

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Hamali (2018) mengartikan motivasi sebagai salah satu yang ada dalam diri seseorang yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Adapun menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut DuBrin (2015), motivasi kerja adalah keadaan internal yang mengarah pada usaha yang dikeluarkan seseorang menuju tujuan dan aktivitas yang dilakukan untuk mendorong seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberian motivasi kerja dilakukan agar karyawan dapat bekerja lebih optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk menciptakan kepuasan. Menurut pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberiaan motif yang dapat menambah keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan

atau organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2.1.1.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2016) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

2.1.1.3 Komponen - Komponen Motivasi

Sutrisno (2016) mengatakan bahwa motivasi memiliki dua komponen, yaitu:

1. Komponen dalam

Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis atau kebutuhan – kebutuhan yang ingin di puaskan.

2. Komponen luar

Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya atau tujuan yang hendak di capai.

2.1.1.4 Tujuan Motivasi

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

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 tugastugasnya.
10. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.1.5 Teori Motivasi

Teori motivasi selalu mengalami perkembangan seiring dengan perubahan kehidupan dan pengetahuan, berikut dijelaskan teori motivasi menurut Maslow dalam Robbins (2016) :

Model teori ini menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan perwujudan atau aktualisasi diri. Dalam hipotesanya menyatakan bahwa setiap manusia ada lima hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, meliputi: kebutuhan fisik (haus, lapar, dan lainnya)
2. Kebutuhan rasa aman, meliputi : kebutuhan keamanan dan proteksi diri gangguan fisik dan emosi.
3. Kebutuhan sosial, meliputi: rasa kasih sayang (rasa memiliki dan dimiliki).
4. Kebutuhan penghargaan, meliputi: rasa menghormati secara internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi/perwujudan diri, meliputi: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri; mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya.

2.1.1.6 Prinsip - Prinsip Dalam Motivasi

Menurut Hamali (2018) prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan, yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2. Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pimpinan mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikannya kepada perusahaan (Larasati, 2018). Pendapat serupa dikemukakan oleh Hasibuan (2017) yang mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi yang diterima dapat mencerminkan status sosial, pengakuan sosial, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatan semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinyapun semakin banyak. Teori yang diungkapkan oleh Hasibuan tersebut menekankan pentingnya kehadiran kompensasi dalam hajat hidup setiap karyawan, baik dari sisi sosial, kesejahteraan keluarga, hingga keterjaminan hidup hingga hari tuanya. Menurut (Fahmi, 2016) kompensasi atau reward artinya bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang atas prestasi pekerjaan yang dilakukannya. J long dalam Sinambela (2018) menyatakan bahwa “kompensasi adalah bagian dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spectrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi”. Sedangkan menurut Wirawan (2015), pemberian kompensasi merupakan elemen hubungan kerja yang penting dan sering

menimbulkan masalah. Masalah kompensasi selalu menjadi perhatian pemerintah. Pemerintah memperhitungkan kompensasi karena melukiskan kinerja seseorang yang harus dibayar berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pemberian balas jasa yang diterima oleh karyawan atas hasil pekerjaannya baik langsung maupun tidak langsung.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Suwatno (2016), tujuan diberikannya kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerjasama, dengan diberikannya kompensasi baik secara finansial maupun non finansial akan mewujudkan ikatan kerjasama antara organisasi dan seseorang yang sama-sama saling membutuhkan.
2. Kepuasan Kerja, perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai kepada sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja.
3. Pengadaan Efektif, dengan memberikan program kompensasi yang menarik akan memunculkan SDM yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi sesuai dengan kriteria yang di inginkan.
4. Motivasi, kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi seseorang untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

5. Menjamin Keadilan, keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja.
6. Disiplin, pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan dalam bekerja.

2.1.2.3 Sistem Kompensasi

Sinambela (2018) menyatakan bahwa pengembangan sistem kompensasi organisasi perlu dilakukan dengan berbagai strategi yang saling mendukung. Strategi tersebut antara lain berkenaan dengan:

1. Analisis pekerjaan, perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan, yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Penilaian pekerjaan yang dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dengan organisasi dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan.
3. Survei berbagai system kompensasi. Dengan melakukan survey berbagai sistem kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang di survey dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industry, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi

pemakai pegawai lain dan organisasi konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen.

2.1.2.4 Jenis – Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Sedarmayanti (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Tidak Langsung

Jaminan merupakan kompensasi tidak langsung dikarenakan jaminan biasanya tidak berkaitan dengan prestasi kerja.

- a. Jaminan asuransi
- b. Jaminan keamanan pegawai
- c. Jaminan cuti
- d. Jaminan kafetaria: Jam kerja sesuai

2. Kompensasi Pelengkap

Kompensasi pelengkap biasanya tidak langsung berkaitan dengan kinerja karyawan. Kompensasi pelengkap dianggap penting karena dapat mempengaruhi sikap dari karyawan, tuntutan perserikatan karyawan, persaingan dalam organisasi dan merupakan aturan pemerintah.

Sedangkan menurut Mondy dan Noe dalam Nugraha (2017), kompensasi terdiri dari:

3. Kompensasi Finansial

- a. Kompensasi Langsung
 - 1) Gaji pokok dan upah
 - 2) Bayaran atas Prestasi

- 3) Bayaran Insentif, seperti bonus
- b. Kompensasi Tidak Langsung
 - 1) Program asuransi kesehatan, jiwa, dan kecelakaan
 - 2) Bayaran diluar jam kerja seperti hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil
 - 3) Fasilitas (rumah karyawan, kendaraan, air, listrik, klinik, tempat ibadah)
- 4. Kompensasi Non-finansial
 - a. Pekerjaan seperti pekerjaan yang mempunyai tantangan, dan pengakuan atas hasil kerja
 - b. Lingkungan kerja seperti rekan kerja baik dan menyenangkan serta mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Hamali, 2018). Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan (Fahmi, 2017). Menurut (Syafriana, 2017) disiplin kerja yaitu suatu perilaku dimana karyawan mentaati segala kebijakan yang diterapkan pada perusahaan baik lisan maupun tulisan dan siap diberikan sanksi bila melewati aturan tersebut. Disiplin dalam hal ini sangat

berpengaruh pada setiap aktivitas yang akan dilakukan oleh manusia terutama bagi perusahaan untuk pencapaian yang semaksimal mungkin. Hasibuan (2017) menyatakan kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Priyono (2016), “disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa dibalik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran penerapan aturan perusahaan atau organisasi yang tercermin dalam kedisiplinan yang tinggi maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat”. Menurut (Rahman, 2018) disiplin kerja adalah kemauan seorang dalam mentaati kaidah-kaidah dan aturan yang diterapkan disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik dapat berpengaruh dalam mempercepat tujuan perusahaan, sementara disiplin yang menurun akan sangat berpengaruh pada output yang akan di produksi dan tentunya memperlambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja dibutuhkan bukan sekedar dalam produktivitas kerja saja, namun juga dapat menciptakan cara kerja yang baik. Cara kerja yang baik dengan sendirinya akan menambah pemikiran yang baik pula bagi

perusahaan. Menurut Kasmir (2016) “disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh”. Terkadang perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk upaya yang dilakukan pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.3.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berdasarkan disiplin kerja pegawai, ada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yaitu (Hamali, 2018):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan,
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan,
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai,
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Hasibuan (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti

atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2012) dalam Hendrich et al. (2019), secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.3.4 Macam - Macam Disiplin Kerja

Menurut T. Hani Handoko dalam Manik (2015) ada tiga bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pelanggaran pegawai, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif yaitu kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan disiplin progresif ini agar karyawan mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapatkan hukuman yang lebih serius.

2.1.3.5 Komponen – Komponen Disiplin Kerja

Rivai (2014) dalam Hendrich et al. (2019), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Prawirosentono dalam Edison dan Komariah (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal (Panuluh, 2019). Menurut Hillebrandt et al. (2017) kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dalam kualitas dan kuantitas yang didapatkan karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi. Hasil dari pekerjaannya tersebut memberikan umpan balik untuk dirinya sendiri sehingga selalu akan melakukan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut serta tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Feel et al. (2018) kinerja karyawan ialah hasil dari usaha yang dikerjakan seseorang dengan kemampuan serta penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang

optimal. Produktivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif dalam melakukan pekerjaan, pelatihan dan motivasi yang diterima. Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan atau pegawai dalam mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.4.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian, Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan, pengetahuan tentang pekerjaan. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
3. Rancangan kerja, rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.
4. Kepribadian, kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja, dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan, gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas, kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja, usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) adalah:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*, artinya pimpinan dan karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisikerja.

2.1.4.3 Aspek – Aspek Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2012) dalam Hendrich et al. (2019), aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
2. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
5. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

2.2 Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis	Metode	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya	Martinus, Budiyanto (2016)	Regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya.
2	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Palm Springs Golf Country Club	Maharani, Suhardi (2020)	Analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Palm Springs Golf Country Club. 2. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Palm Springs Golf Country Club. 3. Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan pada budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Palm Springs Golf Country Club.

3	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik	Kusumaningrum, Wulan (2019)	Pendekatan kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik. 2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik. 3. Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Dinas Pertanian Wilayah II Kabupaten Gresik.
4	Dampak Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Shahzadi, et al. (2014)	Analisis Regresi	Adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan
5	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu	Putra, et al. (2018)	Regresi linear berganda dengan menggunakan kuesioner	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.

				3. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.
6	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	Arif, et al. (2018)	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Unit Pelaksana Teknis Konstruksi Jalan dan Jembatan di Provinsi Sumatera Utara. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Unit Pelaksana Teknis Konstruksi Jalan dan Jembatan di Provinsi Sumatera Utara. 3. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Unit Pelaksana Teknis Konstruksi Jalan dan Jembatan di Provinsi Sumatera Utara.
7	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor	Joesoef (2019)	Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Caringin Kabupaten Garut.

	Kecamatan Caringin Kabupaten Garut			
8	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado	Aromega, et al. (2019)	Pendekatan kuantitatif dengan regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado. 2. Kompensasi secara parsial (individual) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado. 3. Disiplin Kerja secara parsial (individual) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado.
9	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnickal Cabang Jayapura	Satedjo, Sesilya (2017)	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnickal Cabang Jayapura. 2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnickal Cabang Jayapura.

				3. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.
10	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon	Worang, Roy (2019)	Deskriptif asosiatif dan kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. 2. Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. 3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon.

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Motivasi Pada Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah bagaimana caranya mengarahkan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Setiap pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dengan semangat dan bergairah. Pada dasarnya motivasi dapat mendorong karyawan atau pegawai untuk bekerja keras sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan, karena untuk mewujudkan kinerja yang maksimal dibutuhkan adanya dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja yaitu dengan pemberian motivasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Martinus dan Budiyanto (2016), Shahzadi (2014), Putra et al. (2018) dan Worang dan Roy (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, penulis merumuskan hipotesis yaitu:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Pada Kinerja

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikannya kepada perusahaan (Larasati, 2018). Semakin besar kompensasi yang diterima pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima pegawai semakin rendah maka kemungkinan besar

kinerjanya pun semakin menurun. Pemberian kompensasi yang sesuai terhadap karyawan akan berdampak baik, karena dengan adanya kompensasi karyawan akan mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga kinerjanya pun akan semakin meningkat. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Martinus dan Budiyanto (2016), Arif et al. (2018), Joesoef (2019), Satedjo dan Sesilya (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, penulis merumuskan hipotesis yaitu:

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja

Yudiningsih et al. (2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sebuah sikap yang menghargai, menghormati, taat dan patuh kepada aturan yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar saat mendapat sanksi jika melakukan pelanggaran tugas atau wewenang yang diberikan sesuai aturan yang berlaku. Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, karena kedisiplinan merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan sebagai tanggungjawab terhadap organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja, dengan disiplin kerja yang tinggi atau karyawan mentaati dan mematuhi seluruh aturan yang ada di perusahaan maka tanggungjawab atau tugas seorang karyawan akan terselesaikan dengan baik, sehingga kinerjanya pun akan baik pula. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif et al. (2018)

Kusumaningrum dan Wulan (2019) dan Aromega at al. (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, penulis merumuskan hipotesis yaitu:

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai

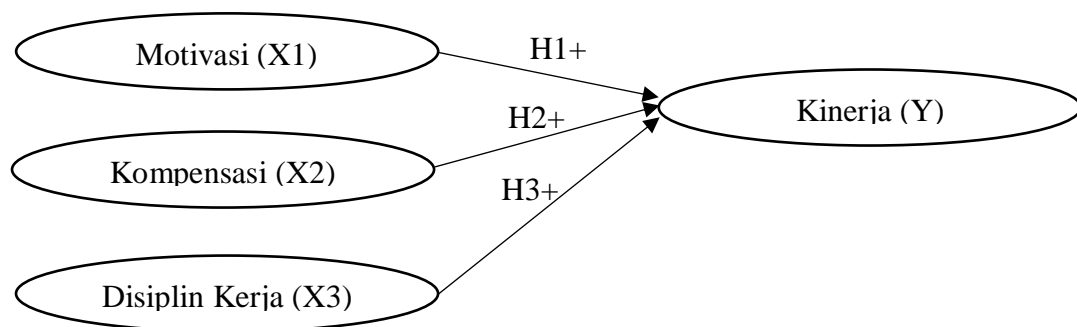
2.4 Kerangka Penelitian

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau instansi, tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan atau organisasi. Dalam hal ini, keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya. Semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan adanya dorongan agar karyawan memiliki semangat kerja tinggi, pemberian kompensasi dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan, dan juga diperlukan aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis agar karyawan dapat lebih bertanggungjawab atau lebih disiplin terhadap kewajibannya.

Menurut Robins (2006) dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa motivasi (X1) adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi (X2) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Menurut Syafrina (2017) disiplin kerja (X3) yaitu suatu perilaku dimana karyawan mentaati segala kebijakan yang diterapkan pada perusahaan baik lisan maupun tulisan dan siap diberikan sanksi bila melewati aturan tersebut. Sedarmayanti (2016) menjelaskan bahwa kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka model kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Kerangka Penelitian

Sumber : Replikasi dan Modifikasi (Kurnia (2018))