

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

Goni (2019) mengemukakan kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Sutedjo & Mangkunegara (2018), kinerja karyawan adalah kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Umar & Norawati (2022) kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari teori-teori yang diketahui di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta

memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

Berdasarkan Laporan Kinerja Badan Pusat Statistik Tahun 2018 tentang capaian kinerja menunjukkan rata-rata kinerja tujuan BPS pada tahun 2018 sebesar 112,04 persen naik dibandingkan capaian kinerja tujuan tahun 2017 sebesar 110,79 persen. Rata- rata kinerja sasaran juga naik sebesar 105,57 persen dibandingkan tahun 2017 sebesar 91,38 persen (Badan Pusat Statistik Jawa Timur, 2019). Menurut Wulandari (2020) *Job Performance* (kinerja) dihasilkan oleh 3 hal yaitu:

1. Kemampuan atau obility dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk interprestasi (*Capacity to Perform*)
2. Kemauan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*Willingness to Perform*)
3. Kesempatan untuk berprestasi (*Opportunity to Perform*)

Menurut Farmawati (2018) faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula.

b. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Artinya dengan mengetahui tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

d. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan mendapat pekerjaan yang sungguh – sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dengan begitu makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, maka kinerjanya akan meningkat dan sebaliknya.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Jadi, kepemimpinan mempengaruhi kinerja itu.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap pimpinan dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi perusahaan. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

h. Budaya organisasi

Merupakan suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini mempengaruhi kinerja karyawan atau kinerja organisasi.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau suka dalam bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik dan sebaliknya. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja

j. Lingkungan kerja

Merupakan kondisi di sekitar tempat kerja seperti ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama karyawan. Semakin

nyaman suasana dan ketenangan maka akan membuat kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja lebih baik

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan mematuhi kesepakatan tersebut maka karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan maksimal.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, jika tidak masuk kerja maka harus ada keterangan, bisa juga disiplin dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan.

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut Christy dan Amalia (2018) yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

c. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

d. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

e. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Motivasi Kerja

Menurut Umar & Norawati (2022) motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Mayang & Elpanso (2022) bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan Karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil,

sehingga keinginan para Karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Jufrizen, 2018). Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Sedangkan teori-teori motivasi kerja menurut Puspitasari & Mangkunegara (2015), dalam Firman dan Hamzah (2023) dibagi menjadi 5, yaitu:

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antar suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan.

Kita tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya. Menurut Abraham Maslow dalam penelitian Muazaroh

dan Subaidi (2019) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*) seperti:, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan makan, minum, perumahan, pakaian.
 - b. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dan ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
 - c. Kebutuhan untuk merasa memiliki (*Social Needs*), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan mencintai serta dicintai.
 - d. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*Self-Actualization Needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide penilaian dan kritik terhadap sesuatu
2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Aldefer Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu :

- a. *Existence need*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, gaji, keamanan kondisi kerja, dan *fringe benefits*.
- b. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi di lingkungan kerja.
- c. *Growth need*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi.

Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam bekerja.

1. Teori Insting

Teori motivasi insting timbul berdasarkan teori evaluasi Puspitasari & Mangkunegara (2015) dalam Firman dan Hamzah (2023). Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelum dan dikontrol oleh pikiran. Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James Sigmund Freud dan McDougal mengembangkan teori insting dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori freud menetapkan motivasi pada insting agresif. McDougal menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan, rasa rendah hati, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan dan membangun.

2. Teori *Drive*

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersebar dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. *Woodworth* dalam Puspitasari & Mangkunegara (2015) dalam Firman dan Hamzah (2023) menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang mengakibatkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan. Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *rein-forcemen*. Ia berasumsi bahwa semua hadiah (*reward*) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan *drive* keseimbangan (*homeostatic drives*).

Habits strength adalah hasil dari faktor-faktor *reinforcement* sebelumnya. *Drive* adalah jumlah keseluruhan ketidakseimbangan psikologis yang disebabkan oleh kehilangan atau kekurangan kebutuhan komoditas untuk kelangsungan hidup. Berdasarkan perumusan teori Hull tersebut disimpulkan bahwa motivasi seorang karyawan sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya (*drive*) dan faktor kebiasaan (*habit*) pengalaman belajar sebelumnya.

3. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin dalam Sutedjo & Mangkunegara (2018) Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada

pikiran nyata seorang karyawan ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang karyawan dengan lingkungan. Dari beberapa definisi motivasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu, setiap pimpinan perusahaan dapat memotivasi kerja setiap karyawan secara efektif dan efisien, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Menurut Sunyoto (2013) dalam Devita (2018) faktor-faktor motivasi, yaitu:

- a. Promosi adalah unsur dalam bauran pemasaran perusahaan yang didayagunakan untuk memberitahukan kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama pembayaran upah atau gaji.
- b. Prestasi Kerja Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c. Penghargaan Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

d. Tanggung Jawab setiap perusahaan seringkali mempunyai sebuah peraturan tersendiri yang telah dibuat untuk dipatuhi oleh semua karyawan. Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

e. Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

f. Keberhasilan dalam Bekerja Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga pada karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Syahyuti (2010) dalam Herdiyanti and Assery (2021) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah:

a. Dorongan mencapai tujuan seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja maksimal yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.

b. Semangat kerja sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

c. Inisiatif dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain.

d. Kreativitas adalah kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi- kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu hal yang baru.

e. Rasa tanggung jawab dimana sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap

pekerjaan yang dilakukan, sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.3 Disiplin Kerja

Besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya mencerminkan bahwa seseorang tersebut memiliki disiplin yang baik. Hal ini mendorong terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dan baik.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutedjo & Mangkunegara (2018), disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman - pedoman organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sedangkan menurut Paramban (2018) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Pengertian lain mengenai disiplin kerja menurut Hasibuan (2011) dalam Tarigan dan Aria Aji Priyanto (2021) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta adanya sanksi bagi yang melanggar sesuai aturan yang berlaku.

Menurut Singodimejo dalam Primadana (2020) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa atas jerih payahnya dalam bekerja.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, adanya aturan yang tertulis yang telah disepakati bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, perlunya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, misalnya: saling menghormati bila bertemu di lingkungan pekerjaan.

Indikator–indikator disiplin kerja menurut Rivai dalam Surito, A. Hadi Arifin (2019) yaitu:

- a. Kehadiran Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melakukan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.
- d. 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.
- e. Bekerja etis Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Model penelitian ini berdasarkan atas sejumlah penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan bagi peneliti untuk memperkaya wawasan, ilmu dan menemukan teori yang sesuai dengan judul yang dipilih peneliti. Dalam penelitian ini digunakan rujukan penelitian terdahulu yang memiliki isi atau relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan, hal tersebut sebagai acuan dan sebagai pembanding untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi adanya duplikasi.

Menurut Muna (2022) tujuan penelitian yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian dalam penulisan ini yaitu karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Herlinda (2021), tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Badan Kekaryawanan Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Maros. Masalah yang diteliti adalah adakah hubungan yang positif dan signifikan antar motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Badan Kekaryawanan Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Maros. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah

kuantitatif deskriptif dan didukung dengan data sekunder. Jenis data yang digunakan adalah data primer diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner dan data sekunder diperoleh dari pengolahan data dan observasi. Teknik analisis data dimulai dari penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian pengolahan data dengan uji validitas, uji reliabilitas, Uji Korelasi *Product Moment*, kemudian Uji Signifikansi Koefisien Regresi Sederhana (Uji t), dan terakhir menarik kesimpulan. berdasarkan uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, terbukti ada hubungan yang kurang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan pada persamaan korelasi yang memberikan hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,274. Tanda positif (+) yang diperlihatkan dari koefisien korelasi (r) menunjukkan bahwa meskipun tingkat korelasinya rendah, namun berhubungan positif yang artinya jika variabel motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti oleh variable kinerja karyawan dan sebaliknya.

Penelitian Pratama and Riana (2022), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh gaya Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada Hotel *The Royal Pita Maha Ubud* yang beralamat di Jalan Kedewatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel *The Royal Pita Maha* yang bekerja di masa pandemi covid-19 sebanyak 70 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian

ini adalah observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Hasil dari penelitian tersebut adalah a). kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, b). pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, c). motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan d). kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ekhsan, (2019) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Syncrum Logistics. Metode penelitian asosiatif, untuk melihat hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan baik tetap maupun kontrak pada PT Syncrum Logistics yang berjumlah 60 karyawan . Adapun sample sama dengan populasi yang mana nilai e sebesar 0,5 dengan hasil sebanyak 60 responden. Uji Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syncrum Logistics. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi motivasi dan semakin kondusif disiplin kerja terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum *Logistics*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan., sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang kelima adalah oleh Marbun & Jufrizen (2022), penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan aparatur sipil Negara yang bertugas pada kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara sejumlah 210 orang. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang Karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, Pengambilan sampel ini menggunakan metode *probability sampling*. Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation* model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi

kedua dari analisis multivariate. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. 4. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. 5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. 6. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. 7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Daftar Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti dan Tahun | Judul Penelitian | Variabel dan Metode | Hasil |
|----|--------------------|--|--|--|
| 1. | Muna (2022) | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt | Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) | Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan |

| | | | | |
|----|--------------------------|--|--|--|
| | | Lkm Demak Sejahtera) | | terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Herlind (2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros | Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) serta Kinerja Karyawan (Y) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di kantor Kecamatan Cenrana, Kabupaten Maros. |
| 3. | Pratama & Riana (2022) | Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19 | Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel The Royal Pita Maha Ubud |
| 4. | Ekhsan (2019) | Peran Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) | Hasil penelitian ini Menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan <i>variable</i> motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT <i>Syncrum Logistic</i> . Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara <i>variable</i> motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT <i>Syncrum Logistics</i> . |
| 5. | Marbun & Jufrizen (2022) | Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan | Dukungan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) | Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan organisasi secara langsung, lingkungan kerja dan |

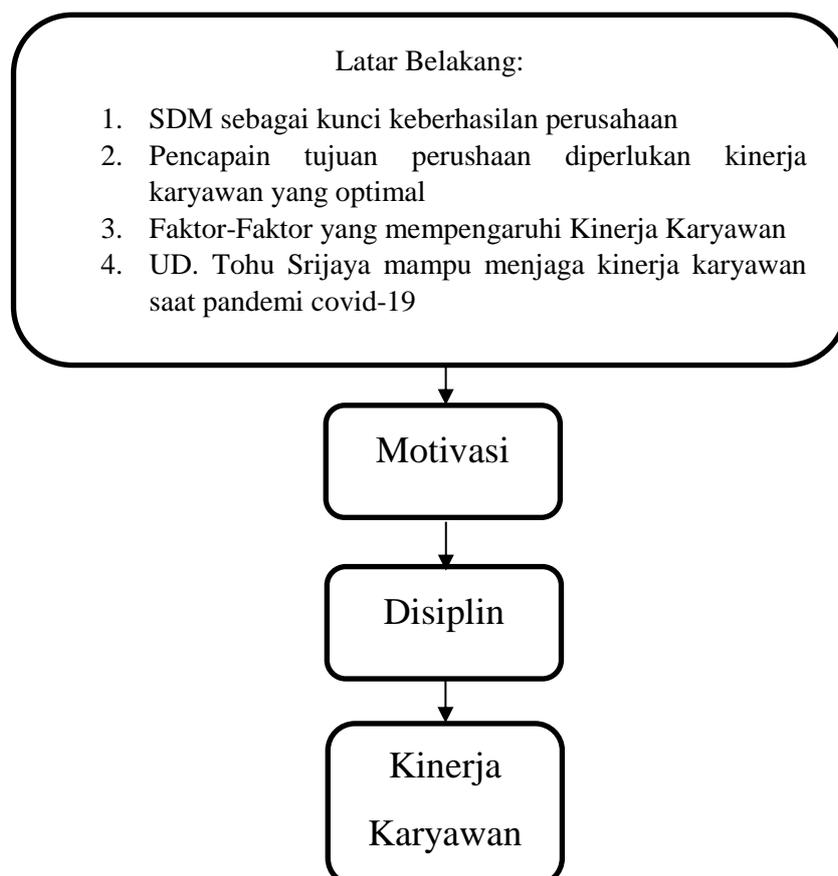
| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | | Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara | Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z) | kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dan secara tidak langsung dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara |
|--|--|---|---|--|

Sumber : Data Diolah Penulis (2023)

2.5 Kerangka teoritis

Menurut Sekaran & Bougie (2019), kerangka teoritis merupakan fondasi di mana seluruh proyek penelitian didasarkan. Kerangka teoritis yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Berikut adalah kerangka teoritis dalam penelitian ini.

Tabel 2 Kerangka Teoritis



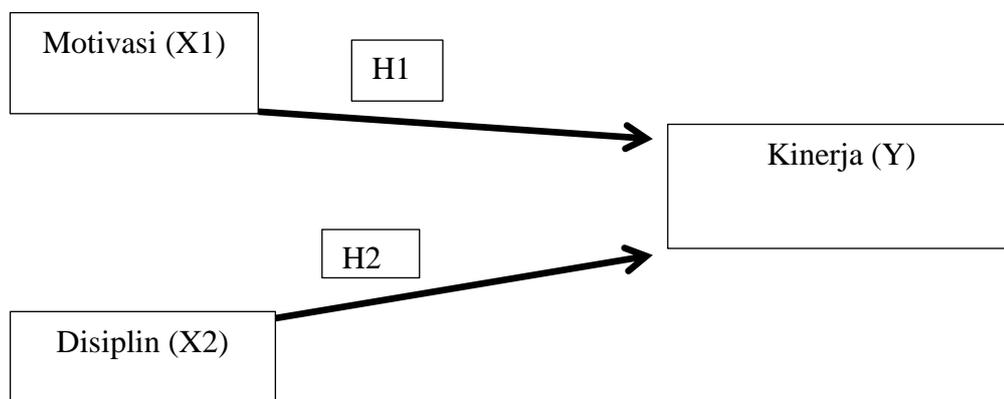
Sumber : Data Diolah (2023)

2.6 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas.

Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti. Proses teoritis berkaitan dengan kegiatan untuk menjelaskan masalah dengan teori yang relevan, serta menyusun kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan di atas maka peneliti menentukan kerangka konsep penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Sehingga dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Data Diolah (2023)

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yakni merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian (Dantes, 2012). Menurut Sugiyono (2019) mendefinisikan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul. Oleh karena itu, hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, tetapi belum jawaban yang empiris. Berdasarkan penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka pemikiran dan kerangka konseptual yang telah dijabarkan dalam penelitian ini, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya

Menurut Mayang & Elpanso (2022) bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan Karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para Karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Menurut Pratama & Riana (2022) dalam “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel The Royal Pita Maha Ubud

Menurut Muna (2022) dalam “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera)”. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan UD. Kerajinan Kayu Tohu Srijaya

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutedjo & Mangkunegara (2018), disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan

manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman - pedoman organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Ekhsan (2019) dalam “Peran Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini Menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic.

Menurut Muna (2022) dalam “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera)”. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.