

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip. Menurut Widodo (2015) menjelaskan "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada". Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Yusuf (2015), menjelaskan bahwa tujuan sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung

jawab secara strategis, etis, dan sosial. Sementara menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut :

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- 6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

c. Keterkaitan MSDM dengan Kinerja Karyawan.

Baik strategi maupun model deskriptif tidak memberikan banyak wawasan tentang bagaimana kebijakan dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diterjemahkan menjadi kinerja tinggi. Mereka memandang MSDM sebagai satu-satunya bagian dari penjelasan untuk kinerja tinggi dan menyarankan bahwa, ketika

berbagai sub-sistem termasuk sub-sistem MSDM diselaraskan dan saling mendukung, kinerja yang unggul mungkin terjadi. Orang yang tepat akan berada di tempat yang tepat melakukan hal yang benar. Ini adalah model pengorganisasian manajerial, khususnya dalam versi strategis. Model deskriptif, karena akar hubungan karyawan mereka, memberikan bobot lebih pada peran aktif karyawan, tetapi terutama dalam organisasi order (Novari, 2020).

Pendekatan normatif berakar kuat dalam psikologi organisasi dan dibangun diatas teori perilaku yang lebih rendah dan lebih spesifik. Asumsinya adalah bahwa praktik MSDM yang ‘tepat’ memanfaatkan motivasi dan komitmen karyawan. Faktor-faktor yang membentuk praktik ‘sesuai’ berasal dari teori spesifik tentang komitmen organisasi, desain pekerjaan, penetapan tujuan dan sebagainya. Fitur utama dari pendekatan ini adalah bahwa MSDM memberikan integrasi yang koheren dari teori-teori perilaku ini dan bahwa mereka menguraikan hubungan antara praktik dan kinerja. Dimungkinkan untuk mengembangkan teori penyelarasan, menjelaskan serangkaian keterkaitan dengan kinerja, baik pada tingkat strategi yang lebih luas dan pada tingkat praktik SDM yang lebih spesifik. Dimulai dengan yang terakhir, teori motivasi harapan memberikan satu dasar yang mungkin untuk mengembangkan alasan yang lebih koheren tentang hubungan antara praktik MSDM dan kinerja (Novari, 2020).

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Pitri (2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Menurut Widiarni dkk (2019) kinerja bisa juga diartikan sebagai hasil kerja secara yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Santoso & muldani (2021) kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah *level of performance* atau *level* kerja.

Menurut Ichsan dkk (2020) kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Menurut Adha dkk (2019) kinerja merupakan performa yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli diatas mengenai definisi kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi atau

kelompok untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau kelompok tersebut.

b. Teori Kinerja Karyawan

Menurut Wexley dan Yuki (1977) (dalam Sinambela, 2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator dari teori ini adalah manfaat yang dirasakan, pemberian motivasi, keadilan pembagian tugas dan perolehan insentif.

c. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2012) dalam Ichsan, dkk (2020) menyebutkan empat aspek kinerja yaitu kemampuan, penerimaan tujuan perusahaan, tingkat tujuan yang dicapai dan interaksi antara tujuan dan kemampuan para pegawai dalam perusahaan.

Tujuan kinerja menurut Rivai (2012) dalam Ichsan, dkk (2020) antara lain :

- 1) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.

- 2) Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- 3) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- 4) Target aktivitas perbaikan kinerja.
- 5) Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- 6) Perbaikan dalam waktu atau pengiriman

d. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kuswadi (2004) dalam Hermanto & Permana (2020) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, adalah sebagai berikut :

1) Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

2) Kemampuan karyawan

Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seorang karyawan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika ia memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, manajemen hendaknya melakukan suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baik melalui pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman.

3) Kepemimpinan

Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang berkualitas merupakan sumber motivasi, sumber semangat, dan sumber disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin sukses harus menunjukkan kepemimpinan yang baik dan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4) Motivasi

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Karena itu manajer harus memiliki teknis-teknis untuk memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

5) Lingkungan kerja

Terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan

e. Aspek – Aspek Kinerja

Menurut Smith dalam Nurdin dkk (2020) menyatakan bahwa kinerja berhubungan dengan tiga aspek pokok, yaitu:

- 1) Aspek perilaku menunjuk pada usaha-usaha yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan tertentu, dan perilaku individu memberikan hasil terhadap pekerjaan.
- 2) Aspek hasil menunjuk pada aktivitas perilaku.
- 3) Efektivitas organisasi menunjuk pada hasil kerja organisasi yang menekankan pada proses.

f. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2008) dalam Widyawati (2018) Terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan :

1) Kualitas

Kualitas adalah taraf/tingkat baik buruknya/derajat sesuatu. Kualitas dinyatakan salah satu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau dapat dipadankan dengan angka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarnya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain, maupun berpikir dan bertindak original/kreatif, penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan dari usahanya.

6) Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

3. *Self Efficacy*

a. *Pengertian Self Efficacy*

Menurut Sebayang dan Sembiring (2017) *self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan tugas dengan sukses. Menurut Setiadi (2020) *self efficacy* merupakan tingkat keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri mengenai kemampuannya dalam mengerjakan tugas untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Fauziah (2016) *self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil.

Menurut Luthan (2014) dalam Desi dan Candra (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai *self efficacy* diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan suatu bentuk keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga memotivasi individu tersebut dalam mencapai tujuannya.

b. *Aspek - aspek Self Efficacy*

Aspek – aspek *self efficacy* menurut Bandura (1997) dalam Hasanah dkk (2019) ada empat yaitu sebagai berikut :

- 1) Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung keaburan dan penuh tekanan.

Self efficacy menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.

- 2) Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul.

Self efficacy juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.

- 3) Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan.

Individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu

dicapai. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.

- 4) Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil.

Motivasi, kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang baik kemampuan dan motivasi individu dalam menghadapi situasi kerja sangat menentukan.

c. Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) dalam Adianita dkk (2017), terdapat tiga dimensi dalam *self efficacy*, yaitu :

- 1) Dimensi Tingkat (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana individu dapat menentukan tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang mampu dilaksanakannya. Penilaian dari dimensi ini dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu dengan melihat apakah individu dapat membuat target yang menantang, yakin dapat melakukan

pekerjaan dengan baik, sekalipun pekerjaan tersebut dirasakan sulit, dan apakah individu tersebut mengetahui minatnya dan kemampuannya sehingga dapat memilih pekerjaan yang dirasakan sesuai.

2) Dimensi Kekuatan (*Streght*)

Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana kekuatan dan keyakinan akan level tersebut, apakah kuat atau lemah, yang dapat dilihat dari konsistensi individu tersebut dalam mengerjakan tugasnya. Dimensi ini dapat dilihat melalui peningkatan usaha individu ketika menghadapi kegagalan, keyakinan individu dalam melakukan tugas dengan baik, ketenangan dalam menghadapi tugas yang sulit, dan komitmen dari individu tersebut dalam pencapaian target.

3) Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini menjelaskan bagaimana seseorang mampu menggeneralisasikan tugas-tugas dan pengalaman-pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan, misalnya apakah ia dapat menjadikan pengalaman atau menjadi suatu hambatan atau bahkan diartikan sebagai kegagalan. Aspek ini dapat dinilai baik, jika individu dapat yakin bahwa pengalaman terdahulu dapat membantu pekerjaannya sekarang, mampu , menyikapi situasi yang berbeda dengan baik, dan menjadikan pengalaman sebagai jalan menuju sukses.

d. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Lunenberg (2011) dalam Sebayang dan Sembiring (2017) terdapat empat indikator untuk mengukur *self efficacy*, yaitu :

1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu :

- a) Tugas yang menantang
- b) Pelatihan
- c) Kepemimpinan yang mendukung

2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalannya dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain

dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a) Kesuksesan rekan kerja
- b) Kesuksesan perusahaan
- 3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat, dan bimbingan

sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu :

- a) Hubungan atasan dengan pegawai
- b) Peran pemimpin
- 4) Keadaan Fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringatdingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada diatas kemampuannya.

Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur yaitu :

- a) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
- b) Keinginan sukses mencapai tujuan.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Wibowo (2018) motivasi merupakan salah satu unsur penting yang kadang tidak diperhatikan oleh pihak manajemen suatu perusahaan. Pada hakikatnya motivasi berpengaruh atas kinerja seorang karyawan karena atas dasar motivasi lah giat atau

tidaknya seorang karyawan bekerja dapat diukur. Motivasi ini dapat timbul oleh berbagai macam faktor seperti mengharapkan kompensasi yang lebih dari pihak perusahaan, faktor usia karyawan, loyalitas karyawan, dan lain sebagainya. Menurut Robbins (2008) dalam Adha dkk (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Sutanjar dan Saryono (2019) mengatakan motivasi adalah sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Menurut G.R. Terry dalam Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Berdasarkan beberapa definisi motivasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian dorongan kepada individu untuk menggairahkan dan mengarahkan perilaku individu supaya mencapai tujuan dan kepuasan.

b. Teori Motivasi

Menurut Herzberg (1959) mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

- 1) *Hygiene Factors* : yaitu meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)
- 2) *Motivation Factors* : yaitu dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal).
Koontz, (1990:123)

c. Jenis Motivasi

Menurut Suwatno (2011) dalam Sunarsi (2018), sumber motivasi bisa digolongkan menjadi dua yaitu:

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif - motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar. Karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Jenis motivasi ini timbul dalam diri individu atas dasar kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk

motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu.

d. Prinsip Motivasi Kerja

Beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2014) dalam Widiyanti (2017) yaitu :

1) Prinsip partisipasi

Suatu upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, sehingga pegawai akan lebih mudah dimotivasi dalam kinerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan.

e. Indikator Motivasi

Berikut indikator motivasi kerja menurut Siagian (2008) dalam Tanuwibowo dan Setiawan (2015) adalah :

1) Daya Pendorong

Yaitu Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.

2) Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dalam diri dengan mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3) Kerelaan

Suatu keikhlasan hati dalam setiap tuntutan pekerjaan yang diberikan organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan suatu organisasi pada karyawannya.

4) Membentuk Keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap peran yang dimilikinya.

5) Membentuk Keterampilan

Kemampuan dengan menggunakan akal, fikiran, ide serta kreatifitas dalam mengerjakan sesuatu yang menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan suatu nilai.

6) Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

7) Kewajiban

Suatu hal yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas yang sudah dibeikan individu yang ada di organisasi tersebut.

8) Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana ketika dilaksanakan dapat mengarah dengan tujuan yang telah direncanakan.

5. **Kepuasan Kerja**

a. **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Hakim, dkk (2018) kepuasan kerja merupakan perasaan pribadi karyawan yang dipengaruhi oleh presepsi tentang pekerjaan mereka yang terbentuk saat bekerja, mereka memperoleh hasil yang maksimal dan pengakuan dengan suasana dari lingkungan kerja yang baik. Menurut Dewi, dkk (2018) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan puas dan tidak puas karyawan terhadap hasil penilaian dari pekerjaan yang telah dilakukannya.

Handoko (2008) dalam Widodo (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Rosmaini dan Tanjung (2019) kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang disebutkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari karyawan yang menggambarkan sikap positif atau negatif dari pencapaian pekerjaan yang dikerjakannya.

b. Faktor – faktor Kepuasan Kerja

Menurut Usman (2010) dalam Bahri dan Nisa (2017) kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1) Imbalan jasa.

Imbalan jasa mengacu pada bagaimana pembayaran, keuntungan, dan promosi didistribusikan.

2) Rasa aman.

Rasa aman berhubungan dengan kestabilan dari pekerjaan dan perasaan yang dimiliki karyawan berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja di bawah kondisi organisasi yang stabil. Keamanan menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman karyawan dapat menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

3) Pengaruh antar pribadi.

Pengaruh antar pribadi adalah cara individu berfikir, bertindak, dan memiliki perasaan. Kepribadian merupakan determinan pertama bagaimana perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan individu.

4) Kondisi lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja adalah tugas dari pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan karyawannya, serta imbalan atau gaji yang didapat. Setiap aspek dari pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

5) Kesempatan untuk pengembangan dan Peningkatan diri.

Kesempatan untuk pertumbuhan dan peningkatan diri berbeda-beda dalam setiap tingkatan ekonomi dan tingkat sosial. Seorang profesional dan eksekutif pada perusahaan melihat faktor ini sebagai faktor yang sangat penting.

c. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) dalam Dewi, dkk (2018) menjelaskan terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan kepuasan tersendiri, walaupun mungkin gajinya sedikit akan tetapi pekerjaan itu menurut dia bagus maka dia akan merasa puas.

2) Gaji

Gaji merupakan salah satu yang paling dipikirkan dalam pekerjaan karena bayaran menyangkut dengan kebutuhan seseorang dalam sehari-hari.

3) Kesempatan promosi

Kesempatan promosi merupakan harapan seseorang didalam organisasi, sehingga semakin lama dia bekerja maka semakin tinggi hirarkinya dalam pekerjaanya

4) Rekan kerja

Pengawasan merupakan salah satu faktor kepuasan dalam bekerja. Seorang pengawas harus bisa berinteraksi dengan baik kepada karyawan.

5) Kondisi kerja

Kondisi kerja artinya jika seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang dibutuhkan ataupun dari lingkungan yang menunjang maka kepuasan kerja akan terjadi.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Wahyudin (2005) dalam Yudha (2018) indikator-indikator dalam kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut

1) Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2) Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah / ibu / teman dan sekaligus atasannya.

3) Teman sekerja (*Workers*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5) Gaji/Upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

6. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Santoso & Muldani (2021) disiplin (*Discipline*) adalah peraturan yang harus dipatuhi atau diikuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada suatu organisasi, kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Ichsan,dkk (2020) disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

Menurut Abdurrahmat (2006) dalam Margaret (2017) berpendapat kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan

dalam suatu organisasi perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan pegawai terhadap segenap peraturan-peraturan yang ada perusahaan.

b. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Prasetyo & Marlina (2019) ada dua bentuk disiplin kerja :

1) Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Sasaran Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2010) dalam Hardiansyah, dkk (2019) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1) Tujuan umum disiplin kerja.

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2) Tujuan khusus disiplin kerja, antara lain :

a) Untuk para pegawai menempati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan service yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

d) Dapat bertindak dengan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitasnya yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) dalam Prasetyo & Marlina (2019) ada beberapa indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

- 1) Peraturan mengenai waktu jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan mengenai dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan mengenai tata cara bekerja dan berinteraksi dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai rujukan pada penelitian ini selengkapnya tersaji pada table 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
1	Widiarni,dkk (2019) <i>Juima</i> Vol. 9 No. 1, Maret 2019	X1 : Budaya Organisasi X2 : <i>Self Efficacy</i> Y : Kinerja Karyawan	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan 2. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Priska,dkk (2020) <i>Jurnal Bisnis dan</i>	X1 : <i>Self Efficacy</i> X2 : Motivasi	1. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	<i>Pembangunan</i> Vol 9, No. 1, ISSN 2541-1403, E-ISSN 2541-187X	X3 : Kepuasan Keja Y : Kinerja Karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Sebayang dan Sembiring (2017) <i>e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017, ISSN : 2355-9357</i>	X1 : Self Esteem X2 : Self Efficacy Y : Kinerja Karyawan	1. Self Esteem berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Rizqika (2019) <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis MEDIA EKONOMI, Vol . XIX No. 2 Juli 2019</i>	X1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional X2 : Self Efficacy X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Ariyati dan Lelys (2018) <i>Jurnal EQUILIBIRIA Volume 5 No.2 Tahun 2018</i> Print ISSN 25031546	X1 : Efikasi Diri X2 : Pengembangan Karir X3: Keterlibatan Karyawan Y : Kinerja Karyawan	1. Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Keterlibatan karyawan

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
			berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Sihombing dkk, (2018) <i>Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018</i> ISSN 2303-1174	X1 : Karakteristik Individu X2 : Karakteristik Pekerjaan X3 : Self Efficacy Y : Kinerja Karyawan	1. Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Self Efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Fachrezi dan Khair (2020) <i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119</i> ISSN 2623-2634 (online)	X1 : Komunikasi X2 : Motivasi X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Hasibuan dan Bahri (2018) <i>Jurnal Ilmiah Magister Vol 1, No. 1, September 2018, ISSN 2623-2634 (online)</i>	X1 : Kepemimpinan X2 : Lingkungan Kerja X3 : Motivasi Y : Kinerja Pegawai	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
9	Fadly (2017) <i>JURNAL PLANS</i> Volume 12 No. 1 Mei 2017 ISSN: 1978-7057 E-ISSN: 2527-306X	X1 : Kepemimpinan X2 : Kompensasi X3 : Motivasi Y ; Kinerja Karyawan	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Sutanjar dan Saryono (2019) <i>Journal of Management Review</i> Volume 3 Number 2 ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X	X1 : Motivasi X2 : Kepemimpinan X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
11	Setiyono (2017) <i>EKSIS, Vol 12, No 1 April 2017</i> ISSN : 2549-6018 (online) ISSN: 1907-7513 (print)	X1 : Motivasi Kerja X2 : Gaya Kepemimpinan X3 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Siahaan & Bahri (2019) <i>Maneggio: Jurnal</i>	X1 : Penempatan Pegawai X2 : Motivasi	1. Penempatan pegawai berpengaruh positif

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	<p><i>Ilmiah Magister Manajemen</i> <i>Vol 2, No. 1, Maret 2019, 16-30</i> <i>ISSN 2623-2634 (online)</i></p>	<p>X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Pegawai</p>	<p>dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <ol style="list-style-type: none"> Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
13	<p>Purba dkk, (2019) <i>Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019</i> <i>ISSN 2303-1174</i></p>	<p>X1 : Kepuasan Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
14	<p>Anggraini dan Nuridin (2019) <i>Jurnal Maajemen Bisnis</i> <i>Krisnadwipayana Vol.7. No. 2 Mei-Agustus 2019</i> <i>p-ISSN: 2338 – 4794</i> <i>e-ISSN: 2579-7476</i></p>	<p>X1 : Kepuasan Kerja X2 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
15	<p>Rosmaini dan Tanjung (2019) <i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> <i>Vol 2, No. 1, Maret 2019, 1-15</i> <i>ISSN 2623-2634 (online)</i></p>	<p>X1 : Kompetensi X2 : Motivasi X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kepuasan Kerja berpengaruh

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
			signifikan terhadap kinerja pegawai
16	Dewi, dkk (2018) <i>Bisma: Jurnal Manajemen</i> Vol. 4 No. 2, Bulan November Tahun 2018 P-ISSN: 2476-8782	X1 : Stres Kerja X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
17	Bagis dkk, (2019) <i>DERIVATIF : Jurnal Manajemen</i> Vol. 13 No. 2 Nopember 2019 (ISSN Cetak 1978-6573) ISSN Online 2477-300X	X1 : Disiplin Kerja X2 : Komitmen Organisasi X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasi 3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
18	Widodo (2019) <i>Jurnal Manajemen Tools</i> Vol. 11 No. 1 Juni 2019 ISSN: 2088-3145	X1 : Budaya Organisasi X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Pegawai	1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
19	Adiyasa & Windayanti <i>Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis</i> , Vol 2, No.1, April 2019, pp. 23-30 eISSN 2655-237X	X1 : Motivasi X2 : Kepuasan Kerja X3 : Kepemimpinan Y : Kinerja Karyawan	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
20	Ichsan dkk, (2020) <i>JURNAL DARMA AGUNG</i> Volume 28, Nomor 2, Agustus 2020	X1 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
21	Muslimat & Wahid (2021) <i>JENIUS</i> . Vol. 4, No. 2, Januari 2021 p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502	X1 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
22	Wairooy (2017) <i>Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran</i> Vol. 4, No. 1, 2017	X1 : Disiplin Kerja X2 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
23	Ading dkk, (2020) <i>JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)</i> Vol.4, No.1, November 2020 ISSN (online) : 2599-171X ISSN (print) : 2598-9545	X1 : Kompetensi X2 : Disiplin Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
24	Prasetyo dan Marlina (2020) <i>Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen</i> Vol 3, (1), 2019 e-ISSN: 2579-9401 p-ISSN: 2579-9312	X1 : Disiplin Kerja X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
25	Margaret (2017) <i>KOLEGIAL</i>	X1 : Pengawasan X2 : Disiplin Kerja	1. Pengawasan tidak berpengaruh

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	<i>Vol.5, No.1. Juni 2017</i> <i>ISSN 2088-5644</i>	Y : Kinerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
26	Umar Burhan (2019) <i>Ekulilibrium : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol 14 No. 1 (2019) : 45-57</i> <i>ISSN 1858-165X (Print) ISSN 2528-7672 (Online)</i>	<i>X1 : Self Efficacy</i> <i>X2 : Self-actualization</i> <i>X3 : Job satisfaction</i> <i>X4 : Organization Citizenship Behavior</i> Y : Employee performance	<i>Self efficacy has a significant effect of a performance of employees</i>
27	Sutrisno & Denok Sunarsi (2019) <i>Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Vol. 6, No. 2, july-December 2019, Page 187-196</i> <i>p-ISSN: 2407-1765, e-ISSN: 2541-1306</i>	X1: Work Motivation X2 : Discipline Y : Employee Productivity	1. <i>Work Motivation has a significant effect of a Employee Productivity</i> 2. <i>Discipline has a significant effect of a Employee Productivity</i>

C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Setiadi (2020) *self efficacy* merupakan tingkat keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri mengenai kemampuannya dalam mengerjakan tugas untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Bandura (1997) *self efficacy* adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

Penelitian Priska, dkk (2020) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Artinya semakin tinggi pengaruh *self efficacy*, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, dan sebaliknya semakin rendah *self efficacy* maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian Widiarni dkk, (2019) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung, Burhan (2019) menunjukkan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sebayang dan Sembiring (2017) menunjukkan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Finnet Indonesia, Rizqika (2018) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Korindah, Lelys (2018) bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola SP Plaza Batam.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut G.R. Terry (1958) dalam Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut Hasibuan (2016), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Penelitian Fachrezi dan Khair (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamamu. Artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Penelitian Selanjutnya Hasibuan & Bahri (2018) menjelaskan bahwa motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja, Fadly (2017) menjelaskan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Parolamas cabang Pekanbaru, Sutanjar dan Saryono (2019) menjelaskan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Sunarsi & Sutrisno (2020) menjelaskan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Agung Jakarta, Setiyono (2017) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hakim dkk, (2018) kepuasan kerja merupakan perasaan pribadi karyawan yang dipengaruhi oleh persepsi tentang pekerjaan mereka yang terbentuk saat bekerja, mereka memperoleh hasil yang maksimal dan pengakuan dengan suasana dari lingkungan kerja yang baik. Menurut Sinambela (2019), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Purba dkk, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Cabang Manado, Anggraini

dan Nuridin (2019) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Airnav Indonesia, Rosmaini dan Hasrudy (2019) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Dewi dkk (2018) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara, Bagus dkk, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Institusi Pendidikan.

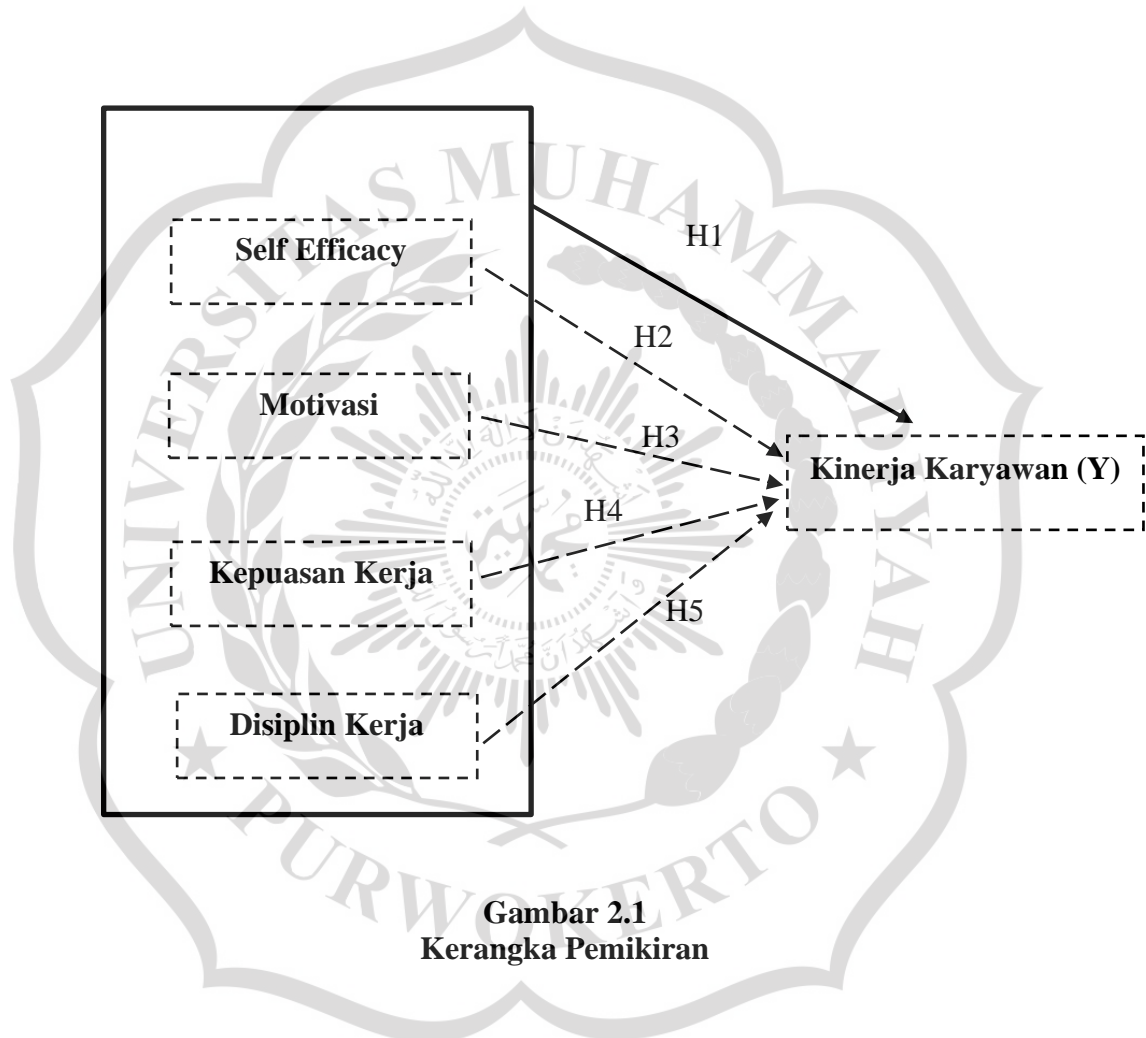
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Abdurrahmat (2006) dalam Margaret (2017) berpendapat kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2019), disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ichsan dkk, (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil ANJENDAM-1 Bukitbarisan Medan, Ade Muslimat & Wahid (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh, Wairooy (2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Ading dkk,(2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok, Prasetyo & Marlina (2019)

menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Pengaruh secara simultan \longrightarrow

Pengaruh secara parsial \dashrightarrow

H1 : *Self efficacy*, motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

