

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2002: 67), kinerja berasal dari istilah "task performance" atau "actual performance" yang mengacu pada pekerjaan yang benar-benar dilakukan seseorang. Pengertian kinerja sendiri mengacu pada hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja adalah derajat kemampuan seorang pegawai, baik secara individu maupun kelompok, dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Rosyid dan Palsa, 2003: -173).

Menurut Sedarmayanti (2003:173): Kinerja adalah hasil kerja yang mampu dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi tempat Anda memelihara hubungan hukum.tidak melanggar hukum serta menjunjung tinggi moral dan etika. Kinerja juga dapat dipahami sebagai hasil kerja karyawan, proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan. Hasil kerja ini harus didukung oleh bukti-bukti yang konkrit dan relevan.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, menunjukkan keberhasilan dan kemampuan kerja. (Muhaimin, 2002)

Menurut Bernardin dan Russell (dalam Triton PB, 2005:94), kinerja adalah suatu catatan hasil dan keuntungan yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama jangka waktu tertentu.

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan dibawah

standar, mulai dari keterampilan kerja yang buruk, kurangnya motivasi, hingga lingkungan yang buruk. Ketika karyawan tidak berperilaku tepat, manajer perlu menentukan penyebab masalahnya. Dengan menganalisis situasi kinerja yang tidak memuaskan, manajer dapat menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memenuhi standar.

### **2.1.1 Penilaian Kinerja**

Teknik yang digunakan manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah evaluasi. Motivasi karyawan, pengembangan pribadi dan perbaikan di masa depan dipengaruhi oleh umpan balik atas kinerja dan perkembangan masa lalu. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi kinerja pekerjaan individu.

Penilaian kinerja mengevaluasi kontribusi karyawan selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan untuk menilai kinerja mereka dibandingkan dengan standar organisasi.

Jika dilakukan dengan benar, penilaian kinerja akan bermanfaat bagi karyawan, departemen sumber daya manusia, dan organisasi bisnis.

Kinerja karyawan harus diperhatikan untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Dampak penilaian kinerja setiap pegawai memberikan dampak negatif dan positif terhadap semangat kerja pegawai. Ketika tinjauan kinerja melibatkan tindakan disipliner, kenaikan gaji, promosi, pemberhentian kerja, atau PHK, hal tersebut dianggap paling mengintimidasi oleh orang-orang yang menganggap kemampuan mereka rendah.

Mengevaluasi kinerja karyawan akan menguntungkan organisasi bisnis. Hasil penilaian kinerja seringkali menjadi dasar penilaian kinerja berkala terhadap anggota organisasi. Organisasi sering kali mencoba mempengaruhi motivasi anggotanya dan kinerja masa depan dengan mengaitkan imbalan, seperti kenaikan gaji dan promosi, dengan peringkat yang diberikan oleh sistem. Faktor-faktor atau objek yang digunakan untuk menilai prestasi kerja pegawai adalah:

- a. Loyalitas dan tanggung jawab
- b. Kejujuran
- c. Disiplin
- d. Kreativitas dan inisiatif
- e. Kepribadian dan keterampilan
- f. Kolaborasi

Dalam mengevaluasi kinerja karyawan, ada enam faktor yang harus dipahami, yaitu:

- a. Kegunaan hasil penilaian kinerja
- b. Faktor-faktor untuk mengevaluasi kinerja
- c. Teknik Evaluasi Kinerja
- d. Tips untuk melakukan tinjauan kinerja di masa mendatang
- e. Arti proses evaluasi
- f. Pendapat bagi unit kerja manajemen sumber daya manusia di organisasi.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja**

Menurut William B. Castetter ada tiga faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, yaitu: (Sedarmayanti, 2002:52)

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Pendidikan dan pelatihan

### **2.1.3 Faktor kemampuan**

Kapabilitas adalah kemampuan seseorang atau individu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Ananta dan Ellitan, 2007).

Kompetensi adalah kesanggupan dan kesanggupan individu dalam melakukan aktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan guna menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya (Stephen, 2006: 76).

Kemampuan keseluruhan yang dimiliki seseorang diperlukan untuk menciptakan dua perangkat keterampilan, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik..

#### **a. Kemampuan intelektual**

Kemampuan intelektual adalah segala sesuatu yang diperlukan untuk melakukan aktivitas yang berkaitan dengan kemampuan intelektual. Jabatan akan berbeda-beda tergantung kebutuhan masing-masing, mereka mengatur pemegang jabatan sesuai dengan kemampuan intelektual orang tersebut. Secara umum, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hierarki organisasi, maka semakin tinggi pula kecerdasan dan kemampuan kerjanya.

b. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melakukan tugas yang melibatkan kekuatan atau ketangkasan.

Kemampuan fisik memainkan peran penting dalam keberhasilan melakukan keterampilan yang lebih rendah dan menyelesaikan lebih banyak pekerjaan. Penelitian yang menjawab kebutuhan ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan inti yang terkait dengan kesuksesan fisik, termasuk: kekuatan dinamis, kekuatan punggung, kekuatan statis, kekuatan ledakan, fleksibilitas tinggi, dinamika dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan daya tahan.

Setiap individu berbeda-beda besarnya dari masing-masing kemampuan diatas. Tidak mengherankan, hanya ada sedikit hubungan di antara mereka; Nilai yang tinggi dari seseorang tidak akan memberikan keyakinan bahwa ia juga akan memperoleh nilai yang baik. Kemampuan intelektual atau fisik spesifik yang diperlukan untuk sukses bergantung pada persyaratan kapasitas kerja.

#### **2.1.4 Faktor motivasi**

Menurut Widjaja (2002: 290), motivasi mengacu pada faktor-faktor yang menyebabkan, mengendalikan dan mendukung perilaku individu atau anggota suatu organisasi.

Menurut George (2003:130), motivasi dapat diartikan sebagai usaha untuk memastikan bahwa seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat karena ia ingin melakukannya.

Dari beberapa pengertian motivasi kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang dapat mendorong seseorang, sehingga membuat ia bertindak sesuai dengan keinginannya.

Faktor-faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bertindak berdasarkan suatu keinginan dapat dibedakan menjadi dua:

1. Kebutuhan material, seperti upah dan penerimaan lainnya berupa uang, gula, beras, dan lain-lain
2. Kebutuhan non-materi seperti lingkungan kerja, kesempatan promosi, kepedulian terhadap harga diri karyawan, dll.

Motivasi sebagai suatu proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa unsur.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan menjadi:

- a. Faktor eksternal (berasal dari luar diri pegawai) yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain:
  - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
  - b) Remunerasi yang memadai
  - c) Pengawasan yang baik
  - d) Adanya imbalan atas kinerja
  - e) Status dan tanggung jawab
  - f) Peraturan yang berlaku
- b. Faktor Intern (yang berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :
  - a) Kematangan pribadi

- b) Tingkat pendidikan
- c) Keinginan dan harapan pribadi
- d) Kebutuhan dan kelelahan

Motivasi bagi pegawai khususnya merupakan dorongan yang mempunyai pengaruh besar dalam mendorong kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan harapan. Karyawan yang lebih tua cenderung merasa lebih puas dibandingkan karyawan yang relatif lebih muda. Sebab, karyawan yang lebih tua mempunyai lebih banyak pengalaman beradaptasi dengan lingkungan kerja. Pada saat yang sama, karyawan yang lebih muda sering kali memiliki ekspektasi idealis terhadap dunia kerja. Oleh karena itu, jika terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan antara harapan dan kenyataan kerja, mereka bisa saja merasa tidak puas..

#### **2.1.5 Faktor pendidikan dan pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan sangat penting dalam bisnis. Hal ini bertujuan untuk mendorong pegawai agar lebih tertarik dan memperhatikan bidang pekerjaannya serta memberikan jembatan untuk lebih mengembangkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan karirnya.

Pendidikan dan pelatihan ditujukan tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan tugas tertentu, tetapi juga untuk mengembangkan sikap, perilaku dan pengetahuan. Tingkat pendidikan merupakan ukuran yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Diasumsikan bahwa seseorang dapat menduduki jabatan tertentu apabila mempunyai latar belakang pendidikan.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan suatu perusahaan atau instansi yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan karyawan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sebaiknya dilaksanakan oleh setiap pemimpin atau manajer untuk membimbing, mendidik dan melatih pegawai agar memahami pentingnya setiap bidang terkait serta pengetahuan dan keterampilan serta keahlian staf.

Pada dasarnya ada beberapa manfaat dari pendidikan dan pelatihan, yaitu:

- a. Membantu stabilitas karyawan
- b. Mendorong mereka untuk memberikan jasa
- c. Memperbaiki cara bekerja
- d. Memperbaiki moral
- e. Berkembang lebih cepat
- f. Lebih baik dan lebih efisien

Adapun sasaran yang ingin dicapai dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, yaitu :

- a. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik
- b. Penggunaan bahan baku lebih hemat
- c. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan tahan lebih lama
- d. Angka kecelakaan lebih kecil
- e. Tanggung jawab diharapkan lebih besar

#### **2.1.6 Manfaat penilaian kinerja**

Salah satu cara untuk mengembangkan karier Anda adalah dengan meningkatkan kinerja Anda. Selain itu, prestasi kerja juga akan membawa

manfaat lain seperti penentuan tingkat gaji atau peningkatan kualitas kerja

Produktivitas kerja mengacu pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, mulai dari kedisiplinan jam kerja, pencapaian tujuan, dan kualitas kerja.

Evaluasi prestasi kerja hendaknya dilakukan dengan menggunakan metode-metode yang umum tersedia dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

Penilaian kinerja tidak boleh disamakan dengan diskriminasi berdasarkan berbagai evaluasi yang tidak obyektif.

Jika evaluasi bersifat diskriminatif dan tidak obyektif, maka tujuan evaluasi kerja tidak akan tercapai.

Penilaian kinerja (prestasi kerja) sangat bermanfaat bagi perusahaan dan akan memberikan manfaat bagi karyawan, dibawah ini manfaat penilaian kinerja karyawan :

a. Memperbaiki kualitas pekerjaan

Apabila seseorang tidak mampu melakukan pekerjaannya atau dengan kata lain prestasi kerjanya menurun maka perlu dilakukan perbaikan. Melalui evaluasi kinerja, kualitas kerja seseorang juga akan terlihat jelas..

b. Keputusan penempatan

Memudahkan bank untuk menempatkan seseorang pada suatu area tertentu, baik untuk kegiatan transfer maupun promosi.

c. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil evaluasi prestasi kerja akan menghasilkan dua hasil, tercapai atau tidak tercapai. Jika Anda berprestasi maka perusahaan akan lebih mudah

merencanakan dan mengembangkan karir Anda, begitu pula sebaliknya jika Anda tidak unggul maka kualitas pekerjaan Anda akan segera meningkat..

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Bagi karyawan yang berkinerja buruk, penilaian kinerja bertujuan untuk memfasilitasi partisipasi karyawan dalam program pelatihan dan pengembangan yang direncanakan..

e. Penyesuaian kompensasi

Bagi sebagian besar karyawan, penilaian kinerja mereka mempunyai dampak besar terhadap kompensasi mereka di masa depan. Dengan adanya kompensasi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Memang benar, imbalan mengarah pada kompensasi.

f. Kesempatan kerja yang adil

Jelas bahwa pada akhirnya penilaian kinerja bersifat adil bagi seluruh karyawan. Orang-orang hebat akan menikmati banyak manfaat berbeda dan sebaliknya.

### **2.1.7 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Samsudin (2006:165) tujuan penilaian prestasi kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- a. Administratif, yaitu memberi arah untuk penetapan promosi, transfer dan kenaikan gaji.
- b. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi

kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.

- c. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja.

Pada tingkat unit organisasi, penilaian prestasi kerja bertujuan :

- a. Menetapkan kontribusi suatu unit atau divisi dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan.
- b. Memberikan dasar bagi penilaian mutu prestasi manajer unit / divisi dalam perusahaan
- c. Memberikan motivasi bagi manajer unit atau divisi dalam mengelola divisi seirama dengan tujuan umum perusahaan.

Pada tingkat karyawan, penilaian prestasi kerja setiap karyawan :

- a. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.
- b. Mengambil keputusan administrasi, seperti seleksi, promosi, retensi, demotion, transfer, termination dan kenaikan gaji.
- c. Memberikan sanksi, seperti pembinaan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin untuk mengembangkan keahlian.

## **2.2 Motivasi**

### **2.2.1 Pengertian motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau gerakan. Semua perilaku manusia sering kali didasarkan pada motivasi atau dorongan dengan berbagai cara agar mereka berperilaku seperti itu. Motivasi dalam manajemen inilah yang membuat seluruh anggota suatu organisasi

bekerja sesuai dengan motif dan tujuan yang seharusnya dicapai oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Siagian dalam Kartika (2010:102), pengertian motivasi adalah keseluruhan proses memotivasi bawahan untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang tepat waktu, efektif dan ekonomis dan sikap.

As'ad menyatakan dalam Roesyadi (2012: 24) bahwa motivasi sering dipahami sebagai dorongan. Motivasi atau tenaga ini merupakan suatu gerak batin dan jasmani menuju suatu tindakan, sehingga motivasi merupakan daya penggerak yang menggerakkan orang untuk bertindak dengan tujuan tertentu dalam tindakannya. Motivasi adalah suatu keadaan dimana usaha atau kemauan seseorang diarahkan untuk mencapai suatu hasil atau tujuan tertentu. Hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008: 170).

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli di atas, peneliti berpendapat bahwa motivasi adalah keadaan atau keadaan yang mendorong, merangsang, atau memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu atau suatu kegiatan sehingga dapat mencapai suatu tujuan, dapat kita simpulkan ada.

### **2.2.2 Teori-teori motivasi**

Ada beberapa teori tentang motivasi antara lain:

#### 1) Teori motivasi menurut Herzberg

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg disebut model motivasi dua faktor, yaitu faktor motivasi dan faktor kebersihan atau pemeliharaan.

Menurut Herzberg, motivasi mencakup pekerjaan seseorang, keberhasilan yang dicapai, peluang untuk berkembang, pertumbuhan karir, dan pengakuan dari orang lain. Sedangkan faktor kebersihan atau kerumahtanggaan meliputi status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasan, hubungan seseorang dengan rekan kerja, kebijakan organisasi, kondisi kerja dan penghargaan.

## 2) Teori motivasi menurut Abraham Maslow

Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 1940-an pada hakikatnya berkisar pada anggapan bahwa manusia mempunyai lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis seperti : kebutuhan makan, minum, melindungi tubuh, bernafas dan kebutuhan lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, terutama kebutuhan akan perlindungan dari bahaya, konflik, dan ancaman lingkungan hidup. Tidak hanya secara fisik, tetapi juga secara mental, psikologis dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk merasakan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam suatu kelompok, untuk berafiliasi, untuk berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, khususnya kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, terutama kebutuhan untuk memanfaatkan

kemampuan, keterampilan dan potensi, mengemukakan pendapat, menggunakan gagasan, menilai dan mengkritik sesuatu.

### 3) Teori motivasi menurut Mc. Clelland

Ada beberapa pola motivasi manusia yang menonjol, yaitu: Kebutuhan akan prestasi: khususnya motivasi manusia atau keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan tantangan untuk mencapai sesuatu, khususnya kemajuan atau pertumbuhan.

- a. Kebutuhan afiliasi: khususnya kebutuhan/keinginan manusia untuk menjalin hubungan dengan orang lain.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan: khususnya dorongan atau keinginan manusia untuk mengendalikan suatu situasi (kekuasaan).

### 2.2.3 Metode motivasi

Teori motivasi yang menjelaskan bagaimana pemberian motivasi yakni ada dua metode pemberian motivasi yang lazim dipakai yaitu :

#### a) Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (fisik dan tidak berwujud) yang diberikan secara langsung kepada setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Oleh karena itu sifatnya khusus, seperti pujian, hadiah, uang liburan, bonus, bintang jasa dan lain-lain..

#### b) Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya sebagai sarana untuk menunjang dan memelihara semangat kerja atau penyelesaian tugas dengan baik agar pegawai betah dan semangat

dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, suasana kerja yang nyaman dan lain-lain. Motivasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja secara efektif.

#### **2.2.4 Indikator-indikator motivasi**

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010):

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai dorongan yang kuat dalam dirinya untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan mempengaruhi tujuan perusahaan atau instansi tersebut.

2. Semangat kerja

Antusiasme dalam bekerja merupakan suatu keadaan psikologis yang baik jika semangat dalam bekerja menimbulkan kegembiraan, mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras, lebih baik dan lebih gigih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, organisasi, dan organisasi yang diusulkan.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai daya atau kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk memulai atau melanjutkan pekerjaan dengan penuh tenaga tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kemauan sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seorang karyawan atau karyawan untuk mencari hubungan baru dan menciptakan hubungan yang

sesuai. dan kombinasi baru untuk menemukan sesuatu yang baru. Dalam hal ini, sesuatu yang baru bukan berarti belum ada sebelumnya, namun hal baru tersebut bisa saja merupakan sesuatu yang belum pernah diketahui sebelumnya.

#### 4. Rasa tanggung jawab

Sikap pribadi pegawai yang mempunyai motivasi yang baik perlu mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu..

### **2.3 Disiplin kerja**

#### **2.3.1 Pengertian disiplin kerja**

Tingkat kedisiplinan personel dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan dan produktivitas yang dapat dicapai karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi tujuan yang diinginkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian lebih, karena semakin tinggi kedisiplinan seorang pegawai, maka semakin tinggi efektifitas kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan jika tidak menunjukkan disiplin kerja dan tanggung jawab yang baik. Tanpa disiplin pegawai yang baik dan adil, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang diharapkan dari karyawannya.

Menurut Mangkuprawira (2007:122), disiplin pegawai adalah ciri seorang pegawai yang secara sadar mengikuti peraturan dan ketentuan organisasi tertentu. Disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan.

Disiplin harus dianggap sebagai bentuk pelatihan karyawan untuk melaksanakan aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan.

Fathoni (2006: 126) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mengikuti segala peraturan perusahaan serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin berarti karyawan selalu tiba di tempat kerja tepat waktu, pulang kerja tepat waktu, melaksanakan semua tugas dengan cermat, dan mengikuti semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Siagian (2008: 305) menyatakan: “Disiplin adalah tindakan manajemen yang mendorong anggota organisasi untuk mematuhi persyaratan berbagai peraturan”.

Dari penjelasan definisi di atas dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kegiatan pengelolaan usaha yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian terhadap pekerja dalam penegakan aturan-aturan organisasi perusahaan secara teratur untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.3.2 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja**

Setiap pekerja mempunyai motivasi ganda, dan hampir tidak ada dua pekerja yang mempunyai motivasi yang sama. Artinya dalam praktiknya adalah tidak ada alasan tunggal Hal ini menentukan bagaimana setiap karyawan merespons beban kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, tidak ada teknologi atau strategi yang dapat menjamin semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi bagi seluruh pekerja di mana pun. Ada pekerja yang hanya bekerja untuk mencari uang, ada pula yang bekerja demi keselamatan, dan ada juga yang

bekerja karena menikmati pekerjaannya. Beberapa pekerja bahkan mungkin tidak tahu apa yang akan mereka lakukan. Namun, generalisasi luas tentang sampel apa pun sulit dipertahankan.

Motivasi tenaga kerja mempunyai struktur dan selalu timbul ketika motivasi terpenuhi, hal ini sangat mempengaruhi kondisi disiplin kerja tenaga kerja. Dampak ini harus mendapat pembinaan sebagai prioritas mutlak dari manajemen. Dengan cara ini, disiplin kerja di kalangan angkatan kerja diharapkan terus digalakkan dan ditegakkan.

Tujuan utama dari peningkatan Disiplin kerja bertujuan untuk memastikan perilaku karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan. Secara spesifik tujuan pengembangan disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2002: -292):

1. Memastikan bahwa karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan perusahaan dan ketenagakerjaan yang berlaku, tertulis maupun tidak tertulis, dan melaksanakan perintah manajemen.
2. Mampu melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mampu memberikan pelayanan maksimal kepada sejumlah pihak yang berkepentingan dengan perusahaan tergantung pada bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Mampu memanfaatkan dan memelihara sarana, prasarana, aset dan layanan perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan standar perusahaan yang berlaku.
5. Tenaga kerja yang mampu menghasilkan produktivitas tinggi sesuai

dengan harapan dunia usaha, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **2.3.3 Jenis-jenis disiplin kerja**

Pemimpin bisnis harus mampu mengetahui dan mempelajari perilaku serta karakteristik karyawannya. Hal ini dapat membantu manajer memilih jenis motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Selain itu, perilaku dan karakteristik pegawai juga mempengaruhi pilihan tindakan disipliner yang dapat diambil terhadap pegawai tersebut.

Terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2008:208), antara lain :

1. Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan untuk mencegah pelanggaran.
2. Disiplin korektif mencakup tindakan yang diambil untuk memperbaiki pelanggaran kode etik dan upaya untuk mencegah pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin progresif melibatkan penerapan sanksi yang lebih berat untuk pelanggaran yang berulang.

Tujuan dasar dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan. Dengan cara ini, karyawan dapat menjaga disiplin diri dan bukan hanya karena dipaksa oleh manajemen. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan disiplin preventif di mana standar diketahui dan dipahami. Ketika karyawan tidak mengetahui standar apa yang

harus dipenuhi, mereka cenderung melakukan kesalahan. Selain itu, manajemen harus menetapkan standar dengan cara yang positif, bukan dengan cara yang negatif. Karyawan sering kali perlu mengetahui alasan di balik suatu standar sehingga mereka dapat memahami dan menerapkannya. Sementara itu, dalam disiplin korektif, kegiatan sering kali dapat diterapkan dalam bentuk hukuman, yang disebut juga tindakan disipliner. Tindakan disiplin ini dapat berupa peringatan atau skorsing.

Tujuan tindakan disiplin menurut Handoko (2008:209) dapat dibedakan menjadi tiga, antara lain:

- a. Untuk memperbaiki pelanggar,
- b. Untuk mencegah karyawan lain melakukan aktivitas serupa,
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Tujuan dari tindakan disipliner harus bersifat positif, mendidik dan korektif. Tujuan dari tindakan disipliner bukanlah tindakan negatif yang akan menjatuhkan pegawai yang berbuat salah. Tujuan dari disiplin adalah untuk meningkatkan kinerja di masa depan, bukan menghukum kinerja di masa lalu. Pendekatan negatif dalam penerapan disiplin kerja yang bersifat punitive terhadap karyawan seringkali menimbulkan berbagai efek samping negatif, seperti terganggunya hubungan emosional, ketidakhadiran karyawan yang semakin meningkat, lesu atau apatis serta rasa takut, dapat mengganggu kinerja karyawan.

Disiplin progresif diterapkan dengan tujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum sanksi yang lebih

berat dijatuhkan. Disiplin progresif memungkinkan manajemen membantu karyawan memperbaiki kesalahan mereka. Tindakan pendisiplinan dapat diberikan secara berurutan, seperti teguran lisan dari pimpinan, dilanjutkan dengan teguran tertulis, catatan dalam arsip kepegawaian, pemberhentian sementara untuk jangka waktu tertentu, penurunan pangkat, dan terakhir pemecatan. Bentuk disiplin terakhir yang dapat diterapkan oleh manajemen perusahaan adalah pemberhentian. Tindakan ini sering dianggap sebagai kegagalan pengelolaan sumber daya manusia namun pandangan ini tidak realistis. Tidak ada manajer atau karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti banyak masalah yang tidak dapat diselesaikan.

#### **2.3.4 Indikator disiplin**

Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.p Hasibuan (2017:194) yaitu:

1. Kehadiran ditempat kerja

Hal ini merupakan indeks dasar untuk mengukur kedisiplinan dan pada umumnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang rendah sering kali mempunyai kebiasaan datang terlambat ke kantor.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang mentaati peraturan kerja tidak akan mengabaikan tata cara kerja dan akan selalu mengikuti prinsip kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dapat juga dikatakan bahwa pegawai yang selalu menyelesaikan

pekerjaan yang diberikan sesuai dengan proses yang benar dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya adalah orang-orang yang memiliki disiplin kerja yang baik..

#### 4. Bekerja etis

Beberapa agen mungkin kurang menghormati pelanggan atau bertindak tidak pantas. Bekerja secara etis merupakan bagian dari adanya disiplin kerja petugas.

## **2.4 Upah/Gaji**

### **2.4.1 Pengertian Gaji**

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan secara berkala kepada pegawai atas jasa dan prestasi kerjanya. Upah biasa juga disebut dengan upah, keduanya merupakan suatu bentuk balas jasa, yaitu imbalan atas jasa yang diberikan secara rutin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Dalam hal ini perbedaan gaji dan gaji terletak pada kekuatan hubungan kerja dan waktu yang diberikan. Seseorang menerima gaji jika hubungan kerjanya kuat, sedangkan seseorang menerima gaji jika hubungan kerjanya lemah. Dari segi waktu penerimaannya, gaji biasanya dibayarkan setiap akhir bulan, sedangkan gaji dibayarkan harian atau mingguan. Dalam hal ini yang dimaksud dengan gaji sering disebut dengan gaji pokok. Gaji pokok yang dibayarkan kepada pegawai seringkali sangat bergantung pada tingkat pendidikan, kemampuan dan pengalaman kerja.

## 2.4.2 Fungsi dan Tujuan Penggajian

Ada beberapa fungsi dan tujuan dari penggajian sebagai berikut:

### a. Fungsi Gaji

Fungsi gaji tidak hanya membantu manajer sumber daya manusia dalam menentukan gaji yang adil dan sesuai, tetapi juga mempunyai fungsi lain, yaitu:

Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi.

- 1) Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
- 2) Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode panjang.

### b. Tujuan Pemberian Gaji

Tujuan dari pengupahan adalah: Hubungan kerjasama: Dengan memberikan upah dan gaji, hubungan kerjasama formal akan terjalin antara pemilik/kontraktor dan pekerja

- 1) Pekerja harus melaksanakan tugasnya dengan baik, dan pada saat yang sama, pemilik/majikan bertanggung jawab untuk membayar upah dan gaji sesuai kesepakatan yang telah disepakati.
- 2) Kepuasan Kerja Pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan egonya untuk mencapai kepuasan kerja melalui jabatannya, melalui gaji dan upah.
- 3) Sumber Daya yang Efisien Menarik karyawan yang berkualitas dan berbakat ke perusahaan Anda akan lebih mudah jika program kompensasi dan pengupahan Anda cukup komprehensif.
- 4) Pengaruh Pemerintah Jika program upah dan gaji mematuhi undang-

undang ketenagakerjaan yang berlaku (seperti batas upah minimum),  
intervensi pemerintah dapat dihindari..

### **2.4.3 Faktor - Faktor yang mempengaruhi gaji /upah**

Persoalan penentuan besaran gaji dan strategi penyesuaian kenaikan gaji berdasarkan kepuasan karyawan untuk menunjang produktivitas kerja selalu menjadi topik hangat dalam dunia bisnis. Secara umum, ada dua cara untuk menyesuaikan gaji: kenaikan gaji umum dan kenaikan gaji individu. Gaji secara umum ditentukan oleh perusahaan berdasarkan pemikiran, pertimbangan, kebiasaan atau peraturan pemerintah. Pada saat yang sama, kenaikan gaji individu didasarkan pada kinerja pekerjaan, kemajuan karir, dan senioritas seseorang. Menurut Mangkunegara (2007), ada enam faktor yang mempengaruhi upah, yaitu:

1. Faktor pemerintah.

Peraturan pemerintah terkait penetapan standar upah minimum, pajak penghasilan, harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi dan devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan pengupahan bagi pekerja.

2. Penawaran antara perusahaan dan karyawan.

Kebijakan penentuan upah juga dapat terpengaruh pada saat negosiasi mengenai gaji yang harus dibayarkan perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh pelaku bisnis dengan merekrut karyawan yang memiliki keahlian di bidang tertentu yang memang dibutuhkan oleh bisnis.

### 3. Permintaan dan persediaan.

Dalam menentukan kebijakan gaji karyawan, Anda harus mempertimbangkan penawaran dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat ini harus menjadi pertimbangan dalam menentukan gaji karyawan.

### 4. Semangat kerja.

Ketika menentukan kebijakan gaji karyawan, kebijakan tersebut harus didasarkan pada semangat kerja atau antusiasme karyawan terhadap pekerjaan. Artinya semakin tinggi semangat kerja maka semakin baik pula hasil yang dicapai dan sebaliknya semakin rendah semangat kerja maka semakin rendah pula hasil yang dicapai..

Kesimpulan upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah dan gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan upah dan gaji dengan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

#### **2.4.4 Indikator Gaji**

Siagian (2008: 262). Penggajian harus mendapat perhatian organisasi untuk memastikan dapat memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel gaji diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Keadilan intrinsik: Orang yang melakukan tugas yang sama dengan faktor penting yang relatif sama menerima imbalan yang sama.  
Ini disebut “keadilan batin”.
2. Modal eksternal: karyawan organisasi menerima kompensasi yang sama dengan karyawan organisasi lain yang melakukan pekerjaan serupa di wilayah kerja yang sama. Ini disebut “modal eksternal”.
3. Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.
4. Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.
5. Kesejahteraan, Jaminan dihari tua yang akan diberikan kepada karyawan atau kesejahteraan bisa juga diberikan dalam bentuk asuransi atau jaminan kesehatan.

## **2.5 kinerja karyawan**

### **2.5.1 pengertian kinerja**

Kinerja merupakan salah satu faktor penting suatu organisasi atau badan usaha. Kinerja dapat dipahami sebagai gambaran sejauh mana tercapainya tujuan, sasaran, misi, dan visi suatu organisasi yang dituangkan dalam rencana strategisnya. Kinerja pegawai merupakan perilaku aktual yang diungkapkan oleh setiap orang sebagai suatu pencapaian karir yang diciptakan oleh pegawai tersebut berdasarkan perannya dalam perusahaan atau organisasi.

Kinerja karyawan yang baik merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas. Kinerja

pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat pribadi karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya.

Fahmi (2018: 2) menyatakan, “Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi laba maupun nirlaba, dan dicapai dalam jangka waktu tertentu.” mengatakan (2014: 61): “Kinerja adalah keaktifan seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang diberikan kepadanya.” Mangkunegara (2017: 67) menyatakan: “Kinerja adalah keaktifan seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang diberikan kepadanya.” Karyawan melaksanakan tugasnya selaras dengan tanggung jawab yang diberikan. ”

### **2.5.2 Fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Wirawan (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor internal pekerja, yaitu faktor internal pekerja, Ini adalah elemen bawaan dan elemen yang diperoleh selama perkembangan. Faktor genetik seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan mental. Faktor yang diidentifikasi meliputi pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan dalam organisasi terutama dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan tersebut, baik pada level tinggi maupun rendah, mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lingkungan internal suatu organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan rekan

3. Faktor lingkungan eksternal suatu organisasi, terutama situasi, peristiwa, atau keadaan yang terjadi di lingkungan eksternal suatu organisasi dan mempengaruhi kinerja karyawannya. Faktor lingkungan eksternal suatu organisasi meliputi kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya masyarakat dan agama, serta persaingan. Seorang karyawan yang berkinerja tinggi dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### **2.5.3 Indikator Kinerja**

Indikator Kinerja Mangkunegara (2009:75) mengemukakan ada tiga indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja Kualitas kerja mengacu pada sejauh mana karyawan mampu mencapai apa yang seharusnya mereka lakukan. Mutu kerja ini menunjukkan kebersihan, ketelitian, dan konsistensi hasil kerja tanpa mengurangi beban kerja. Melakukan pekerjaan yang berkualitas dapat menghindari kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan yang dapat berdampak positif bagi perkembangan perusahaan.
2. Beban Kerja Beban kerja adalah jumlah jam kerja seorang pegawai dalam sehari. Beban kerja ini tercermin dari kecepatan kerja setiap karyawan. Lihat berapa banyak jenis pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas selaras dengan tujuan bisnis.
3. Prestasi Kerja Prestasi kerja adalah sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara akurat atau tanpa kesalahan. Kinerja tugas mencakup Pengalaman, kemampuan berkolaborasi, pemahaman

tugas, efisiensi dan efektivitas dalam menangani sumber daya dan kemampuan menyelesaikan tugas, inisiatif dan komitmen terhadap tugas.

## 2.6 Kajian Peneliti Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012)	Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampak pada kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)	Metode deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak ada pengaruh kompensasi finansial (<math>X_1</math>) terhadap motivasi kerja (<math>Z</math>)</li> <li>• Gaya kepemimpinan (<math>X_2</math>) berpengaruh positif terhadap motivasi (<math>Z</math>) secara signifikan</li> <li>• Tidak ada kompensasi finansial (<math>X_1</math>) terhadap kinerja karyawan (<math>Y</math>)</li> <li>• Gaya kepemimpinan (<math>X_2</math>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (<math>Y</math>)</li> <li>• Motivasi kerja (<math>Z</math>) secara langsung memiliki nilai signifikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (<math>Y</math>)</li> </ul>
2	Bryan Johannes Tampi (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. BANK Negara Indonesia Tbk (penjualan wilayah wilayah Manado)	Metode penelitian kuantitatif	Uji T secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dengan menggunakan uji F secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Ivone A. S. Sajangbati (2013)	Motivasi, disiplin, dan kepuasannya terhadap	Metode penelitian kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi (<math>X_1</math>) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> </ul>

		kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Bitung		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin (<math>X_2</math>) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>• Kepuasan kerja (<math>X_3</math>) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (<math>Y</math>)</li> </ul>
4	Reza (2010)	Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjar Negara	Analisis Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
5	Yulianita, Arini.(2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. CIPTA NUSA Sidoarjo.	Analisis regresi linear berganda	Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula dengan motivasi. Kemudian, variabel yang mempunyai pengaruh paling signifikan adalah gaya kepemimpinan
6	Vifira Rambe (2017)	Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Pembantu Duri	Deskriptif kualitatif Regresi linear berganda	Penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Riau Cabang Kepri Duri adalah kapasitas, motivasi, pendidikan dan pelatihan. Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai sebanyak 47% sangat setuju, 50% setuju, dan 3% ragu
7	R.Sasti Vidia Febrianti.S, (2018)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Unit Terminal	analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi	Hasil analisis penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia Cabang IV (Persero) Makassar, hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,602, kecuali nilai = 0,000 < alpha 0,05 maka hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai R

		Petikemas Makassa		kuadrat harga 0,247 Dengan demikian, variabel gaji menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 24,7%. Dari hasil uji T diperoleh hasil sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
--	--	----------------------	--	--

## 2.7 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan landasa teori yang ada, dan dari hasil-hasil penelitian terdahulu serta wawancara kepeada beberapa karyawan, dapat diambil suatu pengembangan kerangka berpikir bahwa faktor-faktor yang diduga ada pengaruhnya terhdap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), upah/gaji ( $X_3$ ), berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu dan kajian teori, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:

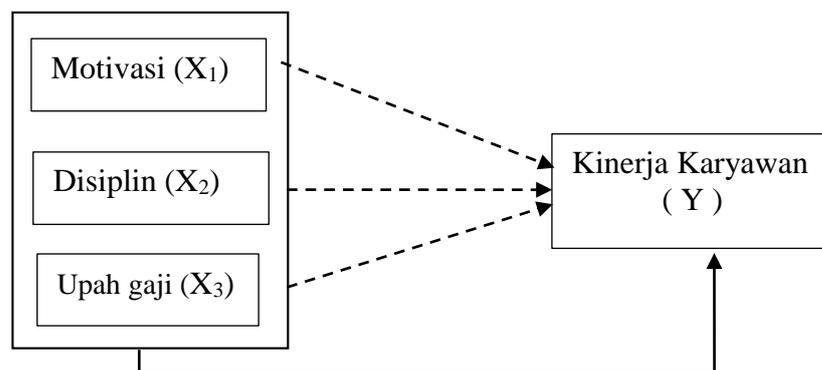
Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian insentif kerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan hemat.

Kedisiplinan Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan secara berkala kepada pegawai atas jasa dan prestasi kerjanya. Upah biasa juga disebut dengan upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk imbalan, yaitu imbalan atas jasa yang diberikan secara rutin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada pekerja.

Kinerja adalah catatan hasil dan keuntungan yang dihasilkan oleh fungsi atau aktivitas kerja tertentu selama jangka waktu tertentu.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



**Keterangan :**

- > : Parsial
- > : Simultan

## **2.8 Hipotesis**

**H<sub>0</sub>** : Motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), upah/gaji ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>a</sub>** : Motivasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), upah/gaji ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.