

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Kinerja karyawan

Kinerja menurut Sulistiyani (2013) dalam Nurhadian (2017), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kinerjanya. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Nurhadian, 2017).

Robbins (2008) dalam Adha dkk (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Menurut Sutrisno (2010) dalam Adha dkk (2019) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Wibowo (2007) dalam Purnomo dkk (2017) berpendapat bahwa “kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses bekerja berlangsung”. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Fahmi (2013) dalam Setyawati dkk (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja 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 (Ramdhani, 2011) dalam Arisanti dkk (2019), kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Arisanti (2019) kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau suatu kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2012) dalam Latief dkk (2019) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Yang paling penting pada pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan suatu organisasi (Sutrisno (2010) dalam Adha dkk (2019) yaitu:

- a. Tingkat kerapian pekerjaan.

Tingkat kerapian pekerjaan mampu memberi pengaruh yang baik bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu memberikan nilai lebih kepada seseorang yang mengerjakannya.

c. Kualitas pekerjaan.

Kualitas pekerjaan yang baik diharapkan dapat membuat karyawan mampu bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan

d. Kualitas pekerjaan.

Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

e. Pengetahuan kerja.

Mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang diberikan dengan baik.

2. Motivasi Kerja.

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh dan dalam penelitian ini menggunakan teori motivasi Abraham Maslow dalam Iskandar (2016), yang mana Maslow beranggapan bahwa semua motivasi terjadi sebagai reaksi atas persepsi seseorang individu atas lima macam tipe dasar kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*).
- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety Needs*).
- 3) Kebutuhan untuk diterima (*Social Needs*).
- 4) Kebutuhan untuk dihargai (*Self Esteem Needs*).
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*).

Menurut Hasibuan (2008) dalam Adha dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu proses dimana manusia di dorong untuk melakukan aktivitas yang disebabkan manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja sama secara giat sehingga mencapai hasil yang optimal (Wicaksono, 2019).

Robbins (2008) dalam Adha dkk (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga elemen utama dalam definisi Robbins (2008) adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus

mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka (Robbins, 2008).

Menurut Hasibuan (2016) dalam Wicaksono (2019) Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integerasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Hasibuan (2009) dalam Arisanti dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Notoatmodjo (2009) dalam Arisanti dkk (2019) Motivasi kerja adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu kegiatan supaya mendapatkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan (Arisanti dkk, 2019).

Menurut Maslow terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*) adalah kebutuhan yang paling kuat dan mendesak yang harus dipenuhi paling utama oleh manusia dalam menjalankan kehidupan kesehariannya.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety Needs*) yaitu untuk mengamankan imbalan-imbalan yang telah dicapai dan untuk melindungi diri sendiri terhadap bahaya, cedera, ancaman, kecelakaan, kerugian atau kehilangan.
- c. Kebutuhan sosial (*Social Needs*), sebagai makhluk sosial, manusia senang apabila mereka disenangi dan berusaha memenuhi kebutuhan sosial pada saat bekerja dengan cara bekerja sama.
- d. Kebutuhan untuk dihargai (*Self Esteem Needs*) kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat untuk memiliki citra positif dan menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*) adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri sendiri secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi orang yang lebih baik.

3. Disiplin Kerja.

Menurut Hartatik (2014) dalam Setyawati (2018) disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Menurut Mangkunegara (2013) dalam Setyawati (2018) disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2014) dalam Purba dkk (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin adalah bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pembinaan disiplin dalam organisasi harus diupayakan dengan cara yang baik dan efektif. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai (Syafriana, 2017). Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya (Rozalia dkk, 2015).

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Rivai 2014 dalam Purba dkk 2019) yaitu:

a. Taat terhadap aturan waktu.

Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan dalam perusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasat tentang cara berpakaian dan juga cara bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya.

Peraturan lainnya seperti aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan.

4. Kepuasan Kerja.

Luthans, (2006) dalam Andriana dkk (2015) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh keadaan perusahaan, dimana karyawan yang lebih puas cenderung lebih aktif dan efektif daripada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang terpuaskan. Terdapat beberapa teori yang dapat mengungkapkan kepuasan kerja para karyawan, salah satunya adalah *Two Factor Theory*, yaitu teori yang beranggapan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dan juga ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang

kontinue. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Frederick dalam Luthans, (2005).

Menurut Wexley dan Yukl (2003) dalam Fadhil dan Mawoyan, (2018), Frederick membagi menjadi dua yaitu:

1. *Satisfiers (motivator)* ialah faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pencapaian (*achievement*) yakni besar kecilnya tenaga kerja untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi; pengakuan (*recognition*) yakni besar kecilnya pengakuan yang dirasakan dan diberikan pada tenaga kerja; dan kemajuan (*advancement*) merupakan besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja yang dapat maju dalam pekerjaannya. Hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan kerja, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
2. *Dissatisfiers (hygiene faktor)* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: kebijakan perusahaan (*company policy and administration*) yakni derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku diperusahaan; penyeliaan (*supervision technical*) yakni derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan oleh tenaga kerja; gaji (*salary*) yakni derajat kewajaran suatu imbalan atas hasil kerjanya; hubungan antar pribadi (*interpersonal relations*) yakni derajat kesesuaian yang dapat dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lain, dan kondisi kerja (*working condition*) yakni derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan kinerja karyawan.

Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mampu mengurangi ataupun menghilangkan ketidakpuasan, akan tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Menurut Luthans (2007) dalam Changriawan (2017) kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Sutrisno (2013) dalam Purba dkk (2019) kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Martoyo (2007) dalam Juniantara dan Riana (2015) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut menurut Suparyadi (2015) dalam Lusri dan Siagian (2017) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai “suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya”.

Menurut Malthis (2008) dalam Rosita (2016) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Ketidakpuasan kerja muncul saat harapanharapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Luthans (2007) dalam Changgriawan (2017) yaitu:

- a. Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah.
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja.
- d. Kepuasan terhadap promosi.
- e. Kepuasan terhadap pengawasan kerja

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dapat dibuat karena adanya beberapa referensi dari penelitian-penelitian sebelumnya. Berikut adalah penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini :

No	Penulis & Tahun	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Purnomo dkk, 2017	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: 1. Motivasi Kerja 2. Disiplin Kerja	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap Kinerja karyawan pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera. Disiplin kerja berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja kerja karyawan.
2.	Ningrum, 2018	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: 1. Stres Kerja 2. Disiplin Kerja	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Arisanti dkk, 2019	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: 1. Motivasi Kerja 2. Disiplin Kerja	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Purba dkk, 2019	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Dependen: 1. Kepuasan Kerja 2. Motivasi Kerja	Kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif

		3. Disiplin Kerja	dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
5.	Dewi dan Yanti, 2017	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: 1. Disiplin Kerja 2. Gaji 3. Motivasi	Disiplin kerja berpengaruh signifikan atau determinasi yang positif terhadap kinerja karyawan. Gaji berpengaruh signifikan atau determinasi yang positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Nurhadian, 2017	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: 1. Kepemimpinan transformasional 2. Motivasi kerja	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Marlikan, 2016	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: 1. Kepemimpinan 2. Motivasi	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Primandaru dkk, 2018	Variabel Dependen: 1. Kepuasan kerja 2. Disiplin kerja	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

		<p>3. Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Independen:</p> <p>1. Motivasi kerja</p> <p>2. Lingkungan kerja</p>	<p>motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
9.	Widodo, 2018	<p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Independen:</p> <p>1. Kepuasan kerja</p> <p>2. Lingkungan kerja</p>	<p>kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
10.	Latief, 2019	<p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Independen:</p> <p>1. Komitmen organisasi.</p> <p>2. Kepuasan kerja.</p>	<p>Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
11.	Sutrisno dkk, 2018	<p>Variabel Dependen: Kinerja karyawan</p> <p>Variabel Independen:</p> <p>1. Kepuasan kerja</p> <p>2. Komitmen organisasi</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>

			karyawan.
12.	Wicaksono, 2019	Variabel Dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: 1. Motivasi 2. Budaya organisasi	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	Adha dkk, 2019	Variabel Dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: 1. Motivasi kerja 2. Lingkungan kerja 3. Budaya kerja	Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Mendropa, 2018	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: 1. Disiplin kerja 2. Motivasi kerja	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Susanto, 2019	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: 1. Motivasi kerja 2. Kepuasan kerja 3. Disiplin kerja	Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.
16.	Lusri dan	Variabel Dependen:	Motivasi kerja

	Siagian, 2017	Kinerja Karyawan Varabel Independen: 1. Motivasi kerja 2. Kepuasan kerja	berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
17.	Fadhil dan Mayowan, 2018	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Varabel Independen: 1. Motivasi kerja 2. Kepuasan kerja	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
18.	Juniantara dan Riana 2015	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Varabel Independen: 1. Motivasi kerja 2. Kepuasan kerja	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
19.	Syafrina, 2017	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Varabel Independen: Disiplin kerja	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
20.	Andriana dkk, 2015	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Varabel Independen: 1. Kepuasan kerja 2. Motivasi kerja 3. Disiplin kerja	Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

C. Kerangka Pemikiran.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen (Sugiyono,2017:101).

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2010). Kasmir (2016) dalam Susanto (2019) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misal dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *gold directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi (Nugrahaningrum dkk, 2018). Wibowo (2010) dalam Nugrahaningrum dkk, (2018) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia kepada menuju pada pencapaian tujuan.

Apabila motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang itu tinggi akan mendorong kinerja karyawan yang ditunjukkan dari kualitas, kuantitas dan

efektifitas kerjanya sehingga mencapai produktitas yang tinggi. Sehingga dari hubungan tersebut diduga motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fadhil dan Mayowan, 2018). Menurut penelitian yang mendukung tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Purnomo dkk (2017), Marlikan (2016) dan Wicaksono (2019) memiliki hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, dalam penelitian ini penulis dimaksudkan untuk meneliti kembali hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi syariah.

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan (Syafarina, 2017).

Disiplin kerja yang dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian (Ariana, 2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan (Susanto, 2019).

Disiplin merupakan tingkah laku seseorang yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau ketaatan pada berbagai ketentuan yang berlaku terhadap pelanggaran atas ketentuan yang menyimpang dari standar yang telah ditetapkan aturan, pedoman, kode etik, prosedur kerja dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana ia bekerja (Nugrahaningrum dkk, 2018). Menurut penelitian yang mendukung tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Purnomo dkk (2017), Ningrum (2018), Purba dkk (Syafrina, 2017) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

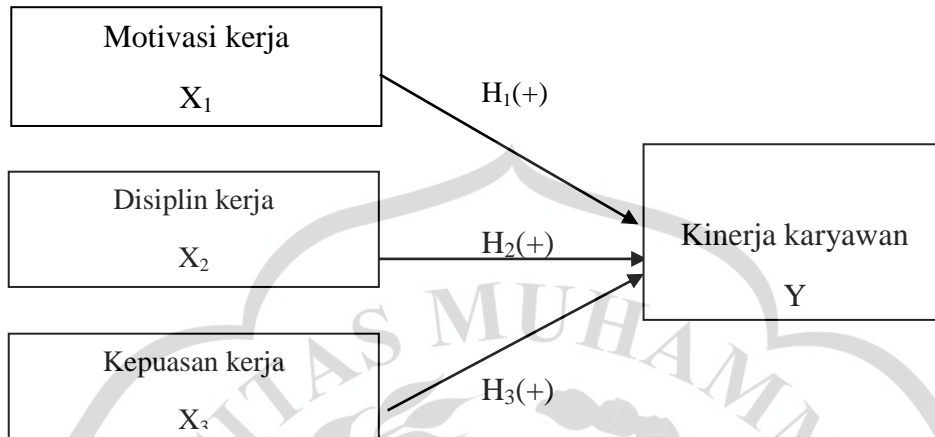
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2010). Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2012).

Dalam penelitiannya Widodo (2018), Purba dkk (2019) dan Sutrisno dkk (2018) memiliki hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa :

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model kerangka pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis.

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.