

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Grand Theory*

Grand Theory berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata *Grand* dan *Theory*. Grand artinya utama, dasar, sedangkan Theory adalah teori. Secara istilah grand theory adalah istilah yang ditemukan oleh seorang ahli sosiologi bernama Charles Wright Mills dalam bukunya yang berjudul "*The Sociological Imagination*" untuk menunjukkan bentuk teori abstraksi tinggi yang mana pengaturan formal dalam susunan dan konsep lebih penting dibandingkan pengertian terhadap dunia sosial. Dalam pandangannya Grand theory kurang lebih dipisahkan dari perhatian nyata kehidupan sehari-hari dari berbagai variasinya dalam ruang dan waktu (Munawar : 2013).

2.1.2. Teori Perilaku Organisasi

Theory perilaku organisasi merupakan suatu teori yang mempelajari dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. *Grand theory* yang mendasari penelitian ini adalah teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh (Robbins : 2013).

Menurut Haibuan (2019) Mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran terhadap tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan lembaga.

2.1.3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sebuah perangsang untuk meningkatkan keinginan dan daya penggerakkeinginan bekerja seseorang di karenakan setiap motivasi mempunyai tujuan masing masing yang ingin dicapai, sehingga motivasi juga bisa sebagian dari sebuah tindakan (Sutrisno : 2017)

Pengertian motivasi mencakup beberapa aspek tingkah perilaku manusia untuk mendorong seseorang berperilaku atau tidak berperilaku. Dari istilah tersebut motivasi merupakan dorongan manusia agar bisa bertindak dan berperilaku. Sedangkan pengertian motivasi di dalam kehidupan sehari hari , motivasi di artikan sebagai suatu proses yang bisa memberikan sebuah dorongan atau rasangan kepada karyawan sehingga menyebabkan mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan bekerja tanpa terbebani (Sarinadi : 2015).

Menurut Sari (2015) motivasi merupakan kekuatan yang harus ada pada seseorang, yang bertujuan untuk mendorong perilakunya melakukan sebuah tindakan. Besarnya intensitas kekuatan pada diri seseorang untuk melakukan tugas atau sebuah capaian sasaran untuk memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai nilai yang bisa memberikan pengaruh kepada setiap seseorang yang bisa mencapai hal yang lebih nyata dengan tujuan individu. Moral dan nilai merupakan suatu yang tidak bisa di lihat atau nampak yang bisa memberikan dorongan seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai sebuah tujuan. Dorongan tersebut ada dua komponen yaitu : arah

perilaku (bekerja untuk mencapai sebuah tujuan), dan kekuatan perilaku (berapa besar kekuatan usaha individu dalam bekerja) motivasi juga meliputi perasaan, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang di miliki setiap individu yang merupakan bagian dari sebuah hubungan dalam dan hubungan luar dari sebuah perusahaan. Selain itu motivasi juga diartikan sebagai dorongan yang di miliki setiap individu untuk berperilaku atau bertindak di karenakan mereka ingin melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai sebuah tujuan atau keberhasilan. Apabila setiap individu memiliki motivasi yang kuat maka mereka akan melakukan suatu tindakan yang positif untuk melakukan suatu kegiatan, karena dapat mencapai tujuan mereka (Syamra : 2016). Dengan bertolak dari motivasi di atas, motivasi tidak lain dari sebuah dorongan yang menimbulkan semangat kerja. Motivasi adalah pendorong semangat kerja.

b. Teori Motivasi

Adapun Teori-teori motivasi yang pembahasannya mengenai masalah motivasi sebagai berikut :

Menurut Musnini (2022) Tingkah laku Suatu organisme suatu saat biasanya di tentukan oleh kebutuhannya yang sangat mendesak. Oleh sebab itu setiap pemimpin perlu mempunyai suatu pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan yang sangat penting bagi manusia pada umumnya. Sebuah rangka awal atau dasar yang menarik mencoba menjelaskan kekuatan dari sebuah kebutuhan, adalah apa yang dikemukakan oleh Hierarki Maslow. Ia merancang atau menciptakan sebuah kebutuhan pokok yang bisa membantu para pemimpin mengerti memotivasi pada bawahan. Ia Mengatakan bahwasannya ada sebuah kebutuhan setiap orang

memprioritaskan pada suatu kebutuhan sampai kebutuhan itu terpenuhi. Jika kebutuhan sudah terpenuhi, maka yang kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya, menurut urutannya. Lima kebutuhan manusia menurut Hierarki Maslow adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, sandang, pangan, pemuasan sosial dan kebutuhan lainnya yang bisa digunakan untuk bertahan hidup.
2. Kebutuhan Keselamatan, meliputi keamanan fisik dan keamanan jiwa, rasa aman dari kekerasan dan acaman .
3. Kebutuhan Sosial, meliputi kebutuhan saling menerima antar individu, kebutuhan akan perasaan di hormati, setiap makhluk hidup tentunya perlu bantuan orang lain.
4. Kebutuhan penghargaan berupa kebutuhan harga diri setiap individu dan pandangan baik dari penilaian orang lain terhadap kita.
5. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yg mewujudkan kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang terdapat dari pekerjaan.

MC. Clelland menjelaskan setiap orang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu menumbuhkan sebuah keberhasilan. Dan mempunyai keinginan kuat untuk meraihnya, ada tiga kebutuhan yang di jelaskan di teori MC. Clelland sebagai berikut (Tahuru : 2016).

1. Motivasi pencapaian: semua orang pasti memiliki kebutuhan yang tinggi. Dengan motivasi yang tinggi cenderung tertarik dengan bagaimana mereka bekerja secara pribadi, dan tidak akan mempengaruhi pekerja lain untuk bekerja dengan baik. Umumnya.

2. Kebutuhan afiliasi, suatu kebutuhan yang memantapkan dan mempertahankan hubungan dengan orang lain, untuk bekerja sama dan berkomunikasi dengan baik.
3. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan tersebut harus peka terhadap pengaruh antara satu sama lainnya yang nanti akan mengakibatkan setiap individu mencoba untuk menguasai orang tersebut sampai mengatur tingkah lakunya.

Douglas Mc. Gregor dari *Massachusetts Institute Of Technology*, yang mana membahas mengenai faktor motivasi yang efektif. Ia berpendapat bahwa ada dua pendekatan manajemen yg di terapkan di perusahaan. Kedua teori ini yang kemudian di kenal teori X dan Y (Dhea : 2019).

- a. Asumsi Teori X mengenai manusia.
 1. Secara garis besar manusia tidak senang bekerja
 2. Pada dasarnya manusia tidak berambisi, tidak mau tanggung jawab.
 3. Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan selalu dipaksa untuk memperoleh tujuan organisasi.
- b. Asumsi Teori Y mengenai manusia.
 1. Bekerja yang dilakukan manusia sama dengan kegiatan bermain.
 2. Pengawasan terhadap diri sendiri yang tidak bisa terpisahkan untuk mencapai satu tujuan organisasi.
 3. Manusia mampu membesarkan kecerdikan, imajinasi, serta kualitas untuk memecahkan masalah di dalam organisasi.
 4. Pengendalian dilakukan di luar hukum bukanlah cara yang tepat untuk mengarah kepada tujuan organisasi.

Teori Federich Hezeberg di kenal sebagai teori dua faktor atau juga disebut teori M H. Teori ini menjelaskan bagaimana seorang pemimpin bisa mengendalikan faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja.

Rangkaian suatu kondisi pertama disebut faktor motivator, sedangkan kondisi kedua diberi nama faktor *hygiene*. Adanya hal tersebut menyebabkan ada orang yang menyebutkan gagsan Federrich Hezeberg dengan konsep faktor *motivator/hygiene* (Khurniawan :2020).

Kelompok dari faktor merupakan “iklim baik” yang mana hal tersebut dapat di buktikan dari sumber ketidak puasan kerja, faktor faktor yang mempengaruhi yaitu:

- a. Kondisi kerja
- b. Kebijakan perusahaan
- c. Hubungan antar individu
- d. Teknik Pengawasan
- e. Gaji
- f. Hubungan dengan atasan
- a. Faktor Faktor yang mempengaruhi motivasi

Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi guru adalah sebuah promosinya yaitu dengan kenaikan jabatan maka akan diberikannya kekuasaan dan tanggung jawab yang besar. Dalam mengambil keputusan untuk kenaikan jabatan yang lebih baik adalah harus mempertimbangkan kecakapan maupun lama bekerja di lembaga. Promosi jabatan dapat juga diadakan ujian, jika terdapat lowongan promosi dari jabatan yg rendah sampai kejabatan yang lebih tinggi, dari semua itu

maka semua orang untuk kenaikan jabatan agar bisa dapat menempuh kenaikan jabatan. Prestasi kerja yaitu hasil kerja yg di capai dalam melakukan yg di bebaskan kepadanya. Jika tenaga kerja memiliki prestasi kerja memuaskan, maka akan kesulitan bagi seorang untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Keberhasilan bekerja yaitu keberhasilan bekerja dapat memotivasi karyawan untuk semangat dalam melaksanakan tugas tugas yang di berikan perusahaan (Yurahman : 2014).

Menurut Rizal (2019) alat yang mempengaruhi motivasi karyawan yaitu

- a. Material Insentif adalah motivasi diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai jual di pasar. Sehingga memberikan kebutuhan ekonomis seperti kendaraan, rumah dan lain lain.
- b. Non material Insentif adalah alat motivasi berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan dan kebanggan. Seperti contohnya medali, piagam dan lain lain.

Menurut Prahiawan (2014) memberikan motivasi pada karyawan harus mempunyai tujuan yaitu:

- a. Mendorong agar semangat bekerja.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja.
- d. Menjaga loyalitas karyawan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan.
- f. Menciptakan suasana kerja yang baik.
- g. Meningkatkan kreatifitas karyawan.

- h. Memberikan kesejahteraan ke karyawan.
 - i. Meningkatkan rasa tanggung jawab atas tugas masing masing karyawan.
- b. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Dan (2021) sangat mempengaruhi kinerja secara langsung, dengan adanya indikator akan terlihat seberapa besar upaya karyawan mendapatkan hasil kerja baik. Total ada 8 indikator yaitu :

- a. Daya pendorong

Daya pendorong merupakan naluri yang mendorong untuk menggerakkan suatu karyawan agar mampu berperilaku baik untuk mencapai sebuah tujuan.

- b. Kemauan

Kemauan merupakan suatu dorongan untuk meakukan aktivitas berkat pengaruh dari luar, kemauan biasa membentuk reaksi disebabkan adanya sebuah tawaran dari pihak lain.

- c. Kerelaan

Kerelaan merupakan suatu bentuk persetujuan atas suatu permintaan dari orang.

- d. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian merupakan sutu proses pembentukan keahlian seorang. Keahlian tidak bisa langsung dimiliki oleh setiap orang. Membentuk keahlian memang perlu proses membentuk keahlian agar mendapatkan suatu kemampuan dalam bidang ilmu tertentu.

e. Membentuk Keterampilan

Membentuk keterampilan merupakan kemampuan seorang untuk melakukan tingkah laku berbagai kompleks, tetapi tetap tersusun rapi.

f. Tanggung Jawab

Tanggung jawab wajib dimiliki setiap orang, tanggung jawab merupakan keadaan yang wajib menanggung segala sesuatunya.

g. Kewajiban

Kewajiban merupakan suatu hal yang harus dilakukan. Sesuatu yang dibebankan kepada setiap individu. Setiap pekerjaan pasti memiliki tanggung jawab masing masing.

h. Tujuan

Tujuan merupakan suatu indikator yang fokus pada pernyataan tentang kondisi perusahaan untuk mencapai apa yang di impikan suatu perusahaan. Tujuan bisa diartikan sebagai tahap akhir untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Fikri (2018) Kompensasi adalah suatu imbalan atau penghargaan yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan yang ada di dalam organisasi.

kompensasi merupakan suatu pengeluaran dan biaya yang di bayarkan untuk memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan (Hasibuan : 2020).

Jadi kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan atau balas jasa kepada para karyawan atas apa yang kita berikan kepada perusahaan. Menurut Akhmad (2015) Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Kompensasi menurut Wibowo (2014) merupakan seseorang yang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan sebagai kontra prestasinya, perusahaan memberikan sebuah imbalan atau kompensasi yang bentuknya bervariasi. Sistem yang sering digunakan perusahaan dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesalahan sistem dalam menerapkan penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan karyawan. Apabila hal tersebut terjadi akan dapat menyebabkan turunya sebuah kinerja baik karyawan maupun perusahaan. Menurut Sinambela (2021) faktor yang berpengaruh tentang kompensasi yaitu kinerja dan produktivitas, kemampuan membayar, suplai permintaan tenaga kerja, kesediaan membayar dan undang undang serta peraturan yang berlaku.

Menurut Supriyadi (2017) menyatakan kompensasi adalah semua total dari penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai sebuah imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Menurut Setiawan (2014). kompensasi adalah suatu imbalan yang sudah dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka berikan pada pekerjaannya. Menurut Simamora (2015). kompensasi adalah semua

yang sudah diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka, kompensasi juga berkaitan dengan konsisten internal

Berdasarkan menurut para ahli di atas maka peneliti menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang , barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan yang diberikan kepada perusahaan.

a. Tujuan kompensasi

Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi terhadap karyawan menurut Yusuf (2015) adapun tujuan pemberian kompensasi antara lain, yaitu.

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang layak adalah suatu penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan. Yang akan akan menimbulkan sebuah perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, misalnya loyalitas terhadap lembaga tinggi.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sebuah sistem kompensasi yang baik di gunakan, akan menjamin terjadinya keadilan disemua karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan

Dalam menggunakan sistem yang baik, para karyawan akan lebih survival dalam melakukan suatu pekerjaan pada organisasi. Hal ini merupakan sebuah

pengecahan keluarnya karyawan dari organisasi itu dan mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dalam menggunakan sistem yang baik akan menarik perhatian orang banyak untuk calon karyawan dan akan lebih banyak lagi peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

b. Jenis-jenis kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut (Wibowo : 2014).

a. Gaji

Gaji merupakan suatu imbalan atau uang lelah yang diberikan kepada karyawan, yang mana penerimanya rutin dan tetap setiap bulannya. Walaupun tidak masuk kerja gaji tetap diterima secara penuh.

b. Insentif

Insentif merupakan suatu penghargaan yang diberikan sebagai memotivasi karyawan agar kinerjanya bagus.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan.

2.1.5. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin

Menurut Hasibuan (2013) disiplin adalah suatu sikap hormat dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis serta sanggup bisa

menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Nitisemito (2012) menyatakan bahwa disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan.

Menurut T.Hani Handoko (2012) disiplin kerja terdapat dua macam yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif .

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan suatu usaha untuk menggerakkan pegawai atau karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang sudah di buat oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah menggerakkan pegawai atau karyawan agar bisa disiplin. Dengan cara preventif, pegawai bisa mematuhi peraturan-peraturan yang sudah ada di perusahaan.

Pimpinan perusahaan bertanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu juga pegawai atau karyawan harus mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada di organisasi. Jika sistem organisasi bagus, maka akan lebih mudah untuk menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin korektif

Disiplin Korektif adalah suatu usaha untuk menggerakkan pegawai atau karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarah untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Disiplin korektif , pegawai yang melanggar aturan perlu diberikan sanksi atau hukuman sesuai dengan peraturan yang sudah berlaku di perusahaan. Tujuan pemberian sanksi untuk membenahi atau memperbaiki pegawai yang melanggar,

memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi yang melanggar aturan di perusahaan.

Berdasarkan pemaparan menurut para ahli di atas peneliti menyatakan bahwasannya disiplin kerja adalah suatu sikap, menghargai, menghormati, taat pada peraturan-peraturan yang sudah berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan menerima sanksi bila melanggar atau tidak disiplin.

a. Faktor-faktor disiplin kerja

Menurut Nurmianto (2016) peneliti menyatakan ada beberapa faktor-faktor disiplin kerja yaitu:

1. Frekuensi kehadiran

Tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan yaitu semakin tinggi tingkat kehadirannya maka karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat kehadirannya maka karyawan tersebut tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan

Dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan harus selalu hemperhitungkan tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap diri sendiri maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Seorang karyawan daam melaksanakan pekerjaan harus menaati semua standar peraturan kerja yang sudah ditetapkan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini untuk kelancaran kerja dan kenyamanan dalam bekerja.

5. Etika kerja

Etika kerja sangat diperlukan oleh setiap karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang nyaman, saling menghargai anatar sesama karyawan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Jurnal Pranitasari (2021) terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu:

a. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu merupakan suatu sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan dalam jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan merupakan kewajiban dari suatu karyawan, seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku di saat bekerja.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan ditunjukkan secara melakukan sebuah pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas karyawan serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Taat terhadap peraturan lainnya aturan bagaimna tentang apa yg boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan karyawan dalam kerja.

2.1.6. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Menurut Pramularso (2018) Setiap organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta untuk mencapai suatu tujuan tentunya membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia, sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerjanya.

Menurut Anwar (2016) kinerja adalah sebuah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sutedjo (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja juga merupakan Keberhasilan pencapaian yang strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja atas dasar bahwa apabila tidak diukur maka tidak akan dapat meningkatkannya. Menurut Dharma (2018) kinerja bisa dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang sudah ditentukan. Kinerja bisa menjadi rendah apabila dikerjakan tidak tepat waktu atau melampui batas dan kinerja merupakan suatu hasil kerja pegawai sesuai tanggung jawabnya

dalam melakukan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan menurut para ahli di atas, kami menyimpulkan bahawasannya kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang sudah dicapai oleh pegawai dalam organisasi sesuai dengan ketentuan dan tanggung jawab masing-masing dan dapat diselesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan. Kecakapan pegawai pengalaman, kualitas, dan kuantitas guna untuk mencapai visi, misi dari organisasi tersebut. Kinerja juga bisa dikatakan apabila target kita tinggi dapat di selesaikan dengan waktu yang tepat, sedangkan kinerja dikatakan rendah apabila selesainya melampui batas waktu yang sudah ditentukan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Khairunnisa (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Sesorang harus memiliki suatu kemampuan dalam melakukan sutu pekerjaan. Semakin terasah kemampuan dan keahliannya maka akan dapat menyelesaikan pekerjaanya secara benar sesuai dengan permintaan organisasi. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang bagus maka akan memberikan keinerja yang baik, demikian juga sebaliknya bagi karyawan yang biasa saja tidak memiliki kemampuan dan keahlian, maka akan memberikan hasil yang kurang baik.

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan komponen yang sangat penting dari tercapainya kinerja yang maksimal. Semakin luas keterampilan yang kita miliki maka semakin mudah mencapai hasil kinerja yang maksimal.

Keahlian merupakan pengetahuan yang dimiliki setiap individu tentang pekerjaannya semakin baik pengetahuannya maka semakin berpotensi dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas.

2. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau sebuah karakter yang dimiliki seseorang . setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda beda antar satu dengan yang lain. Setiap individu yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan suatu pekerjaan secara sungguh sungguh dan tanggung jawab.

3. Motivasi kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat pada dirinya maka karyawan akan tersangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada jalannya rangsangan baik dari seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

4. Budaya organisasi

Budaya suatu kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku secara umum serta dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

5. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau persaan suka setiap individu sebelum atau setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan senang dan gembira untuk bekerja di perusahaan tersebut maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

6. Lingkungan kerja

Merupakan suasana, kondisi di lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja berupa ruangan, sarana prasarana serta hubungan dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja membuat suasana menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. Begitupun sebaliknya jika suasana lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan maka akan berakibat kerja menjadi terganggu dan mempengaruhi proses dalam bekerja.

7. Loyalitas

Merupakan ketulusan karyawan untuk bekerja dan melindungi perusahaan di mana tempatnya. Kesetian atau ketulusan ditujukan dengan terus bekerja secara sungguh-sungguh meskipun persusahaan dalam kondisi kurang baik.

8. Komitmen

Merupakan suatu ketaatan karyawan dalam menjalankan peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen bisa dikatakan kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya.

c. Indikator kinerja

Kinerja karyawan memiliki enam indikator yaitu sebagai berikut (Styawati : 2021).

a. Kualitas

Kualitas merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan baik, kualitas kerja juga diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas kinerjanya serta kesempunaan dalam melaksanakan tugas.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan tolak ukur untuk menghitung jumlah atau nilai dapat dihitung secara pasti seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang selesai.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu, dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil outputserta memaksimalkan waktu yang ada.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat untuk menggunakan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi dll.dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya manusia.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu tingkatan seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya .

f. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu komitmen dengan karyawan komintmen dengan lembaga dengan rasa tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dari proses penelitian ini saya mengambil referensi dari penelitian terdahulu untuk proses penelitian. Dari hasil penelitian terdahulu bisa menjadi rujukan bagi peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Galang (2017). Dengan judul pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jember Intermedia pers (Radar Jember) jumlah respondenya 40. Metode yang digunakan metode sensus seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel penelitian. Metode analisis linier berganda. Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Jember Intermedia pers (radar Jember).

1. Penelitian yang dilakukan Husna (2017) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Candung Kabupaten Agam. Variabel yang digunakan dependent sebagai guru, variabel independent disiplin kerja. Dari penelitian tersebut bahwasannya disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Penelitian yang dilakukan Mahardika (2016) yang berjudul pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel puri bagus. Variabel dependennya kinerja karyawan, variabel independent kompensasi dan disiplin kerja. Dari penelitian tersebut kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rania (2016) yang berjudul pengaruh motivasi lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi putera 1912 Jember. Variabel dependennya kinerja

karyawan, variabel independennya motivasi kompensasi. Dari penelitian tersebut bahwasannya lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada asuransi jiwa bumi putera 1912 Jember.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Usman (2014) yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Trakindo Utama Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
5. Penelitian yang dilakukan Rima (2016) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada hotel Millenium Sirih Jakarta. Penelitian ini dilakukan karena peneliti ingin tahu kedisiplinan dan kinerja bagian marketing .
6. Penelitian yang dilakukan oleh shinta (2017) yang berjudul pengaruh kompensasi, beban kerja , dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT.Sumber Taman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Responden pengambilan kuisisioner sebanyak 136.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana (2013) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan presepsi guru atas gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru akutansi SMK di kota madiun. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Imrotun (2016) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja guru.

Tabel 2.1 Ringkasan penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil/ Temuan Penelitian
1.	Galang Fajar Herlang (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Jember Pers (Radar Jember)	(X1) Lingkungan kerja (X2) Motivasi (X3) Kompensasi (Y) Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja , motivasi kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Husna (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Candubg Kabupaten Agam	(X1) Disiplin (Y) Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Disiplin berpengaruh terhadap kinerja
3	Mahardika (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus	(X1) Kompensasi (X2) Disiplin (Y) Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4	Riani Nitarsari (2016)	Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Jember	(X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kompensasi (Y) Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Motivasi, Lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Diteliti	Yang	Alat Analisis	Hasil/ Penelitian	Temuan
5	Usman Fauzi (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Trakindo Utama Samarinda	(XI) Kompensasi (Y) Kinerja		Analisis regresi linier berganda	Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	
6	Rima Alhami mah Hajrina (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Sirih Jakarta	(X) Disiplin (Y) Kinerja		Analisis regresi linier berganda	Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	
7	Shinta Yuri Damay anti	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT.Sumber Taman Keramika Industri (SKI) Kota Probolinggo	(XI) Kompensasi (X2) Beban Kerja (X3) Disiplin kerja (Y) Kinerja		Analisis regresi linier berganda	Kompensasi, beban kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
8	Titin Eka Ardian i (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Presepsi Guru atas gaya kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Tehadap Kinerja Guru Akutansi SMK Di Kota Madiun	(XI) Motivasi kerja (X2) Gaya Kepemimpinan (Y) Kinerja		Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru	
9	Siti Imrotu n (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Atau Akuntansi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo	(XI) Lingkungan kerja (X2) Kompensasi (X3) Motivasi (Y) Kinerja		Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja, kompensasi, motivasi secara simultan sangat berpengaruh terhadap kinerja.	

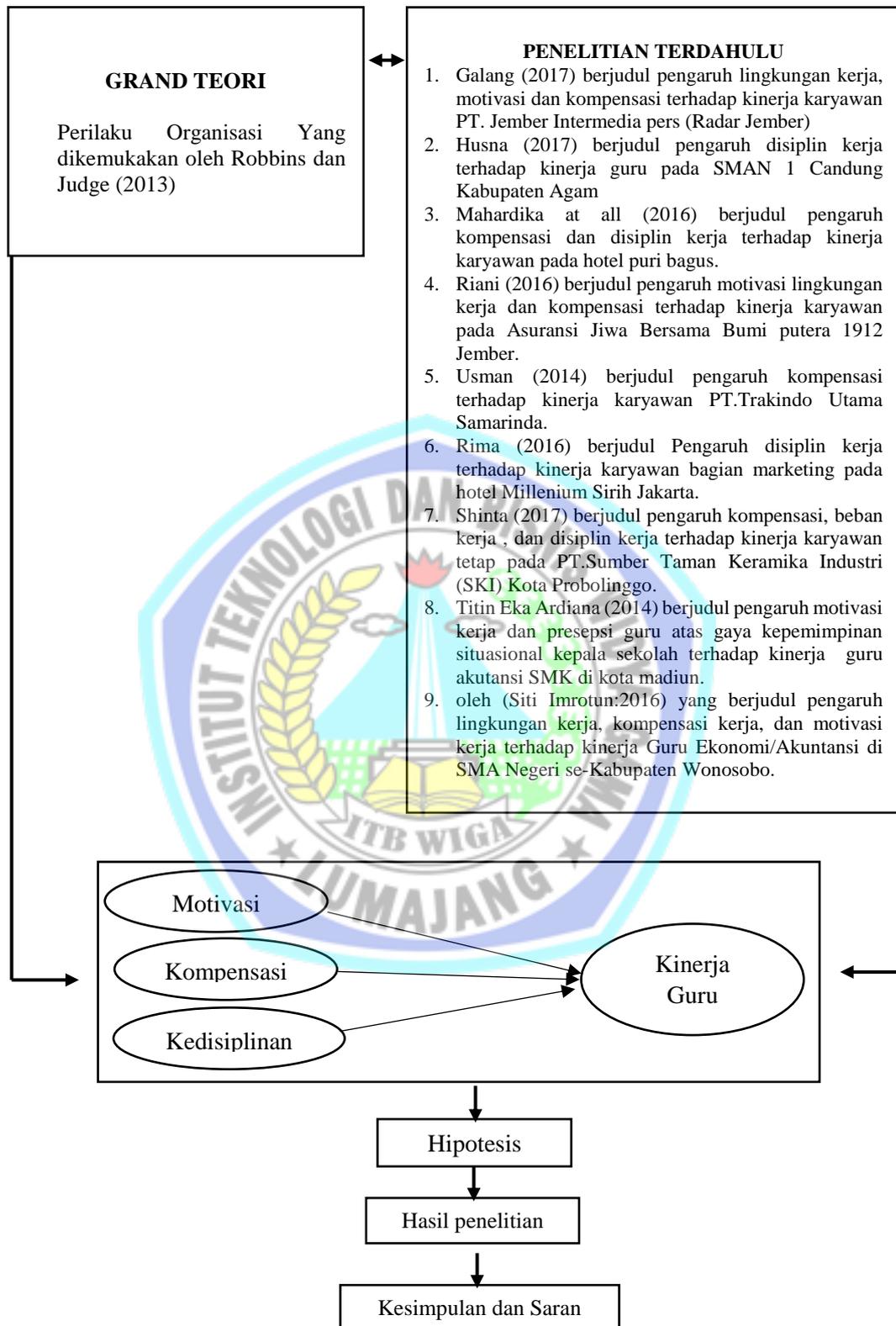
Sumber : Hasil olah data 2022

2.3. Kerangka Penelitian

2.3.1. Kerangka Pemikiran

Menurut Fadilah (2015) Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka penelitian bersumber dari berupa buku, penelitian-penelitian terdahulu yang menimbulkan hipotesis yang ingin diajukan. Untuk memudahkan dalam memahami akan digunakan kerangka pemikiran sebagai berikut.

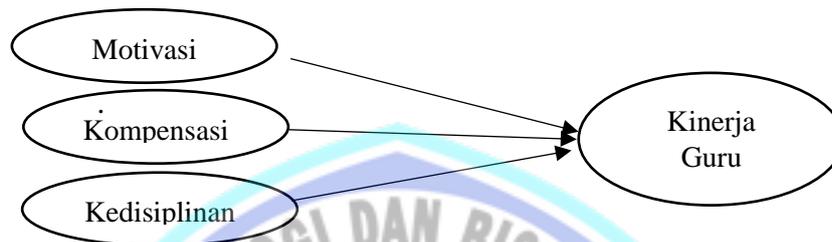




Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran
Sumber Data: Teori Relevan dan Penelitian Terdahulu

2.3.2. Kerangka Konseptual

Paradigma merupakan kerangka pemikiran mengenai fenomena yang mengandung permasalahan, desain penelitian asumsi dasar dan serangkaian metode untuk menjawab pertanyaan suatu penelitian Manzilatin (2017:1). Kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah oleh peneliti 2022

2.4. Hipotesis

Menurut Setiadinanti (2019) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah ini, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Pengujian ini menguji pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin terhadap kinerja guru. Ada empat variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu motivasi sebagai (variabel independen) Kompensasi sebagai (variabel independen) Disiplin sebagai (variabel independen) dan kinerja sebagai (variabel dependen). variabel motivasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Lumajang.

a. Hipotesis Pertama

Menurut Safitri (2013) Apabila setiap individu memiliki motivasi yang kuat maka mereka akan melakukan suatu kegiatan, karena dapat mencapai tujuannya. Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan Siti Faisah (2018) yang

menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan kesamaan dari hasil penelitian yang dilakukan penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji mengajukan hipotesis yang pertama pada penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H1) : Motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru SMK Muhammadiyah Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

Menurut Karyono (2021) kompensasi merupakan total dari semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. . Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan Lukman Nur Hakim (2018) yang menyatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan kesamaan dari hasil penelitian yang dilakukan penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji mengajukan hipotesis yang pertama pada penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis 2 (H2) : Kompensasi kerja mempengaruhi kinerja guru SMK Muhammadiyah Lumajang.

c. Hipotesis Ketiga

Menurut Munadjat (2019) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

belaku. Kedisiplinan juga diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik mematuhi peraturan yang sudah ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan Rizki Novianti (2017) yang menyatakan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan kesamaan dari hasil penelitian yang dilakukan penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji mengajukan hipotesis yang pertama pada penelitian ini sebagai berikut :

Hipotesis 3 (H3) : Disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru SMK Muhammadiyah Lumajang.

