

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Motivasi**

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

Menurut (Siti & Hariyadi, 2019:52) motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan kepada kita oleh orang lain, sehingga mereka ingin melakukan perubahan pada diri kita sendiri. Motivasi adalah hal terpenting untuk mencapai kesuksesan. Karena itu bisa mendorong seseorang untuk maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya melakukan sedikit usaha dalam hal pekerjaan. Konsep motivasi adalah konsep penting untuk mempelajari kinerja individu. Jadi motivasi berarti memberikan motivasi, motivasi atau hal-hal yang menyebabkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan dorongan.

Menurut (Sudiyono & Qomariyah, 2018 :157) motivasi sebagai motivator yang menyebabkan anggota organisasi dan mau menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017:238) motivasi adalah kekuatan pendorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya tersedia dan mau bekerja sekeras mungkin dengan mengarahkan

semua keterampilan yang ada untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

Menurut (Siagian, 2018:26) motivasi adalah dimana suatu keadaan dalam pribadi sendiri seseorang yang mendorong untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Endah, 2017:135) Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketentuan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kekuatan menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Ketekunan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka.

Dari pengertian pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan guna untuk menggerakkan seseorang untuk bekerja untuk sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

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

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi (Susmiati & Jajuk, 2017). Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah berkaitan dengan :

1. Keluarga dan Kebudayaan.

Motivasi atas prestasi kerja umumnya terpengaruh oleh lingkungan sosial layaknya keluarga, orang tua dan teman.

## 2. Konsep Diri.

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya

## 3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.

## 4. Pengakuan dan Prestasi.

Motivasi karyawan meningkat apabila mereka merasa diakui oleh pimpinan, rekan sepekerjaan, hingga lingkungan kerja mereka.

## 5. Cita-cita dan Aspirasi.

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.

## 6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini mencakup berbagai aspek psikologis karyawan, di mana dengannya pertumbuhan pikiran karyawan menjadi pengukurnya.

## 7. Kondisi karyawan

Motivasi sangat terpengaruh oleh kondisi jasmani dan rohani karyawan, sehingga pemimpin organisasi perlu lebih peduli dengan kondisi karyawannya.

## 8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.

#### 9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.

#### 10. Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

#### **2.1.1.4 Karakteristik Motivasi Kerja**

Menurut (Purwanto, 2018:65) Terdapat tiga macam karakteristik dasar dari motivasi kerja yang berkenaan dengan karyawan, yaitu:

##### 1. Usaha (*effort*)

Merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

##### 2. Ketekunan

Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang telah diberikan.

##### 3. Arah

Karakteristik ini mengarahkan pada kualitas kerja seseorang dalam perilaku bekerjanya.

### **2.1.1.5. Indikator - Indikator Motivasi Kerja**

Beberapa indikator motivasi Menurut (Setiawan & Mulyapradana, 2019) yakni:

#### 1. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

#### 2. Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

#### 3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

### **2.1.2 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.2.3 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja juga dapat

dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam suatu organisasi menurut (Susmiati & Jajuk, 2017)

Menurut (Redi, 2018:27) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut (Bagaskara & Rahardja, 2018:2) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

Kepuasan kerja menurut (Afianto, 2017:59) pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap tenaga kerja/pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Sedangkan menurut (Deni, Victor, & Sjendry, 2019:841) kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, dengan kata lain kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya .

#### **2.1.2.4. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut (Sari & Susilo, 2018:30) Terkait dengan kepuasan kerja, tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap individu para karyawan. Berikut penjelasannya

1. Kesempatan untuk maju

Ada atau tidaknya kesempatan dari perusahaan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Keadaan yang aman akan sangat memengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

### 3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Jika gaji diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

### 4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan .

### 5. Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan supervisor adalah seseorang yang diposisikan atau dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan. Supervisi yang baik dapat berakibat absensi dan turnover.

### 6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sulit dan mudahnya serta kebanggaan atas tugas, akan meningkatkan ataupun mengurangi kepuasan kerja.

### 7. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah keadaan dari lingkungan kerja, yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

#### 8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Keadaan sosial yang mengacu pada salah satu sikap dalam pekerjaan yang dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

#### 9. Komunitas

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menciptakan rasa puas terhadap kerja.

#### 10. Fasilitas

Fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas penunjang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan meliputi fasilitas kesehatan, cuti, dan pensiun, atau perumahan yang merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### **2.1.2.5. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Redi, 2018:27) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

#### 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

#### 2) Kepuasan terhadap Gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3) Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

### 4) Kepuasan terhadap Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

### 5) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Akri & Robert, 2018:214) Disiplin kerja adalah kesadaran setiap seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Ketidak disiplin dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan organisasi tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan tidak ikut disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan kepada karyawan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan.

Menurut (Nugrahaningsih & Julaela, 2017:65) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Kemudian menurut (Siagian, 2018:24) disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah dalam kinerja karyawan.

Pendapat (Syarkani, 2017:368) mengatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah suatu sikap secara sukarela mentaati semua peraturan organisasi dan sadar akan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku atau perbuatan organisasi baik tertulis ataupun tidak.

Menurut (Tamba, R.j, & S.A.P, 2018:35) Disiplin kerja menurut adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam perusahaan.

Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang. Menurut (Husain, 2018) disiplin adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berperan penting dalam suatu organisasi yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah dalam kinerja karyawan. Selain itu disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang dibuat oleh manajemen atau organisasi.

### **2.1.3.2 Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut (Rona & Muhammad, 2018:205) ada beberapa macam dari disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin preventif, ialah sebuah upaya untuk menjalankan agar para karyawan mengikuti serta memahami panduan kerja, peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif, ialah sebuah upaya untuk menjalankan supaya para karyawan dalam menyetujui suatu peraturan serta mengarahkannya agar tetap mematuhi peraturan yang sesuai dengan panduan yang tercantum pada sebuah perusahaan.

### **2.1.3.3. Indikator – Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Nurmaidah, 2018:113) Indikator- indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

## **2.1.4. Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Nurmaidah, 2018) Arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga *actual performane* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan .

Menurut (Andayani & Makian, 2017) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas keuletan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu .

Menurut (Syarkani, 2017:369) Kinerja adalah suatu hasil yang bisa dijadikan pacuan untuk karyawan yang bekerja sesuai dibidang masing-masing yang berlaku untuk pekerjaannya

Menurut (Siagian, 2018:26) kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau dirinya sendiri menurut (Nugrahaningsih & Julaela, 2017)

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab nya masing-masing.

#### **2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Elvie maria, may handri, 2019:91) faktor yang dapat dijadikan acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatan-kegiatan rutin dikantor.
6. Faktor kerjasama, melihat bagaimana karyawan hotel bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

### **2.1.4.3. Indikator - Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Siagian, 2018) Indikator kinerja diukur adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan utama.
2. Pengetahuan karyawan berdasarkan pekerjaan utama.
3. Kuantitas pekerjaan.
4. Kualitas pekerjaan.
5. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu.
6. Karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam penelitian sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis hanya menemukan beberapa penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis, dan penulis juga mengangkat beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi untuk memperkaya bahan kajian pada penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas. Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian ialah Terdapat hubungan antara disiplin Kerja dan

lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Susmiati&Jajuk, 2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta. Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian ialah Terdapat hubungan antara Pengaruh kepuasan kerja, motivasi berpengaruh secara simultan maupun parsial signifikan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh (Bagaskara & Rahardja, 2018:2) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian ialah Terdapat hubungan antara Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017:238) dengan judul Pengaruh Pelatihan Dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian ialah Terdapat hubungan antara pelatihan, motivasi dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurmaidah, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Sekar Mulia Abadi Medan. Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian ialah Terdapat hubungan antara Pengaruh disiplin kerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2017: 153) dengan judul Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *path* analisis dengan bantuan *software* statistik SPSS 21. hasil penelitian ini yaitu disiplin kerja, kompetensi, dan komunikasi secara signifikan memiliki pengaruh langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sudiyono & Qomariyah, 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). Dengan teknik teknik analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018: 5) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi dan memfokuskan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sesuai dengan sifatnya maka metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis.

Penelitian yang dilakukan (Efnita et al., 2018: 95) berjudul Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT *Bank* Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei sedangkan bentuk penelitiannya adalah Penelitian Deskriptif. Penelitian deskriptif dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiyawati (2018), dengan judul *The Effect Compesation, education and training, and motivation to employees performance*. Teknik Analisis yang dipakai ialah Regresi Linear Berganda dengan variabel independen kompensasi (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), serta motivasi kerja (X3) dengan hasil penelitian ialah secara bersama-sama berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran.

**Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	(Nugrahaningsih & Julaela, 2017)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas	Regresi Linier Berganda	Terdapat hubungan antara disiplin Kerja dan lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.
2.	(Susmiati & Jajuk, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap OCB ( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ) Pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta	Regresi Linier Berganda	Terdapat hubungan antara Pengaruh kepuasan kerja, motivasi berpengaruh secara simultan maupun parsial signifikan terhadap OCB ( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ) Pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta
3.	(Bagaskara & Rahardja, 2018:2)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)	Regresi Linier Berganda	Terdapat hubungan antara Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

4.	(Julianry, Syarief, & Affandi, 2017:238)	Pengaruh Pelatihan Dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika	Regresi Linier Berganda	Terdapat hubungan antara pelatihan, motivasi dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5.	(Nurmaidah, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Sekar Mulia Abadi Medan	Regresi Linier Berganda	Terdapat hubungan antara Pengaruh disiplin kerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.
6.	(Sudiyono & Qomariyah, 2018)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut).	Regresi Linier Berganda	kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	(Efnita et al., 2018)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat.	Regresi Linier Berganda	mendorong, memelihara, mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan selalu memperhatikan karyawannya agar tercipta hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan.

8.	Heryenzus & Laia, 2018)	Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam.	Regresi Linier Berganda	Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. <i>Bank</i> Negara Indonesia (Tbk) Persero cabang batam.
9	(Siagian, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam	Regresi Linier Berganda	Terdapat informasi dan memfokuskan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
10.	Setiyawati (2018)	The Effect Compesation, education and training, and motivation to employees performance PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran.	Regresi Linier Berganda	variabel independen kompensasi, pendidikan dan pelatihan, serta motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Menurut (Siti & Hariyadi, 2019:52) motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan kepada kita oleh orang lain, sehingga mereka ingin melakukan perubahan pada diri kita sendiri. Motivasi adalah hal terpenting untuk mencapai kesuksesan. Karena itu bisa mendorong seseorang untuk maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya melakukan sedikit usaha dalam hal pekerjaan. Konsep motivasi adalah konsep penting untuk mempelajari kinerja individu. Jadi motivasi berarti memberikan motivasi, motivasi atau hal-hal yang menyebabkan dorongan atau keadaan yang menyebabkan dorongan. Oleh sebab itu, motivasi bisa membawa dampak pada kinerja karyawan karena mempengaruhi situasi karyawan dalam bekerja.

### **2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

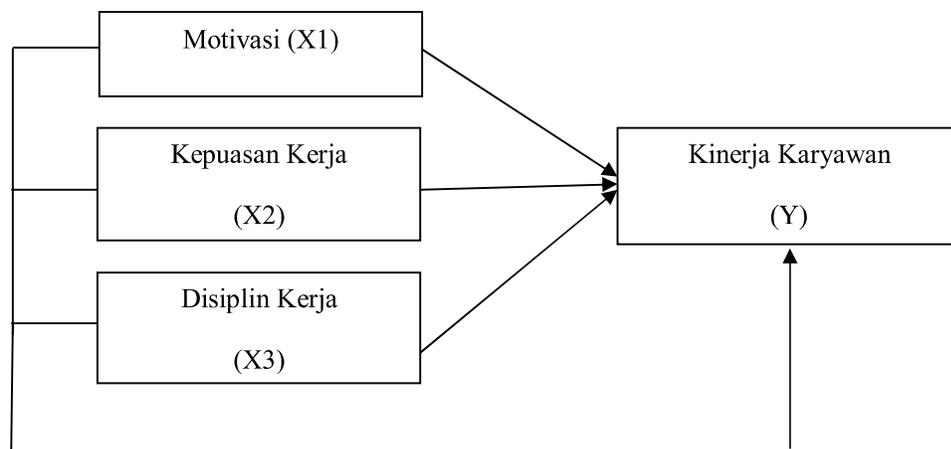
Menurut (Susmiati & Jajuk, 2017) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam suatu organisasi.

### **2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Akri & Robert, 2018:214) Disiplin kerja adalah kesadaran setiap seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan aturan-aturan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Ketidak disiplin dan kedisiplinan dapat

menjadi panutan orang lain. jika lingkungan kerja semuanya disiplin , maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan organisasi tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan tidak ikut disiplin . untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan kepada karyawan , karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan .

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian terdahulu, maka peneliti melakukan perumusan kerangka pemikiran dalam memudahkan pemahaman terkait variabel penelitian. Kerangka pemikiran akan menjelaskan secara teoritis hubungan anatar variabel yang diteliti dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting oleh sebab itu, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja bisa membawa dampak pada kinerja karyawan karena mempengaruhi situasi karyawan dalam bekerja.



**Gambar 2. 1** Kerangka Berfikir

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard.
- H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard.
- H4 : Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard.