

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Astria, 2018) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan konsumen dan memiliki kontribusi secara ekonomi. Kinerja karyawan juga mencakup semua tindakan atau perilaku yang di kontrol oleh individu dan memberik kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Arda, 2017), menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Menurut (Anam & Rahardja, 2017), mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang telah dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dengan evaluasi dari manajemen.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dipegaruhi oleh faktor dalam dan luar secara personal dari individu yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik.

- 1) Faktor Personal/ individu meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- 2) Faktor Kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- 3) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- 6) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

2.1.1.3. Model Partner Lawyer Kinerja Karyawan

Menurut (Moehariono, 2016: 96) menyatakan bahwa gambaran pencapaian tingkat implementasi kegiatan ataupun strategi program ketika merealisasikan tujuan, sasaran, visi serta misi organisasi kinerja sebagaimana dituangkan oleh rencana strategis organisasi. Kinerja saat melakukan tugasnya tak sendirian, tetapi kerap terkait bersama tingkat kepuasan kerja serta jumlah penghargaan yang diserahkan, dan dipengaruhi keahlian, daya, serta kualitas pribadi.

Sesuai model partner lawyer kinerja orang pada basisnya mampu diakibatkan oleh macam faktor, yakni:

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan
- d. Kebutuhan
- e. Persepsi terhadap tugas
- f. Imbalan internal
- g. Eksternal
- h. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Enny, 2019: 89) indikator dari kinerja karyawan antara lain:

- 1) Kualitas Produk
Setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.
- 2) Kuantitas (Jumlah Output)
Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.
- 3) Ketepatan Waktu proses produk
Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- 4) Efektifitas Karyawan
Kemampuan seseorang untuk mencapai hasil secara maksimal dengan tujuan dan sasaran yang ditargetkan.

5) Kemandirian

Kesiapan seseorang dalam menghadapi segala sesuatu dengan mandiri dan tidak tergantung dengan orang lain.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut (Heryenzus & Laia, 2018) motivasi merupakan hal terpenting dalam menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya seseorang bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan

Menurut (Rivai, 2017: 213), motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi seseorang individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut (Anggrainy et al., 2017), motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan.

Menurut (Astria, 2018), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Wibowo, 2014: 233) menyatakan bahwa, “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras orang berusaha.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan pada seseorang untuk mencapai tujuannya.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Siagian, 2016: 210), terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- 1) Faktor Motivational, yaitu faktor yang berasal dari individu itu sendiri.
- 2) Faktor Hygiene atau pemeliharaan, yaitu faktor yang berasal dari luar individu.

Menurut (Riyadi, 2016), terdapat 2 faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

- 1) Faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Hal ini terdiri dari:

- a) Persepsi individu mengenai diri sendiri
- b) Harga diri dan prestasi
- c) Harapan
- d) Kebutuhan
- e) Kepuasan kerja

- 2) Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar individu. Hal ini meliputi:

- a) Jenis dan sifat pekerjaan
- b) Kelompok kerja dimana individu bergabung
- c) Situasi lingkungan pada umumnya
- d) System imbalan yang diterima.

2.1.2.3. Theory X dan Theory Y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan McGregor merumuskan asumsi - asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut (Simanjuntak & Aini, 2019):

Teori X (negatif):

1. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas - malasan dalam bekerja.
2. Semenjak karyawan tidak menyukai pekerjaannya mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh - sungguh.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y (positif):

1. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
2. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.

3. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas diberbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan top management atau dewan direksi.

Jadi kesimpulannya teori McGregor ini lebih memihak kepada asumsi-asumsi Y atau *positive side* dari perilaku sumber daya manusia di dalam organisasi. Adapun yang dibutuhkan oleh motivator adalah sebagai berikut:

- a. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran.
- b. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan.
- c. Sifat serta ruang lingkup tugas itu sendiri (tugas yang menarik serta memberi cita).
- d. Adanya peningkatan (kemajuan)
- e. Adanya tanggung jawab
- f. Adanya administrasi dan manajemen serta kebijakan pemerintah
- g. Supervisi
- h. Hubungan antar perseorangan
- i. Kondisi kerja
- j. Gaji
- k. Status
- l. Keamanan kerja

2.1.2.4.Indikator Motivasi

Menurut (Sinamora, 2018: 26) indikator dari motivasi antara lain:

- a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - Kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh karyawan di tempat kerja.
- b. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif.

c. Semangat kerja

Keinginan atau kesanggupan yang seseorang dalam melakukan pekerja dengan giat dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang baik.

d. Kemauan

Tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri, untuk menyelesaikan pekerjaan.

e. Keterampilan

Kemampuan seseorang dalam menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas untuk mengerjakan sesuatu sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaannya.

f. Tujuan yang dicapai

Usaha berupa target yang bersifat kuantitatif dan merupakan pencapaian ukuran keberhasilan kinerja perusahaan.

2.1.3. Fasilitas Kerja

2.1.3.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Menurut (Anam & Rahardja, 2017), fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas.

Menurut (Ismail, 2016) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan.

Menurut (Munawirsyah, 2017) fasilitas kerja adalah semua sarana dan prasarana yang digunakan, dipakai, ditempati, dan nikmati oleh para pegawai sebagai alat penunjang teknis operasi/anal.

Menurut (Barry, 2012: 67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya usaha perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana perusahaan berupa berbentuk fisik yang bertujuan membantu karyawan dalam melakukan produksi.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (Sofyan, 2015: 22) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

- 1) Mesin dan peralatan
- 2) Prasarana
- 3) Perlengkapan kantor
- 4) Peralatan inventaris
- 5) Tanah dan bangunan
- 6) Alat transportasi

2.1.3.3. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut (Sinamora, 2018: 26) indikator dari fasilitas kerja adalah:

- 1) **Mempercepat proses kerja**
Suatu kegiatan yang dapat dilakukan dalam waktu singkat, sehingga menghebat cukup banyak waktu.
- 2) **Kebutuhan**
Segala sesuatu yang dibutuhkan manusia dalam melakukan pekerjaan mendapatkan hasil yang baik.
- 3) **Penataan penempatan dengan benar**
Suatu proses perencanaan dalam upaya meningkatkan keteraturan, ketertiban, dan keamanan di tempat kerja.
- 4) **Mudah digunakan**
Suatu kegiatan yang tidak memerlukan banyak tenaga atau pikiran dalam mengerjakan.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Budiman et al., 2019) disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

Menurut (Anggrainy et al., 2017) disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu.

Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil.

Menurut (Sinamora, 2018: 234), disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan atau kesanggupan yang dilakukan secara sadar dalam menjalankan pekerjaan atau tugas dalam lingkungan organisasi.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

(Setiyawan, 2016: 101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- 5) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan

2.1.4.3. Parameter Disiplin

Menurut (Hasibuan, 2016: 190) terdapat beberapa Parameter yang berdampak ke tingkat kedisiplinan pegawai sebuah organisasi, antara lain:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

2.1.4.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Busro, 2018: 56) indikator dari disiplin kerja adalah:

- 1) Taat terhadap waktu

Suatu sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

- 2) Taat terhadap peraturan

Suatu sikap tunduk kepada tindakan atau perbuatan yang telah dibuat oleh perusahaan.

- 3) Tangung jawab

Kesadaran manusia akan kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh karyawan di tempat kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian (Rachmawati, 2016) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung”. Kesimpulan Kinerja karyawan yang telah mengikuti program Pelatihan dan pemberian Motivasi pada PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung dinilai cukup baik. Hal ini dapat di lihat dari rekapitulasi hasil jawaban dari tanggapan responden yang berjumlah 51 orang karyawan mengenai Motivasi sebesar 68,0%, artinya kinerja karyawan kurang maksimal karena adanya masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya motivasi kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan di PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung.

Penelitian (Malau & Wasiman, 2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yeakin Plastic Industry Batam”. Kesimpulan variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Yeakin Plastic Industry Batam, dimana hasil f hitungnya adalah 144,882 dan nilai f tabel untuk 124 responden adalah 3,0718 sehingga $144,882 > 3,0718$.

Penelitian (Brahmasari & Suprayetno, 2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan”. Kesimpulan (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan, (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (4) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, (5) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, (6) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, (7) kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian (Gondokusumo & Sutanto, 2015) yang berjudul “Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen terhadap Organisasional Karyawan”. Kesimpulan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional. Variabel kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional dan didominasi oleh kepuasan kerja. Peningkatan motivasi kerja karyawan diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang secara langsung berpengaruh pada komitmen organisasional karyawan.

Penelitian (Simanjuntak & Pebrianti, 2020) yang berjudul “Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UT QUALIY INDONESIA”. Kesimpulan Hasil tes F menunjukkan bahwa insentif, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil tes hipotesis pertama bahwa insentif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis kedua adalah bahwa motivasi memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan. Insentif, motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan atau bersama-

sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. UT QUALITY INDONESIA.

Penelitian (Ningrum, 2017) yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk”. Kesimpulan Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dengan hasil uji yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $42.535 > 4.171$ berarti semakin tinggi Fasilitas kantor, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan maka semakin baik kinerja pegawai. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian disarankan bagi organisasi untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawainya, apabila kebutuhan dan keinginan dapat tercapai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik. Dan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengkaji lebih dalam variabel lain selain fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian (Novisagita & Wangdra, 2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan DI PT PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL”. Kesimpulan Disiplin kerja memiliki dampak baik serta yang nyata pada hasil kerja. Pelatihan berdampak baik dan jelas pada hasil kerja, serta dapat meningkatkan kinerja apabila dilaksanakan secara berkesinambungan. Komunikasi berdampak positif, signifikan pada hasil kerja perusahaan tersebut, apabila komunikasi antar karyawan dan pimpinan berjalan dengan efektif akan lebih mudah memahami tugas yang diberikan atasan dan dapat

menjalankan pekerjaan dengan baik Disiplin kerja, Pelatihan serta komunikasi bernilai positif dan jelas berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

Penelitian (Kurniawan, Harry, 2019) yang berjudul “*Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District*”. Kesimpulan *Testing the first hypothesis shows the results that work discipline does not have a significant effect on employee work motivation. Second hypothesis indicate that the work environment has a significant influence on employee motivation. Third hypothesis indicate that work discipline does not influence employee performance significantly. Fourth hypothesis indicate that the work environment has a significant influence on employee performance. Fifth hypothesis indicate that work motivation has a significant influence on employee performance. Sixth hypothesis indicate indirectly work discipline through work motivation has a significant influence on employee performance. And the results of the last hypothesis show that indirectly the work environment through work motivation has a significant influence on the performance of employees at the Tourism and Youth Tourism Office of Padang Pariaman Regency.*

Penelitian (Adi et al., 2018) yang berjudul “*Effect Of Competence, Leader-Member Exchange And Teamwork On Work Discipline, Job Stress And Their Impact On Employee Performance Of Construction Company In East Java, Indonesia*”. Kesimpulan *The results of this research show that competence has a significant influence on work discipline, but has no influence on job stress and performance. Leader-member exchange has a significant influence on work discipline, job stress, and employee performance. Teamwork has a significant influence on work discipline,*

but has no influence on job stress and employee performance. Work discipline and job stress have a significant influence on employee performance of Construction Company in East Java.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Watie Rachmawati, Vol. 9, No 1 2016 <i>Sinta 1</i>	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung	Analisis Regresi Berganda	Kinerja karyawan yang telah mengikuti program Pelatihan dan pemberian Motivasi pada PT Bank bjb Kantor Cabang Suci Bandung dinilai cukup baik. Hal ini dapat di lihat dari rekapitulasi hasil jawaban dari tanggapan responden yang berjumlah 51 orang karyawan mengenai Motivasi sebesar 68,0%, artinya kinerja karyawan kurang maksimal karena adanya masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya motivasi kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan di PT BANK BJB Kantor Cabang Suci Bandung.
2	Bergiat Malau & Wasiman, Vol 1 No 2 2018 <i>Sinta 2</i>	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yeakin Plastic Industry Batam	Analisis Regresi Berganda	Secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Yeakin Plastic Industry Batam, dimana hasil f hitungunya adalah 144,882 dan nilai f tabel untuk 124 responden adalah 3,0718 sehingga $144,882 > 3,0718$.

Tabel 2.1 Lanjutan

3	<p>Ida Ayu Brahmasari & Agus Suprayetno 2016</p> <p><i>Google Schooler</i></p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan</p>	<p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p>(1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (4) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, (5) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, (6) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, (7) kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan</p>
4	<p>Steven Gondokusumo & Eddy Madjono Sutanto, Vol 17, No. 2 2015</p> <p><i>Sinta 2</i></p>	<p>Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen terhadap Organisasional Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional. Variabel kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional dan didominasi oleh kepuasan kerja. Peningkatan motivasi kerja karyawan diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang secara langsung berpengaruh pada komitmen organisasional karyawan</p>

Tabel 2.1 Lanjutan

5	Pebrianti, Jontro Simanjuntak, Vol 1 No. 2 2020 <i>Google Schooler</i>	Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UT QUALIY INDONESIA	Analisis Regresi Berganda	Hasil tes F menunjukkan bahwa insentif, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil tes hipotesis pertama bahwa insentif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis kedua adalah bahwa motivasi memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan.
6	Agustina Fatma Ningrum, Vol 1, No 3 2017 <i>Google Schooler</i>	Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk	Analisis Regresi Berganda	Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dengan hasil uji yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $42.535 > 4.171$ berarti semakin tinggi Fasilitas kantor, Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan maka semakin baik kinerja pegawai. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian disarankan bagi organisasi untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawainya, apabila kebutuhan dan keinginan dapat tercapai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik. Dan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengkaji lebih dalam variabel lain selain fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Eka Rili N & Yvonne W, Vol 1 No 2 2018 <i>Sinta 3</i>	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan DI PT PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL	Analisis Regresi Berganda	Secara simultan Disiplin kerja, Pelatihan serta komunikasi bernilai positif dan jelas berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

8	Harry Kurniawan, Vol 7 No 7 2019 Google Schooler	<i>Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District</i>	Analisis Regresi Berganda	<i>The results of the last hypothesis show that indirectly the work environment through work motivation has a significant influence on the performance of employees at the Tourism and Youth Tourism Office of Padang Pariaman Regency</i>
9	Suprawa Tindar Ayu , dkk, 2 No 74 2018 Google Schooler	<i>Effect Of Competence, Leader-Member Exchange And Teamwork On Work Discipline, Job Stress And Their Impact On Employee Performance Of Construction Company In East Java, Indonesia</i>	Analisis Regresi Berganda	<i>The results of this research show that competence has a significant influence on work discipline, but has no influence on job stress and performance. Leader-member exchange has a significant influence on work discipline, job stress, and employee performance. Teamwork has a significant influence on work discipline, but has no influence on job stress and employee performance. Work discipline and job stress have a significant influence on employee performance of Construction Company in East Java</i>

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2012: 45), Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Variabel dibedakan menjadi dua, yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel terikat (Y). Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan variabel dependen atau

variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012: 59).

Motivasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja yang merupakan variabel bebas akan mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Dari masing-masing variabel bebas akan saling mempengaruhi secara parsial terhadap variabel terikat dan variabel bebas juga akan mempengaruhi variabel terikat secara simultan atau bersama-sama.

2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang saling berhubungan. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Kinerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya, jika karyawan tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja karyawan akan tinggi (Heryenzus & Laia, 2018).

2.3.2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Anam & Rahardja, 2017) fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Karyawan

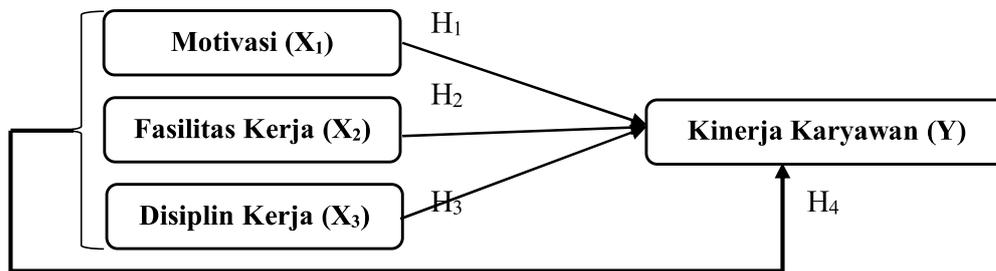
Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik dari

karyawan, mustahil suatu perusahaan akan mencapai target atau tujuan yang di capai. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi (Anggrainy et al., 2017).

2.3.4. Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari ketiga teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan, motivasi karyawan akan lebih mudah mengetahui proses kerja yang akan dilakukan. Begitu juga dengan fasilitas kerja, dengan fasilitas kerja yang dimiliki perusahaan sesuai standar maka pekerjaan akan lebih mudah dikerjakan. Dengan motivasi dan fasilitas kerja yang baik dan diwujudkan dalam pelaksanaan disiplin kerja, maka masing-masing karyawan dapat meningkatkan produktivitas dalam berkerja untuk kemajuan perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan.

Dalam penelitian ini kerangka berpikir yang akan dijadikan sebagai acuan dan pedoman dalam melakukan penelitian bagi penulis adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

H₁ : Pengaruh parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Pengaruh parsial antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Pengaruh parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Pengaruh simultan atau bersama-sama antara motivasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2012: 93), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban yang empiris dengan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam .

H₂ : Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan PT Panasonic Industrial Device Batam.

H₃ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam.

H₄ : Diduga motivasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Device Batam.