

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PIKIRAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Tanjung (2015:29) Motivasi merupakan suatu hal yang dapat berpengaruh terhadap perilaku atau sikap manusia yaitu motivasi, dapat dikatakan bahwa motivasi adalah cara untuk meningkatkan kinerja, kebutuhan atau dukungan untuk membuat karyawan tersebut lebih semangat dan termotivasi dalam mencapai tujuannya dan dapat berperilaku atau bertindak sesuai aturan atau cara yang ditetapkan untuk mendapatkan hasil yang baik. Motivasi berguna sebagai suatu alat pendorong atau penggerak agar karyawan ingin bekerja lebih rajin atau lebih bersemangat untuk mencapai tujuan. Maka kesimpulan yang didapatkan adalah motivasi ialah alat dorong atau sebagai suatu alasan karyawan agar ingin mendongkrak kemauan bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Sedangkan menurut Yohana (2017:76) Mengatakan motivasi merupakan cara untuk menemukan apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan untuk memenuhi yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut dengan proses yang halus. Tujuan dari motivasi adalah memberikan kesempatan mengembangkan kemampuan mereka untuk menjalankan tujuan

perusahaan. Para manager mempunyai tanggung jawab untuk bekerja sama dengan karyawan, menelusuri kebutuhannya dan penempatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan tersebut. Tetapi menurut Yoyo dkk (2018:61) Motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan perilaku sedemikian rupa dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli maka motivasi dapat disintesiskan sebagai upaya-upaya mendorong semangat kerja baik dari dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar (eksternal) agar melaksanakan pekerjaan secara optimal dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dorongan untuk mendapatkan apa yang diinginkan menjadi penyebab seseorang ataupun kelompok tertentu bergerak melakukan sesuatu untuk dapat mencapai kepuasan dari pekerjaannya dengan kerelaan guna menghasilkan suatu upaya tinggi dalam mencapai tujuan yang dikondisikan oleh tingkat upaya tersebut dalam pemenuhan kebutuhan individu.

2. Dimensi Motivasi

Menurut Siagian (2020:287) salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "*Motivatian and Personality*". Teori motivasi yang dikembangkan pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan
- b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual,
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai symbol-simbol status
- e. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga merubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama dan kedua kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas ialah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia

berbeda dari satu orang ke orang lain karena manusia manusia merupakan makhluk individu yang khas. Jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Yoyo dkk (2018:66) Teori Herzberg mengembangkan teori dua faktor (*two factor theory*) yang disebut "*dissatisfier* atau faktor hygiene/faktor ekstrinsik, dan *satisfier* atau faktor motivator/faktor intrinsic". *Dissatisfier* atau faktor hygiene merupakan kebutuhandasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut adalah

- a. Gaji dan tunjangan (*salary and benefits*),
- b. Kondisi kerja (*working condition*),
- c. Kebijakan organisasi (*company policy*),
- d. Status (kedudukan),
- e. Keamanan kerja (*job security*),
- f. Pengawasan dan otonomi (*supervition and authonomy*),
- g. Kehidupan ditempat kerja (*office life*),
- h. Kehidupan pribadi (*personal life*).

Satisfier atau faktor motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk mendapatkan kebutuhannya, dan pembentuk motivasi yang kuat hingga menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Prestasi (*achievement*),
- b. Pengakuan (*recognition*),
- c. Minat pada pekerjaan (*job interest*),
- d. Tanggungjawab (*responsibility*),
- e. Kemajuan (*advancement*).

2.1.2. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi dan semangat. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan.

Menurut Sinambela (2018:218) mengatakan kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung,

berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Khair (2017:4) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi biaya operasional perusahaan, proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia. Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa kompensasi adalah sesuatu imbalan yang diberikan atas jasa yang diberikan tenaga kerja demi peningkatan dan kemajuan perusahaan.

2. Dimensi Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap pengguna tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan dan kompensasi merupakan bentuk seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada suatu organisasi. Berikut dimensi dari kompensasi menurut Badriyah (2019:164), yaitu:

a. Kompensasi keuangan (langsung)

Kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan diterima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, bonus, dan komisi.

1) Gaji

Merupakan balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2) Bonus

Merupakan suatu bentuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi kinerja pegawai dalam jangka pendek.

3) Insentif

Merupakan tambahasan balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

b. Kompensasi bukan keuangan (tidak langsung)

Kompensasi berupa balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tetapi berwujud fasilitas. Kompensasi bukan keuangan merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan pegawai karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti cuti, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan, rekreasi dan fasilitas olahraga.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Beberapa faktor yang mengarah kepada pemberian kompensasi menurut Sinambela (2018:234), yaitu:

a. Produktivitas

Perusahaan tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi atau produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

b. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar, Perusahaan tidak akan mungkin membayar kompensasi karyawannya melebihi kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan kompensasi.

c. Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

d. *Supply* dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

e. Serikat pekerja

Serikat pekerja, serikat karyawan, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, dan wajar.

f. Undang-undang dan peraturan yang berlaku

Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan merupakan sorotan tajam, karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan karyawan sebagai salah satu bagian terpenting dalam perusahaan, yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang dan peraturan jelas akan mempengaruhi sistem sistem pemberian kompensasi bagi perusahaan. Misalnya UU Tenaga Kerja dan Peraturan UMR.

2.1.3. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Tamba et.al. (2018:5) menjelaskan disiplin merupakan suatu sikap atau bisa disebut dengan perilaku seseorang atau disebut sebagai bentuk disiplin, terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar sikap yang berlaku untuk tujuan tersebut khusus terkait sumber daya manusia. Sinambela (2018:335), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau

organisasi. Sabaruddin dan Marissa, (2018:17) menjelaskan kedisiplinan merupakan suatu kesadaran karyawan dalam mematuhi semua peraturan perusahaan. Pendapat lain dari Bentar, et.al, (2017:4) mengatakan bahwa disiplin merupakan sebuah sikap menghormati dan taat terhadap peraturan-peraturan, baik tertulis ataupun tidak tertulis dan dapat menjelaskan dan tidak menghindari menerima sanksi atau hukuman jika mereka melanggar wewenang mereka.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

2. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:355) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen, diantaranya yaitu:

a. Kehadiran di tempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Hamali (2016:219) adalah:

a. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu

memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

b. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan yang tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

c. Keberanian pimpinan dapat mengambil Tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seseorang pimpinan akan membuat pegawai merasa terlindungi dan membuat pegawai berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

d. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung ke para pegawai yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawai yang ada

dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat.

4. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

a. 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.

b. Tujuan khusus disiplin kerja

1) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

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

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

- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.4. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pendapat Arda, (2017:51-52) kinerja karyawan Dalam menjalani pekerjaannya, karyawan akan mendapatkan hasil yang disebut sebagai kinerja. Kinerja adalah hasil kemampuan kerja karyawan dalam jangka waktu yang ditetapkan dan dilakukan perbandingan dengan berbagai pedoman atau standar yang sudah ditentukan dan disepakati bersama sebelumnya. Menurut (Wales, 2017:4437) Kinerja adalah suatu tingkat atau hasil kerja karyawan dalam memenuhi tanggung jawab serta pekerjaannya dalam periode tertentu dibandingkan dengan standar kerja atau sasaran atau kriteria yang sudah disepakati bersama sebelumnya. Kinerja yang baik tentunya bila memenuhi hal berikut : kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu produksi, efektivitas kerja, kemandirian, komitmen kerja. Menurut (Agustin, 2019:4) Kinerja karyawan adalah orang yang bekerja untuk majikan berdasarkan kontrak kerja tertulis atau tidak

tertulis, baik sebagai karyawan tetap atau tidak, untuk melakukan tugas tertentu yang ditentukan oleh majikan.

Menurut Riedel et al., (2019:2961) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja karyawan dari mutu pekerjaan yang telah karyawan lakukan dalam melakukan kegiatan pelaksanaan tugas dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan. Menurut Rukhayat, (2018:99) kinerja adalah kinerja kerja seorang karyawan, yang dapat diukur dari segi mutu kerja yang berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Performa bagus adalah kinerja yang melakukan kegiatan dengan maksimal.

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika menurut Prawirosentono (2010). Dimana dapat diketahui suatu kinerja karyawan yang baik dalam kedisiplinan dan motivasi kerja dapat menciptakan suatu kualitas kerja, serta konsistensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan atasannya.

2. Dimensi Kinerja

Menurut Pramularso (2017:174) menyimpulkan bahwa Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang

menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrument evaluasi kinerja yang kemudian digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Pengembangan dimensi dan indikator kinerja dilaksanakan melalui *job analysis* atau analisis pekerjaan. Secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

a. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang atau jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

b. Perilaku Kerja.

Ketika berada ditempat kerjanya, seorang karyawan memiliki 2 perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, sedangkan perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik, dan peraturan organisasi.

c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk melaksanakan suatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai

karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan periode tertentu.

3. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010:67), adapun factor-faktor kinerja dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Faktor Motivasi

Indikator pertanyaan:

- a. Situasi kerja
- b. Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan yang diberikan
- c. Mempunyai tanggung jawab
- d. Perilaku
- e. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

2. Faktor Kemampuan

Indikator pertanyaan:

- a. Memberikan pekerjaan sesuai keahlian karyawan
- b. Tingkat Pendidikan

4. Kriteria Kinerja

Menurut Tamba *et al.*, (2018:35) Kriteria kinerja ialah segala aspek- aspek penilaian untuk melakukan perbaikan pada seseorang yang memiliki kedudukan pada suatu divisi atau bagian terkecil sekalipun dalam suatu perusahaan. Aspek tersebut dapat diartikan sebagai ekspektasi yang harus dibuat jadi kenyataan baik secara pribadi maupun kelompok untuk memenuhi tujuan dari perusahaan.

Seperti yang dinyatakan oleh Schuler dan Jackson kinerja dikriteriakan kedalam beberapa jenis yakni:

- a. Kriteria berdasarkan sifat, memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku, terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah sdmnya ramah atau menyenangkan.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekanya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

5. Penilaian Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) untuk memudahkan pemahaman komponen penilaian yang umum diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Absensi, merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Jumlah kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, artinya jika kehadiran sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan

maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali. Demikian pula sebaliknya jika tingkat kehadirannya kurang tentu pengaruh kinerjanya kurang baik atau buruk. Dampak dari kinerja ini dapat mempengaruhi kompensasi.

- b. Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sama seperti halnya dengan absensi, kejujuran juga memiliki standar minimal yang harus dibuat. Penilaian terhadap kejujuran karyawan biasanya dilakukan dengan indikator yaitu: perbuatan dan komunikasi. Masingmasing indikator dinilai kemudian dijumlahkan sehingga menghasilkan suatu nilai tertentu. Makin memenuhi standar kejujuran maka akan memengaruhi kinerja demikian pula sebaliknya.
- c. Tanggung Jawab adalah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung.
- d. Kemampuan (hasil kerja) merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

- e. Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Loyalitas seorang karyawan dapat pula dilihat dari pernah tidaknya seseorang melakukan pengkhianatan misalnya dengan memberikan informasi rahasia perusahaan kepada pihak lain
- f. Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan dan ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan yang sudah diperintahkan
- g. Kerjasama merupakan saling membantu diantara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerjasama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.
- h. Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu sangatlah penting dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang ditentukan akan memberikan penguat kajian teoritis sebelumnya.

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Sri Sulistyaningsih/ 2020/ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Pemerintah E-ISSN: 2746-1173, P-ISSN: 2085-773X Volume: 2 Nomor: 1 Tahun: 2020	Motivasi: a. Ketekunan b. Tanggung jawab c. Peraturan Lingkungan Kerja: a. Suasana kerja b. Hubungan rekan kerja c. Tersedianya fasilitas kerja d. Pelayanan karyawan Kepuasan kerja: a. Pembayaran b. Promosi jabatan c. Supervisi yang baik d. Pekerjaan itu sendiri	Metode penelitian: sensus Alat analisa: analisis regresi linear berganda	Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel Terhadap Kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	Kenny Astria/ 2018/ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasiterhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang ISSN : 2580-3220,	Disiplin Kerja: a. tujuan dan kemampuan b. keteladanan pemimpin c. balas jasa d. keadilan dengan tidak membedakan pegawai e. sanksi hukuman f. ketegasan Motivasi: a. kebutuhan berprestasi b. kebutuhan untuk menguasai sesuatu c. kebutuhan	Metode Penelitian: Explanatory Research, Dan Pengujian Hipotesis Alat Analisa: Regresi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,684 dan mempunyai

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	E-ISSN : 2580-4588J. Mandiri., Vol. 2, No. 1, Juni 2018 (1 - 22)	berafiliasi Kinerja karyawan: a. prestasi b. kedisiplinan c. kreatifitas d. bekerjasama e. kecakapan f. tanggungjawab	Linear	kontribusi pengaruh sebesar 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dan nilai Fhitung sebesar 25,116 dengan signifikan F sebesar 0,000.
3.	Pangki Hermanto/ 2019/ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Harmoni Sejahtera Abadi Di Karanganyar ISSN : 2337-5965 (cetak) Vol 6, No 1 2019	Motivasi: a. motivasi intrinsik b. motivasi ekstrinsik Disiplin kerja: a. Kehadiran b. Ketaatan pada SOP c. Bekerja Etis d. Ketaatan pada peraturan kerja Komitmen: a. percaya dan menerima tujuan/nilai organisasi b. rela berusaha mencapai tujuan organisasi c. memiliki keinginan tetap menjadi anggota organisasi	Metode penelitian: deskriptif Alat analisis data dengan : uji instrument , uji asumsi klasik ,analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji R2.	motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi hanya dapat menjelaskan sebesar 18,6 % terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 81,4 % dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, komunikasi,budaya organisasi
4.	Nur Qomariah/ 2018/ Pengaruh Lingkungan Kerja,	Lingkungan kerja: a. Hubungan antar personal b. Keadaan tempat kerja	Metode penelitian: kuantitatif	Ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi

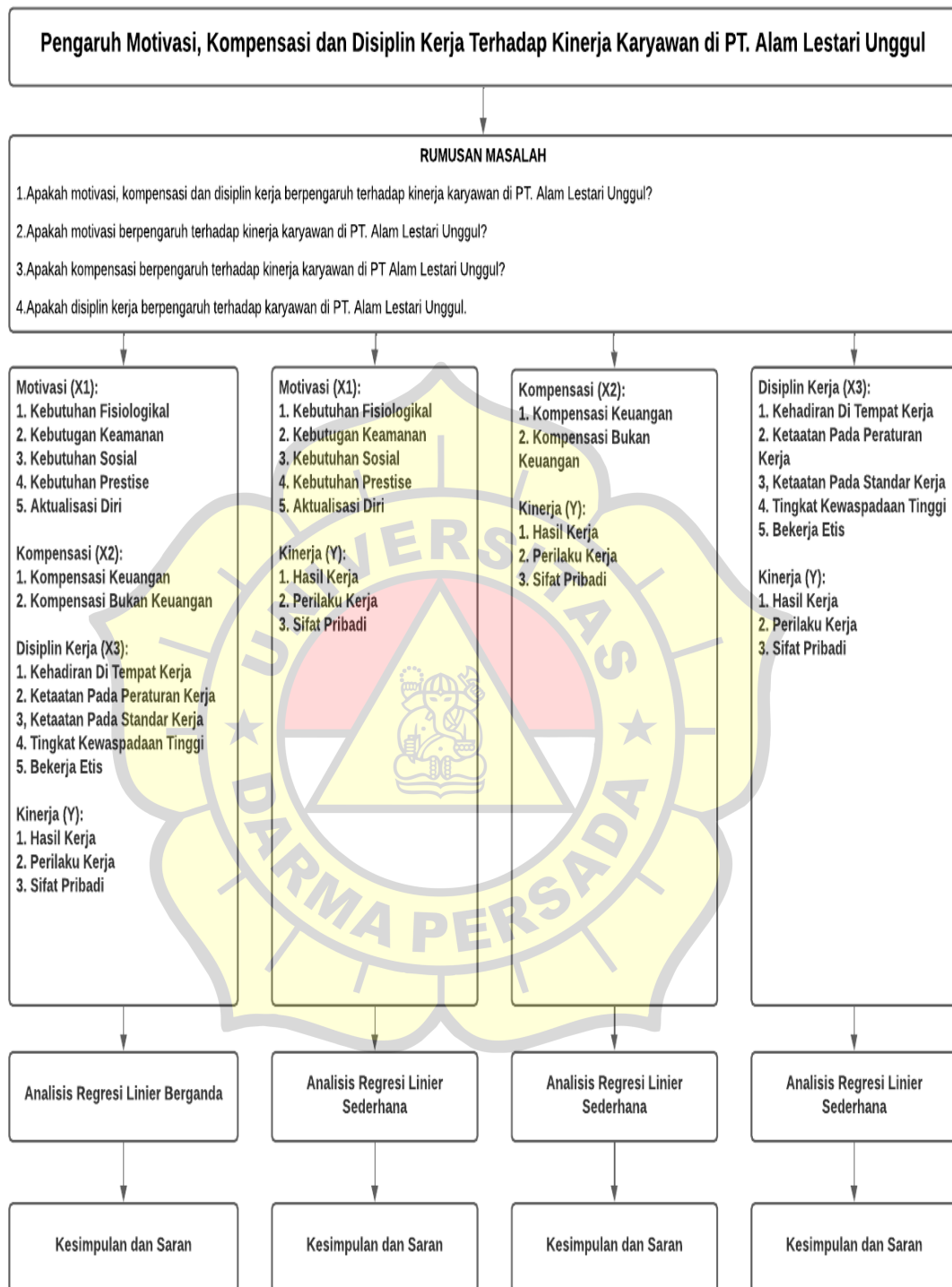
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ISSN: 2086-3659 Volume: 3 Nomor: 2 Tahun: 2018	c. Perlengkapan kerja d. Pelayanan fasilitas Motivasi: a. Kepemimpinan b. Prestasi c. Pelatihan d. Kebutuhan Kompetensi: a. Gaji b. Tunjangan c. Asuransi d. Bonus Kepuasan kerja: a. Kesetiaan b. Kenyamanan c. Perhatian d. keadilan	Alat analisa: analisis regresi linier berganda	dan kompetensi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bintang 9 Tulangan Sidoarjo. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 0,05. Keputusan terhadap Ho ditolak dan Hi diterima
5.	Nikolas Erwin Paskarela, Etc/ 2020/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dan Liris Sukoharjo	Gaya Kepimpinan: a. perilaku pimpinan b. kepedulian terhadap pegawai Disiplin kerja: a. ketaatan b. tanggungjawab c. bekerja etis Motivasi: a. Kepemimpina b. Prestasi c. Pelatihan Kinerja: a. ketepatan penyelesaian tugas b. Kesesuaian jam kerja,	Metode penelitian: deskriptif Alat Analisa: linier berganda analisis regresi	penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dan Liris

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	ISSN 2085-2215 Vol.18 No.3 Juli 2020	c. kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan		Sukoharjo baik secara parsial maupun bersamaan.
6.	Lucky Liando, dkk/ 2016/ Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Telkom Tbk Manado ISSN 2303-1174 Vol.4 No.5 September 2016, Hal. 433-446	Kompensasi: a. kompensasi keuangan b. kompensasi bukan keuangan Komunikasi: a. kepercayaan b. keterbukaan c. ketepatan waktu pengirim pesan d. penyaring Disiplin kerja: a. disiplin preventif b. disiplin korektif Kinerja: a. wewenang b. tanggungjawab c. moral dan etika	Metode penelitian: Kuantitatif Alat Analisa: Analisis regresi linear	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk Manado.
7.	Mauli Siagian/ 2018/ Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel	Disiplin Kerja: a. aturan kerja b. kesesuaian prosedur c. tegas pada pelanggaran Kompensasi: a. kompensasi langsung b. kompensasi tidak langsung Motivasi: a. kebutuhan pencapaian b. kebutuhan		

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam p-ISSN:2337-3350 e-ISSN:2549-9491 Volume 6 No 2 2018	berafiliasi c. kebutuhan tenaga Kinerja: a. kualitas dan kuantitas pekerjaan b. kreativitas dan inisiatif		

2.3. Kerangka Pikiran

Kerangka berpikir memuat alur berpikir yang sistematis dalam memahami dan memecahkan masalah tertentu berdasarkan pendekatan hubungan pengaruh dan hubungan sebab akibat. Dalam Penelitian ini dapat diambil suatu kerangka berfikir tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Alam Lestari Unggul. Dimana dengan adanya gambar kerangka pemikiran tersebut maka akan lebih mudah untuk dipahami dalam penentuan suatu kesimpulan penelitian. Maka model kerangka penelitian penulisan ini adalah sebagai berikut:

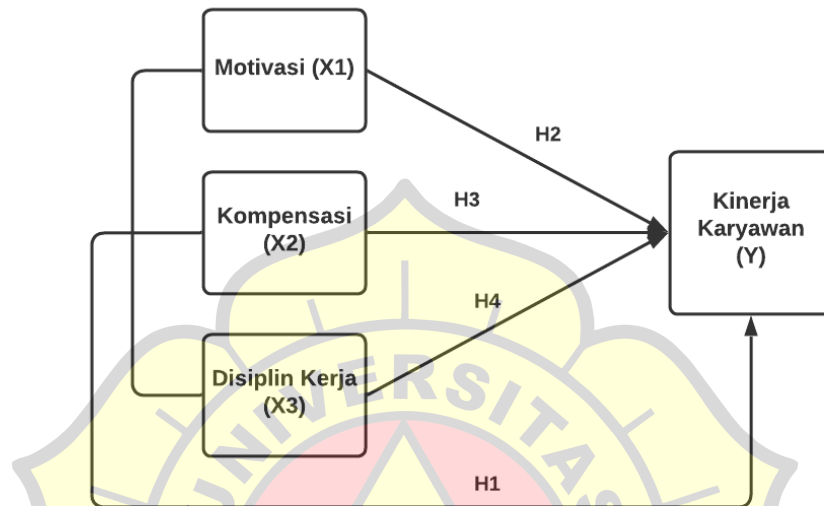


Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2021

Gambar 2.1 Kerangka Pikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

1. Apakah motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alam Lestari Unggul?

Ho : tidak ada pengaruh antara motivasi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y)

Ha : terdapat pengaruh antara motivasi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y)

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alam Lestari Unggul?

Ho : tidak ada pengaruh antara motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y)

Ha : terdapat pengaruh antara motivasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y)

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Alam Lestari Unggul?

Ho : tidak ada pengaruh antara kompensasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y)

Ha : terdapat pengaruh antara kompensasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y)

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap karyawan PT. Alam Lestari Unggul

Ho : tidak ada pengaruh antara disiplin kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y)

Ha : terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y)