

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Empiris

Kajian penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil - hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam tinjauan empiris ini penulis mengemukakan Sebagai bahan untuk melengkapi referensi dalam penelitian ini, penulis menjabarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, antara lain sebagai berikut :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan antara., (2018) dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. INDONESIA TOURISM DEVELOPMENT CORPORATION (ITDC)” Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (2) Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; (3) Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan DI PT. INDONESIA TOURISM DEVELOPMENT CORPORATION (ITDC) berjumlah 180 orang. Data dikumpulkan dengan metode wawancara, kuisioner dan dokumentasi Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini dapat di simpulkan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. (2) Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (3) Pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, diperoleh dari hasil penjumlahan pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Karena pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan signifikan, maka pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja juga signifikan positif.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa, (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. dengan sampel 35 orang dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pertanyaan kusioner yang diberikan kepada responden penelitian yaitu karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu bagian Human Resource General Affair. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, ada pengaruh positif tidak signifikan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu dan motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli, (2018) dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PROVINSI SULAWESI TENGGARA” Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Kendari. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Sampel pada penelitian ini adalah Pegawai Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah sebanyak 53 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus/ total sampling/sampling jenuh yaitu mengambil seluruh anggota populasi menjadi responden yakni 53 orang sampel responden. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,885 atau 88,50% yang berarti bahwa kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara 88,50%

ditentukan motivasi Kerja dan sisanya 11,50% ditentukan oleh variabel lain atau diluar model penelitian.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Ade Muslimat dan Hariyaty Ab Wahid, (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh” 1Universitas Serang Raya, Banten, Indonesia dan 2Universiti Pendidikan Sultan Idris, Malaysia. Tujuan dari Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Kantor Cipondoh. Sampel pada penelitian adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 75 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,513 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Natalia susanto, (2019) dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA” Fakultas Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik probability sampling. Proses perhitungan dibantu program aplikasi software Statistical Package for Social Science (SPSS) 21.0 for Windows. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Irfan Rizka Akbar, Desi Prasetyani Dan Nariah (2020) dengan judul “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNGGUL ABADI DI JAKARTA” Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh pemberian reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Muslim Galeri Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden PT. Muslim Galeri Indonesia. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hasil penelitian ini variabel pemberian reward diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,402 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,838 dengan kriteria baik. Pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,047 + 0,862X$, dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila, (2019) yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK DINAR INDONESIA” Program Studi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap kinerja, Disiplin terhadap kinerja serta pengaruh Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Dinar Indonesia.. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai bank dinar sebanyak 51 orang. Analisis data menggunakan uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, regresi berganda, koefisien determinasi (R²), uji F, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan dua variabel independen yang di uji berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap satu variabel dependen melalui uji F dan uji t, sedangkan angka Adjusted R Square sebesar 0,394 menunjukkan 39,4% variasi atas kinerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, dimana sisanya 60,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Kesimpulan penelitian yang telah dilakukan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Dinar Indonesia.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid, (2018) yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI” Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember. Penelitian ini meninjau lebih jauh bagaimana pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Sampel dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang

disebarkan pada sampel sebanyak 25 responden. Hasil dari data yang telah diperoleh dianalisa dengan menggunakan pendekatan regresi linier berganda dan uji hipotesis berupa uji simultan (F) dan parsial (t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Semua variabel bebas memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti, disiplin kerja memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid, (2018) yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI)” Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember. Penelitian ini meninjau lebih jauh bagaimana pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Sampel dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang disebarikan pada sampel sebanyak 25 responden. Hasil dari data yang telah diperoleh dianalisa dengan menggunakan pendekatan regresi linier berganda dan uji hipotesis berupa uji simultan (F) dan parsial (t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Semua variabel bebas memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti, disiplin kerja memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh I Gede Oki Satria Wirawan, (2022) yang berjudul “EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SAVAYA BALI” Program Studi Diploma IV Manajemen Perhotelan Institut Pariwisata Dan Bisnis Internasional. Analisis yang dilakukan bermaksud memberi informasi dampak disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Savaya Bali. dan Pengumpulan sampel menggunakan sampel Non Probability dan jumlah responden penelitian ini 60 karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, kemudian dilakukan metode kuantitatif, sebagai berikut; uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear, uji hipotesis melalui uji

F dan uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Hitungan analisis memastikan disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh tepat dan relevan atas kinerja karyawan. Disiplin bernilai baik dan relevan dengan parsial pada kinerja karyawan. Motivasi berakibat baik dan relevan secara parsial pada performa pekerja. Hasil ini memberikan kinerja karyawan di Savaya Bali Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perlu memperhatikan disiplin dan motivasi untuk meningkatkan performa staff karena variabel tersebut terbukti berdampak pada kinerja karyawan.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini Dan Hasrudy Tanjung, (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” 1,2 Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Syalimono Siahaan Dan Syaiful Bahri, (2019) yang berjudul “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 30 orang yang diambil dari total populasi yaitu 145 orang, sedangkan untuk sampel penelitian sebanyak 107 orang dengan menggunakan metode slovin. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Adapun teknik analisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto Efendi, Muhamad Nanang Rifa, Khairul Bahrun, Hilyati Milla, Suharmi,(2020). Melakukan penelitian dengan judul, “The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia”. 1 Graduate Economic Education, Yogyakarta State University, Indonesia Program study Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Bengkulu, Indonesia Economic Education, Muhammadiyah University of Bengkulu, Indonesia Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Kinerja pegawai yang baik di era revolusi industri 4.0 seperti sekarang ini sangat dibutuhkan agar UKM tetap dapat bersaing dengan kompetitor. UMKM Batik adalah ciri khas budaya dan budaya ditemukan di Yogyakarta, Indonesia. Sehingga dalam mengelola budaya Batik dibutuhkan kinerja pegawai yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh kerja disiplin dan kompensasi atas kinerja karyawan. Metodologi penelitian adalah ex-post-facto penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 98 karyawan, pengambilan sampelnya teknik menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan jalur analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja, 2). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3). Kerja motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4). Motivasi kerja menengahi hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, 5). Motivasi kerja memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai, 6). Disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 7). Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
- 14) Abdul Razak, Sarpan Sarpan dan Ramlan Ramlan(2018). Melakukan penelitian dengan judul ” Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan, Indonesia, Progam study Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta Indonesia, Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan, Indonesia Bupati Mamasa Sulawesi Barat

Indonesia. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. ABC Makassar serta pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey. Jenis data/informasi yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, angket dan studi pustaka. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ABC Makassar berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel adalah metode sensus. Alat analisis yang digunakan adalah dengan bantuan SPSS teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis jalur, uji korelasi, uji determinasi, uji simultan dan uji parsial. Temuan dari hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. ABC Makassar berada pada kategori cukup baik, sehingga masih perlu mendapat perhatian, perbaikan dan penyempurnaan. Secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

- 15) Ketut IR Sudiardhita, Saparuddin Mukhtar, Budi Hartono, Herlita, Tuty Sariwulan, Sri Indah Nikensari Universitas Negeri Jakarta(2018). Melakukan penelitian dengan judul, “THE EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION OF EMPLOYEE AND WORK SATISFACTION TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. BANK XYZ (PERSERO) TBK”. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ (Persero) Tbk dengan menggunakan kuantitatif dan pendekatan teknis analisis jalur (Path Analysis). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dengan jabatan non-manajerial di 24 kantor cabang di wilayah kerja Regional Kantor I meliputi Provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat dan Banten sebanyak 2.547 orang, dengan sampel penelitian ini sebanyak 346 responden dengan metode penelitian eksploratif yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis dari hasil penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja,

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. 1
Matrik Penelitian Terdahulu

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa, (2020)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	X1 : Motivasi X2 : Disiplin X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Sampel: karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. dengan sampel 35 orang. Pengumpulan data: Kuesioner Metode analisis: Regresi linier berganda	disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
2.	<p>PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK DINAR INDONESIA</p> <p>Nyoman Marayasa dan Anggi Faradila, (2019)</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap kinerja, Disiplin terhadap kinerja serta pengaruh Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Dinar Indonesia</p>	<p>X1 : Motivasi</p> <p>X2 : Disiplin kerja</p> <p>Y : Kinerja karyawan</p>	<p>Sampel: pegawai bank dinar sebanyak 51 orang.</p> <p>Pengumpulan data: Kuisioner</p> <p>Metode analisis: uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, regresi berganda, koefisien determinasi (R²), uji F, dan uji t.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan penelitian yang telah dilakukan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Dinar Indonesia.</p>

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
3.	EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SAVAYA BALI I Gede Oki Satria Wirawan, (2022)	Analisis yang dilakukan bermaksud memberi informasi dampak disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Savaya Bali	X1 : EFFECT OF WORK DISCIPLINE X2 : WORK MOTIVATION Y : EMPLOYEE PERFORMANCE	Sampel: Pengumpulan sampel menggunakan sampel Non Probability dan jumlah responden penelitian ini 60 karyawan. Pengumpulan data: Kuisioner Metode analisis: uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear, uji hipotesis melalui uji F dan uji t, dan koefisien determinasi (R ²)	Hasil ini memberikan kinerja karyawan di Savaya Bali Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perlu memperhatikan disiplin dan motivasi untuk meningkatkan performa staff karena variabel tersebut terbukti berdampak pada kinerja karyawan..

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
4.	<p>“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”</p> <p>Rosmaini Dan Hasrudy Tanjung, (2019)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>X1 : Kompetensi</p> <p>X2 : Motivasi</p> <p>X3 : Kepuasan kerja</p> <p>Y : Kinerja pegawai</p>	<p>Sampel: seluruh pegawai berjumlah 80 orang.</p> <p>Pengumpulan data: Kuisisioner</p> <p>Metode analisis: uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi</p>	<p>kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
5.	<p>“The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia”</p> <p>Riyanto Efendi, Muhamad Nanang Rifa, Khairul Bahrin, Hilyati Milla, Suharmi,(2020)</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui i mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh kerja disiplin dan kompensasi atas kinerja karyawan</p>	<p>X1 : Motivasi kerja</p> <p>X2 : Disiplin kerja</p> <p>Y : Kinerja karyawan</p>	<p>Sampel: 98 karyawan,</p> <p>Pengumpulan data: kuesioner, Total sampling</p> <p>Metode analisis: Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan jalur analisis.</p>	<p>Disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja memediasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai</p>

2.2. Tinjauan Teoritis

2.2.1 Motivasi

a) Pengertian Motivasi

bahwa salah satu aspek yang penting dalam mempertahankan dan menjamin kinerja adalah bagaimana kemampuan pimpinan dalam mempertahankan dan menjamin motivasi kerja melalui pemenuhan kebutuhan pegawai Menurut Syamsi(2003). Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan (Hasibuan, 2017).

Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Disamping itu, motivasi kerja juga diartikan sebagai proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Dalam memotivasi karyawan di dalam organisasi, seseorang pemimpin berharap dengan persoalan yang dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan yaitu kemauan dan kemampuan. Pemimpin dapat mempengaruhi kemauan dan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan memotivasi.

b) Indikator-indikator motivasi

Menurut teori Maslow, menjelaskan motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor-faktor tersebut menurut Marayasa & Faradila (2019) diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, oksigen, tidur, dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan

adanya kelompok kerja kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah mejadi kemampuan nyata.

2.2.2 Disiplin kerja

a) Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Edy, 2016)

Kedisiplinan juga sangat penting diterapkan di setiap karyawan, dikarenakan permasalahan yang terus muncul tiada habisnya dalam hal kepuasan menjadi sorotan utama. Kurangnya disiplin kerja karyawan berdampak buruk bagi perusahaan dan pencapaian tujuan akan mendapatkan hasil yang memuaskan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat mempertahankan dirinya sendiri Mematuhi kebijakan perusahaan dan dapat memengaruhi kinerja karyawan Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan (Hasibuan., 2016)

b) Tujuan dan manfaat Disiplin kerja

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin itu sendiri merupakan merupakan kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi), (Illanisa et al., 2019).

c) Indikator Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa pendapat peneliti

diatas bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang ditunjukkan oleh seseorang atau sekelompok dalam kesetiaan dan ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh tempat kerja baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis, sehingga dari adanya disiplin kerja diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien hal tersebut dilakukan agar dapat mendukung tercapainya tujuan instansi. Menurut seorang ahli Hasibuan (2012) ada tiga indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja seorang karyawan yaitu:

1. Teladan Pemimpin

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

2. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

3. Waskat (Pengawasan melekat)

Pengawasan melekat bisa dibilang dengan ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas meneraplan hukuman bagi pegawai yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepengimpinannya oleh pegawai.

2.2.3 Kineja Karyawan

a) Pengertian kinerja

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan di suatu perusahaan merupakan aspek yang paling penting dari sebuah perusahaan. Bahkan bisa dibilang karyawan merupakan jantung perusahaan, dari Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mengelola perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2006:67) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dengan yang diberikan kepadanya.

b) Indikator-indikator kinerja karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

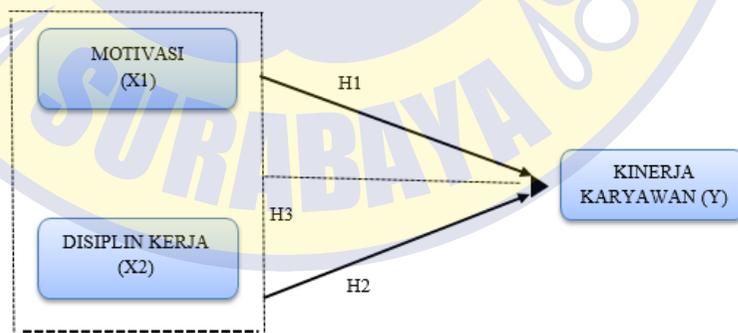
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. 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.

2.3. Kerangka Berfikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian. Dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Keterangan :

- : Hubungan secara parsial
- - - - - : Hubungan secara simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018) Berdasarkan kerangka pikir yang ada maka dibuat perumusan hipotesis sebagai iberikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan

H2 : Terdapat pengaruh positif secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H3 : Terdapat pengaruh positif secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

