. Karyawan yang tidak puas merupakan karyawan yang selalu berkeluh kesah atas pekerjaan yang diberikannya sehingga target tidak tercapai (Afandi, 2018).

Menurut (Sudaryo et al., 2018). Hal-hal yang menyenangkan akan tercipta saat bekerja apabila ekspektasi sesuai dengan harapan. Saat perusahaan memberikan kewajibannya akan berdampak pada kepuasan pekerjaan yang telah dikerjakan. Perasaan yang senang akan berimbas kepada organisasi dengan begitu karyawan tidak akan menunda pekerjaannya. Seorang individu akan merasa senang dengan keteresuaian di antara *skill*, kreativitas serta harapannya terhadap tugas yang dihadapinya jika memiliki pekerjaan yang sesuai dengan dirinya. Kepuasan kerja merupakan konsep psikologis yang memperlihatkan suasana hati seorang individu terhadap pekerjaannya. Bagi seorang individu untuk mendapatkan balas jasa dan manfaat yang ditawarkan oleh perusahaan, unsur

kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki akses ke tunjangan seperti gaji yang cukup, intensif, bonus, perawatan kesehatan, dll akan lebih tenang dan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka laksanakan daripada mereka yang tidak mendapatkan hal tersebut. Suasana kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja yang sudah dipaparkan maka kepuasan merupakan bentuk secara emosional terhadap pekerjaan yang dilakukannya baik perasaan senang atau tidak dalam melakukan tugasnya. Maka karyawan yang baik adalah memiliki kepuasan dalam bekerja dikarenakan bertanggung jawab dengan tugas yang sudah diberikan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) terdapat 5 faktor yang mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja yakni sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan

Karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya dengan pekerjaan yang dilakukan pekerja sangat mengharapkan atas pekerjaan yang dikerjakannya dapat memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Perbedaan akan membuat karyawan dapat membandingkan apa yang diharapkan dengan kenyataannya dengan begitu akan terbentuknya kepuasan dalam individu pekerja.

3. Pencapaian nilai

Karyawan merasa puas atas pekerjaannya apabila pekerjaan yang dilakukannya mempunyai nilai yang sangat berguna. Karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukakannya dapat pujian dari atasan dan atasan dapat memberikan reward kepadanya.

4. Keadilan

Kepuasan didapatkan dari rasa adil dari atasan memperlakukan bawahannya. Tidak membeda-bedakan antar pekerja akan membuat karyawan merasa dihargai dengan begitu tidak ada karyawan yang merasa iri atau merasa diskriminasi ditempat kerja.

5. Budaya Organisasi

Suatu culture yang baik akan menciptakan suasana yang kondusif untuk bekerja. Kebiasaan yang sudah terjalin rukun dan baik akan membuat kepuasan dalam bekerja dikarenakan tempat bekerjanya merupakan rumah ke 2 bagi karyawan.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) yang menjadi indikator-indikator dari kepuasan kerja yakni sebagai berikut :

1. Pekerjaan

.Karyawan dapat merasa puas atas pekerjaannya dikarenakan pekerjaan yang dilimpahkan pas dengan kemampuannya tidak ada tambahan pekerjaan yang menyertainya. Pekerjaan yang bukan keahlian karyawan akan membuat karyawan merasa puas dikarenakan karyawan merasa tidak maksimal dalam bekerja.

2. Upah

Upah yang diberikan akan merangsang karyawan giat untuk bekerja dengan bayaran yang sesuai dengan pekerjaannya karyawan merasa puas atas pekerjaannya yang dikerjakannya. Upah yang diberikan hendaknya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan apabila perusahaan memberikan pekerjaan tambahan memungkinkan perusahaan membayar lebih atas

pekerjaannya dengan begitu karyawan akan puas atas pekerjaannya yang diberikan dan juga organisasi harus adil memberikan upah yang diberikannya.

3. Promosi

Karyawan merasa puas apabila pekerjaannya dihargai salah satunya memberikan promosi jabatan dengan begitu karyawan akan mendapatkan jenjang karir yang bagus dan merasa bermanfaat bagi perusahaan. Kenaikkan jabatan itu pula yang membuat karyawan puas atas apa yang telah dia kerjakan selama ini.

4. Pengawas

Karyawan akan merasa puas apabila pekerjaannya dapat diselesaikan tepat waktu, tapi jika pengawas atau pemimpin tidak mempunyai arahan yang tidak jelas maka pekerjaan yang diberikan mengakibatkan akan rusak dan karyawan merasa tidak puas atas apa instruksi yang diperintahkan yang ambigu. Seharusnya seorang leader memiliki komunikasi dan strategi yang baik dalam memerintahkan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga karyawan dapat mencerna instruksi yang diberikan dengan rasa puas.

5. Rekan Kerja

Perusahaan memiliki banyak karyawan diharapkan dapat bekerja sama dalam tim. Rekan kerja yang dapat bekerja sama dalam team akan membuat kepuasan kerja dalam kerja. Dengan adanya lingkungan yang positif dalam bekerja akan membuat pekerjaan tidak ada ketegangan dan

kesalah pahaman dikarenakan semua trouble dapat diselesaikan dengan diskusi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Organisasi bisnis pastinya dibangun dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Masing-masing organisasi dipengaruhi dari perilaku pelaku organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan, atau bagaimana mereka melaksanakan semua tugas yang terkait dengan pekerjaan atau peran tertentu dalam

bisnis, merupakan salah satu tindakan yang paling sering terjadi dalam organisasi. *Performance* istilah yang digunakan untuk menggambarkan sudah sejauh apa suatu kegiatan, program, atau kewenangan sudah dilaksanakan didalam memenuhi tujuan, sasaran, visi, dan misi perusahaan melalui penyusunan strategi organisasi. (Ambarita et al., 2019) menjabarkan bahwa kinerja yaitu suatu hasil dasar pada kualitas serta kuantitas yang didapatkan oleh suatu pekerja atas pekerjaan yang dimilikinya yang bertepatan dengan tanggung jawab yang ditumpu.

Dalam bekerja perusahaan menetapkan output yang harus diselesaikan maka dari itu karyawan harus mampu menyelesaikan tugasnya dengan aturan yang sudah ditetapkan organisasi. Output tadi merupakan kinerja yang diberikan karyawan kepada organisasi dengan terpenuhinya output tersebut maka perusahaan dapat bersaing (Afandi, 2018). Kinerja memiliki definisi sebagai output dari kerja yang diperoleh oleh kelompok atau perorangan di sebuah perusahaan sesuai dengan

wewenang dalam pemenuhan visi secara sah dan tidak melawan hukum. (Andry, 2019)

Berdasar pada pengertian dari kinerja yang telah disebutkan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari pencapaian yang di hasilkan oleh karyawan terlepas itu sebagai individu ataupun kelompok dalam lingkup kualitas ataupun kuantitas pekerjaan atau penugasannya sesuai dengan atau prosedur yang sudah ditetapkan.

2.1.4.2 Kriteria Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki tiga kriteria utama (Andry, 2019) yaitu:

1. Kriteria yang berdasar pada perilaku, memiliki inti pada tata cara dalam kegiatan dari pekerjaan tersebut kriteria ini juga merupakan kriteria yang terpenting sebagai karyawan dalam pekerjaannya memerlukan antar individu atau dengan kata lain kerjasama.
2. Kriteria yang berdasar pada sifat didalam pemuasan individu atau juga karakteristik karyawan, penilaian ini dapat terdiri dari keterampilan dalam memimpin bawahannya, kemampuan dalam berkomunikasi, dan keteguhan prinsip loyalitas. Kriteria ini berfokus pada cara bertindak dari suatu karyawan atau individu dan tidak pada suatu hal yang telah dicapai ataupun didapatkan pada pekerjaannya.
3. Berdasar pada hasil, kriteria ini bertumpu pada apa yang telah dicapai oleh suatu individu, atau dalam kata lain produktivitas dari suatu karyawan dan bukan berdasar kepada bagaimana cara dari karyawan itu menggapai hasil atau produktivitasnya.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

(Hidayati & Fadillah, 2017) didalam penelitiannya, menjabarkan jika indikator dari Kinerja Karyawan terdiri dari 5 indikasi yaitu:

1. Kuantitas merupakan jumlah atau hasil yang dalam konteks ini adalah Jumlah dari produk yang diproduksi atau dikerjakan oleh suatu orang atau kelompok di dalam pekerjaan.
2. Kualitas ialah bagaimana suatu hasil pekerjaan sesuai dengan mutu yang di tetapkan dari perusahaan seperti bagaimana detailnya atau amannya serta kekuatan dari produknya ataupun kemampuan dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Ketepatan waktu yaitu bagaimana target atau suatu produk dapat selesai sesuai waktu yang telah ditetapkan. Keterlambatan penyelesaian produk akan menghambat produktivitas di perusahaan dikarenakan tidak sesuai dengan jadwal yang telah berlaku.
4. Kehadiran yaitu bagaimana karyawan dapat datang atau setia atau hadir pada pekerjaan atau pada tahun jawabnya.
5. Efektivitas yaitu bagaimana karyawan dapat memaksimalkan pot atau produk dengan tenaga yang sedikit mungkin dengan menurunkan kerugian serta memaksimalkan laba setinggi-tingginya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilaksanakan di masa yang telah lewat dengan persyaratan penelitian yang dijadikan acuan memiliki

variabel atau topik yang serupa dengan beberapa perbeddaan pada subjek ataupun objek yang diteliti.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Yanti et al., 2021)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Liam Rent.	Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
2.	(Woerdianto & Husain, 2021)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fuse Nano Tekno Jakarta Barat.	Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
3.	(Kristianti et al., 2021)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta.	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,4%, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,7%.
4.	(Saputra, 2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Sari Perkasa Dumai.	Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
5.	(Safitri et al., 2021)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PNS generasi "Y" (kasus	Disiplin, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

		pada Kementerian Perdagangan, Jakarta)	
6.	(Elisa & Malawat, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Batu Bara	Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
7.	(Sandika & Andani, 2020)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Warna Semesta Pratama	Motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
8.	(Podrinal, 2017)	Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sma negeri 16 padang	Disiplin, kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
9.	(Darmawangsa et al., 2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar	Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
10.	(Winanti, 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Mandiri Mitra Sukses Gresik	Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja mempunyai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi juga dapat bermanfaat bagi karyawan itu sendiri. Motivasi adalah suatu tindakan atau perasaan yang memberikan pengaruh terhadap perbuatan suatu karyawan yang dapat mendorong karyawan untuk yang dapat membuat bekerja didalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Motivasi di tempat kerja juga dapat menggerakkan kemauan, meningkatkan semangat, prestasi, rasa tanggung jawab serta kinerja karyawan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Hasil ini didukung oleh Uzonna dalam (Jayanti, 2020) yang mengungkapkan bahwa motivasi ialah suatu gerakan yang memberikan pengaruh pada suatu individu dalam menggapai pekerjaan atau hal lainnya dengan tujuan-tujuan lain yang tidak atau memiliki hubungan terhadap tindakannya tersebut.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja juga mempunyai indikator yang sangat dibutuhkan didalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, di dalam suatu perusahaan sangat berperan didalam terjadinya hierarki perusahaan yang tersusun dengan baik, untuk menghindari peristiwa yang merugikan perusahaan, seperti keterlambatan, kesalahan penggunaan alat-alat produksi ataupun penyelewengan pada peraturan perusahaan yang ditetapkan oleh perusahaan. disiplin kerja dapat memiliki pengertian sebagai ketaatan pada suatu aturan atau pekerjaan yang sedang dilakukan. Disiplin juga bisa berasal dari diri sendiri yang berarti kesadaran diri terkait dengan apa yang

diperlukan untuk tiap karyawan maka dari itu kesadaran tanggung jawab yang dimiliki khususnya pada tugas dan pekerjaan yang ada wajib dimiliki oleh tiap-tiap karyawan. Hasil ini didukung oleh Singodimedjo dalam (Basuki & Sari, 2018) yang mengungkapkan bahwa disiplin yaitu kemauan dari seseorang dalam taat pada aturan yang telah dibuat pada suatu instansi / perusahaan. Perilaku disiplin dalam mampu melancarkan capaian perusahaan dan ketidakdisiplinan dapat menghambat efektivitas perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Besar ataupun rendah nya tingkat dari kepuasan kerja oleh karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan karyawan dapat dipenuhi contohnya dengan imbal gaji yang sesuai harapan, perlakuan adil di tempat kerja serta budaya organisasi yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang melakukan didalam operasional perusahaan yang mampu menaikkan produktivitas dan kinerja karyawan, sedangkan karyawan yang kurang ataupun tidak merasa puas maka dapat mempengaruhi kurang berjalan nya perusahaan untuk mencapai tujuan. Hasil ini didukung oleh (Sutrisno, 2019) yang menjelaskan bahwa Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaannya akan lebih siap untuk bekerja secara efisien, gembira, dan agresif daripada mereka yang tidak. Karyawan yang tidak bahagia dalam bekerja tidak akan pernah merasa puas secara psikologis, dan hal ini pada akhirnya akan menimbulkan sikap atau perilaku yang buruk, yang akan membuat mereka frustrasi. Kepuasan kerja berarah kepada sikap atau perilaku karyawan terhadap kewajiban kerja mereka serta erat kaitannya dengan kondisi

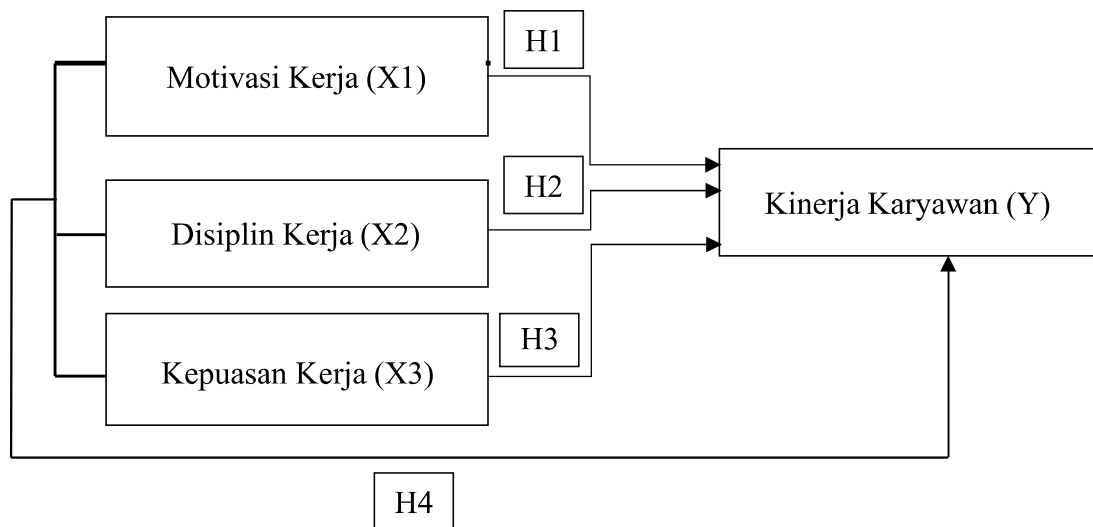
tempat pekerjaan, kerjasama karyawan, manfaat yang diperoleh dari pekerjaan, dan semua topik yang berhubungan dengan faktor fisik dan pertimbangan psikologis.

2.3.4 Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi, disiplin serta kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dimana dengan adanya motivasi yang dapat menggerakkan karyawan, disiplin yang baik serta kepuasan kerja yang cukup pada karyawan maka dapat membantu menaikkan kinerja karyawan serta dapat tercapainya tujuan perusahaan. Hasil ini juga di dukung oleh (Safitri et al., 2021) yang menyebutkan dimana Disiplin, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Berpikir

Pada penelitian ini kerangka pemikiran yang akan dijabarkan akan membahas, Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete dapat digambarkan yakni sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang dapat dibangun ialah:

- H1: Motivasi Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete.
- H2: Disiplin Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete.
- H3: Kepuasan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete.
- H4: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Celcon Parama Aerated Concrete.