

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan suatu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dapat dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi dan dapat melihat perilaku karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Edison (2016:176) menjelaskan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dikemukakan dari

pengertian kinerja kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan selama beberapa periode sesuai dengan tanggung jawabnya dalam bekerja.

#### **b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Marwansyah dalam Enny Widyaningrum (2020:13) terdapat tiga tujuan dari penilaian kinerja, yaitu :

- 1) Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
- 3) Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

#### **c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189):

- 1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3) Rancangan pekerjaan

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

5) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13) Disiplin Kerja Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

**d. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3) Jangka waktu Untuk

jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- 4) Penekanan biaya Biaya  
yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
- 5) Pengawasan Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan menentukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan
- 6) Hubungan antar karyawan  
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Hasil penelitian Reksohadiprodjo (2015:252) menunjukkan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:61) Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan Nawawi (2015:351) menunjukkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau semangat yang ada dalam diri seseorang untuk

melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan sehingga dapat berpengaruh positif dalam kepuasan kerja.

#### **b. Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan motivasi kerja dalam (Silaswara et al., 2021,153) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain adalah

- 1) Memperbaiki moral-moral serta tingkat kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas seluruh karyawan.
- 3) Menstabilkan karyawan.
- 4) Meningkatkan disiplin kerja.
- 5) Meningkatkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan atmosfer hubungan kerja yang baik.
- 7) Terbentuk loyalitas, kreativitas, dan keterlibatan karyawan.
- 8) Tanggung jawab karyawan dalam tugasnya.
- 9) Penggunaan alat dan bahan baku yang efisien.

#### **c. Dampak Motivasi Kerja**

Pemberian motivasi bagi karyawan akan memberikan keuntungan seperti yang disampaikan oleh Hasibuan (2016:146):

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 2) Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
- 3) Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
- 4) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 5) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang pegawai.
- 6) Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.

- 7) Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- 8) Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- 9) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

**d. Indikator Motivasi**

Indikator motivasi kerja dari teori Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:102) adalah sebagai berikut:

1) *Needs* (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang *physiological, safety, social, esteem, dan self-actualization*.

2) *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Job design adalah mengubah konten dan proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah manajemen saintifik, perluasan kerja, rotasi kerja, pengkayaan kerja.

### 3) *Satisfaction* (Kepuasan)

Kepuasan kerja adalah respons bersifat memengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja.

### 4) *Equity* (Keadilan)

*Equity* adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

### 5) *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan.

## **3. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting harus dimiliki seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Berdasarkan Handoko (2015:193) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diharapkan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila karyawan kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Kemudian Menurut Lawler (2015:180), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.

Sedangkan menurut Robbins (2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi

rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kesimpulan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

#### **b. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Stephen P. Robbins (2017:121), yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2) Gaji/Upah

yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

3) Promosi (promotion)

Yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

#### 4) Supervisi

Yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan.

#### 5) Rekan kerja

Yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja.

### c. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat Sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017: 416) menyatakan sebagai berikut:

#### 1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan

kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti: kondisi kerja pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain.

## 2. *Value Theory*

Menurut konsep ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Value theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

## 1. **Disiplin Kerja**

### a. **Pengertian disiplin Kerja**

Disiplin kerja sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Disiplin juga diartikan sebagai Latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Disiplin kerja merupakan yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, Hasibuan, (2014:194).

Menurut indah puji hartatik (2014:183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Edy Sutrisno, 2016:89).

Dari pendapat ketiga ahli di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan yang mendorong ketaatan, sikap patuh, menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan. Disiplin kerja yang baik akan membentuk sikap karyawan yang selalu siap akan tugas - tugas yang diberikan perusahaan.

#### **b. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Kharina (2018:134) disiplin kerja bertujuan untuk:

- 1) Karyawan dapat mematuhi seluruh peraturan maupun kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta mau melaksanakan perintah dengan baik.
- 2) Karyawan diharapkan mampu untuk melaksanakan tugas dengan sebaikbaiknya serta, memberi pelayanan secara maksimal kepada pihak

yang terkait dengan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana atau fasilitas berupa barang atau jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat berbuat atau berperan sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Karyawan dapat menghasilkan kinerja atau produktivitas yang tinggi sesuai dengan keinginan perusahaan, dalam jangka waktu pendek maupun jangka waktu panjang.

Secara garis besar tujuan dari disiplin kerja adalah untuk mendorong anggota perusahaan agar berperilaku patuh atau mentaati segala peraturan yang sudah ditetapkan, dan menjalankannya dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan suatu hal yang positif bagi diri karyawan yaitu berupa kinerja yang baik untuk pencapaian tujuan perusahaan.

### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

**d. Jenis Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Sinambela (2016 : 336), terdapat 2 jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin *Preventif*

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin *preventif* bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja secara disiplin. Cara *preventif* dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

2) Disiplin *Korektif*

Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin *korektif*, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang

bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan memenuhi aturan yang ditetapkan.

## B. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

**Tabel 5**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Asmawiyah Volume 5 No.2 (2020) Jurnal Mirai Management ISSN 1978-2586 DOI: <a href="https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152">https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152</a>	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Syncrum Logistics	Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja(X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio Vol. 5 No. 1 Januari 2020 Jurnal Penelitian Ipteks	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Stres Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan

	ISSN:2528-0570 DOI: <a href="https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022">https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022</a>			dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara.
2	Sulastri,Saharuddin, Jumawan Jasman  Syariah Vol 5No 1, (2021) Jurnal Ekonomi & Ekonomi ISSN : 2721-3854 DOI: 10.36778/jesya.v5i1.6 13	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Makassar Raya Motor Cabang Palopo	Kompetensi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kompetensi , motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makasar Raya Motor Cabang Palopo
3	Rizka Azhari  Volume 9, Nomor 6, Juni (2020) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen ISSN :2503-4413 DOI: 10.36778/jesya.v5i1.5 63	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya	Kepuasan kerja (X1) Disiplin kerja(X2) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan

				terhadap kinerja karyawan.
4	<p>Christian Rico Yudi Pratama, Sulastri Irbayun</p> <p>Jurnal Ekonomi &amp; Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, (2023) ISSN 2654-5837 DOI:10.47476/reslaj.v5i4.2142</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia</p>	<p>Kepuasan kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
5	<p>Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, (2020) ISSN 2303-1174 DOI: <a href="https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866">https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866</a></p>	<p>Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu</p>	<p>Motivasi kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>

6	<p>Eva Amalia, Muhammad Radiansyah (2019) Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 3 No. 2 Edisi September ISSN 2722-9467 DOI: <a href="https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2">https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2</a></p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang.</p>	<p>Kepuasan kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Etos kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Hasil penelitian Ini dapat dilihat Dengan Uji T Secara parsial Dan menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang.</p>
7	<p>Bagudek Tumanggor, Rosita Manawari Girsang  JURNAL EKONOMI USI VOL. 3 NO. 1 2021 ISSN: 2715-9671 DOI :</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan</p>	<p>Kepuasan kerja (X1) Loyalitas (X2) Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap</p>

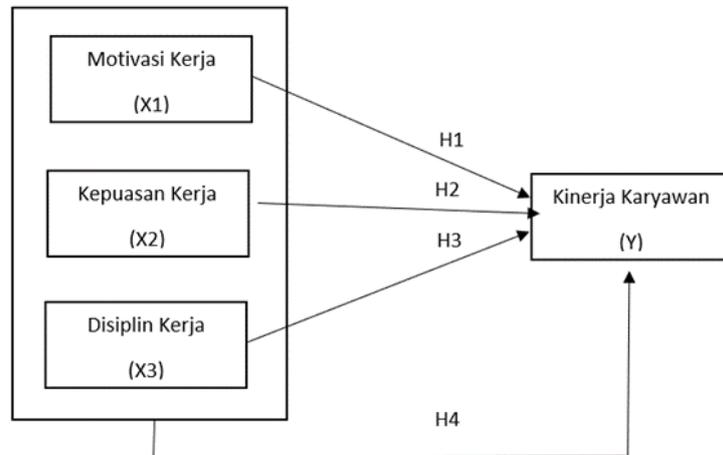
	10.36985/manajemen.v3i1.91			kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Food Manufacture Medan. Pada variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.
8	Reza wahyu Firmansaha, Wahyu Eko Pujiantob  JURNAL JAEMB Vol 3 No. 1 (2023) ISSN 2622-0377 DOI : <a href="https://doi.org/10.55606/jaemb.v3i1.1037">https://doi.org/10.55606/jaemb.v3i1.1037</a>	Dampak Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Cahaya Surya Ekspres Reza	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kepemimpinan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Pt Cahaya Surya Ekspres Reza

9	<p>Marten Adamas Fernando          Jurnal Entrepreneur dan Entrepreneurship, Vol. 11, No. 1, 2022          ISSN 2443-0064          DOI : 10.37715/jee.v11i1.3005</p>	<p>Effect Of Leadership And Work Motivation On Employee Performance At Ud Jati Utama Mojokerto</p>	<p>Leadership (X1)          Work Motivation (X2)          Employee performance (Y)</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis dan pembahasannya, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. jati utama.</p>
10	<p>Fadly Hasan, Rosman Ilato, Sri Yulianty Mozin          Journal on Modern Research Methodologies Volume2, Issue1, Year2023          ISSN:2835-3072          DOI: <a href="https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279">https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279</a></p>	<p>The Influence of Supervision and Work Discipline on Employee Performance at the Municipal Trade and Industrial Services Gorontalo</p>	<p>Supervision (X1)          Disiplin Kerja (X2)          Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Disiplin kerja berpengaruh positif sebesar 0,438 dan signifikan pada alpha 0,05 terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Gorontalo. Hasil pengujian tersebut mempunyai arti semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan</p>

				Perdagangan Kota Gorontalo. Selain itu hasil pengujian koefisien determinasi sebesar 0,2591 yang berarti sebesar 25,91 persen variabel pegawai kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Gorontalo ditentukan oleh disiplin kerja;
--	--	--	--	--

### C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini :



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

1. Variabel Independent Motivasi (X1)
2. Variabel Independent Kepuasan (X2)
3. Variabel Independent Disiplin (X3)
4. Variabel Dependent Kinerja (Y)

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2015:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, Hipotesis penelitian ini merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan, melalui penelitian berdasarkan gambar 1 kerangka konseptual diatas maka peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

## **1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Mangkunegara (2015:77), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Rivai (2013:81), karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya”.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Angela Worang dan Roy Runtuwene (2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan pada motivasi karyawan maka kinerja juga akan meningkat.

**H1 :Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

## **2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2017:202). Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dan lain-lain.

Dalam penelitian Rosita dan Yuniarti (2016) menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

**H2 : Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

## **3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan**

Disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau seseorang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercemin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Menurut Sutrisno (2015:95) terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan Menurut Budi Setiawan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

**H3 : Disiplin (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

#### **4. Pengaruh Motivasi kerja, kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan tinjauan pustaka, menurut Kasmir (2016:182) yang menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan karyawan pada penelitian ini yaitu Motivasi,kepuasan kerja , dan disiplin kerja.

**H4: Motivasi kerja (X1), kepuasan (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**