

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan sekumpulan penjelasan dari berbagai ilmu pengetahuan yang digunakan sebagai panduan dan informasi dalam melakukan penelitian. Kajian Literatur atau kajian pustaka berisi deskripsi mengenai bidang atau topik tertentu.

Dalam kajian pustaka ini membahas tentang penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya bertujuan sebagai pembandingan dengan penelitian-penelitian yang akan dilakukan dan yang akan datang. Kajian pustaka berfungsi sebagai bahan informasi bahwa peneliti tidak menjadi plagiat dalam pembuatan karya ilmiah ini. Selain itu, kajian pustaka juga sebagai pembandingan untuk menemukan perbedaan dari isi keseluruhan karya ilmiah.

Kajian teori yang digunakan ini terdiri dari *grand theory*, *middle range theory*, dan *applied theory*. Grand theory yaitu teori manajemen. *Middle range theory* yaitu manajemen sumber daya manusia. Sedangkan *applied theory* yaitu, disiplin kerja, *reward*, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain teori, dilakukan juga pengkajian dari hasil penelitian terdahulu dan jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen diartikan sebagai kegiatan yang menghubungkan satu kegiatan dengan kegiatan lainnya. Kegiatan tersebut tidak hanya mengatur orang-orang dalam organisasi, melainkan mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian dan lain-lain. Istilah manajemen berasal dari kata *to manage* yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahkan dan juga memimpin. Berikut ini ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh ahli mengenai manajemen diantaranya adalah:

Menurut Hasibuan (2019:1), menyatakan bahwa:

“Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Menurut Afandi (2018:1), menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan melaksanakan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau pegawai (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).”

Menurut Elbadiansyah (2019:1), menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.”

Menurut Ansory Al Fadjar (2018:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.”

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat diuraikan manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Dalam pelaksanaan manajemen memiliki beberapa fungsi yang merupakan elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Menurut George R. Terry dalam Hasibuan (2019:3) menyatakan bahwa bahwa fungsi manajemen meliputi *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*.

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai sesuatu hasil yang diinginkan. Perencanaan sebagai penetapan apa yang harus dicapai bila hal itu dicapai, dimana hal itu harus dicapai, bagaimana hal itu harus dicapai, siapa yang bertanggung jawab dan penetapan mengapa hal itu harus dicapai.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Dengan organizing dimaksud pengelompokan kegiatan yang diperlukan yakni penetapan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing-masing unit tersebut. Organisasi atau pengorganisasian dapat pula dirumuskan sebagai keseluruhan aktivitas Manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

3. *Actuating* (Pelaksanaan/ Penggerakan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan

4. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan sering juga disebut pengendalian adalah fungsi manajemen yang kegiatannya meliputi memantau, membandingkan, dan mengevaluasi atas hasil kinerja.

Berdasarkan penjelasan fungsi manajemen diatas sampai pada pemahaman penulis bahwa fungsi manajemen merupakan elemen dasar yang dijadikan acuan dalam proses manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi. Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah saran yang disebut unsur manajemen. Unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut George R Terry dalam (Hasibuan, 2019:1), ada 6 unsur-unsur penting dalam kegiatan manajemen yaitu sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Dalam kegiatan manajemen, sumber daya manusia membuat rencana dan tujuan yang diraih. Untuk itu, tanpa adanya manusia kegiatan manajemen tidak akan pernah ada.

2. Uang (*Money*)

Uang menjadi unsur penting dalam kegiatan manajemen karena perantara utama dalam mencapai tujuan. Biaya operasional dalam sebuah kegiatan manajemen tentu membutuhkan uang agar dapat berjalan baik.

3. Bahan (*Materials*)

Unsur manajemen ini adalah salah satu faktor penting karena kualitas bisnis dipengaruhi oleh kualitas material yang dipilih. Jadi, jika material yang dipilih buruk, tujuan manajemen akan sulit tercapai.

4. Mesin (*Machines*)

Mesin merupakan unsur lain yang perlu diperhatikan. Dengan adanya mesin atau teknologi, pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia pasti akan lebih mudah sehingga tujuan mudah tercapai

5. Metode (*Methods*)

Unsur ini mempengaruhi kinerja dalam sebuah manajemen. Jika metode yang dibuat berdasarkan target, fasilitas, waktu, uang dan kegiatan bisnis, kegiatan manajemen pasti akan berjalan lebih lancar. Unsur ini juga perlu mendapat campur tangan manusia agar dapat tercipta dengan baik.

6. Pasar (*Market*)

Unsur ini terbilang krusial karena bisnis hanya berkembang jika telah dikenal di pasaran. Unsur pasar dipengaruhi oleh unsur material karena barang atau jasa yang laku harus memiliki kualitas baik.

Berdasarkan keenam unsur manajemen diatas sangat menentukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika salah satu unsur tersebut tidak ada maka bisa berdampak pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Berikut ini merupakan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Kasmir (2020:6) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.”

Menurut Dessler (2020:3) menyatakan bahwa:

“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.” Artinya Manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan masalah hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta keadilan.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial yang di tunjukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif mungkin dan efisien untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan berikut ini merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:21) yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan merencanakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program ke karyawan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugas dengan baik

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan

dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Dari pembahasan tersebut maka disimpulkan jika fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena keseluruhan meliputi fungsi-fungsi organisasi agar tetap berjalan dengan naik dan mendorong organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada sebuah organisasi. Adapun pendapat menurut para ahli salah satunya menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2019:7), berpendapat bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi maupun mencapai tujuan.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

4. Memberikan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakini bahwa mereka tidak menghemat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Maka dari tujuan manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menerapkan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering di definisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Adapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula dikatakan tepat waktu. Berikut ini adalah beberapa definisi disiplin kerja menurut para ahli:

Menurut Elbadiansyah (2019:231) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah sebuah upaya dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan aturan ataupun ketentuan yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali.”

Menurut Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Afandi (2018:12) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Sutrisno (2019:87) menyatakan bahwa:

“Disiplin Adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada Peraturan dan ketetapan perusahaan.”

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Secara umum, pemimpin memiliki dampak langsung pada sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan dibentuk oleh pemimpin baik oleh iklim atau suasana kepemimpinan maupun oleh teladan pribadi. Untuk mencapai disiplin yang baik, pemimpin juga harus memberikan kepemimpinan yang baik. Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Ganyang (2018:148) faktor-faktor disiplin kerja tersebut adalah :

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan

Peraturan kedisiplinan kerja biasanya akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.

2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis. Peraturan ini akan menjadi standar acuan bagi semua pihak dalam bersikap dan berperilaku.

3. Perilaku kedisiplinan atasan

Karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan pun akan mengikutinya.

4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian aset terpenting bagi perusahaan.

5. Adanya pengawasan kepada karyawan

Tugas yang diberikan atasan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu.

6. Adanya *reward and punishment*

Penerapan *reward and punishment* akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

7. Besar kecilnya kompensasi

Kompensasi sebagai bentuk peduli perusahaan kepada karyawan karena karyawan akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima dinilai memadai atau layak.

Berdasarkan menurut ahli bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin sangat berkaitan dengan sikap atasan terhadap pegawai bawahan itu sendiri.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak dimensi dan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Pendapat Sutrisno (2019:94) yang menjadi dimensi dan indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu Meliputi indikator:

- a. Jam masuk kerja.
- b. Jam pulang.

- c. Jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan Meliputi indikator:
 - a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
 - b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Meliputi indikator:
 - a. Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.
 - b. Tanggung jawab dalam pekerjaan.
 - c. Cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya Meliputi indikator:
 - a. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.1.4 Reward

Reward bisa diartikan imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Pemberian *reward* akan sangat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan di perusahaan karena dapat memberi kepuasan materi atau non materi karyawan. *Reward* merupakan salah satu penghasilan tambahan karyawan dalam bekerja, *reward* bisa terwujud karena karyawan berprestasi atau berkinerja dengan baik sehingga mendapatkan bonus (*reward*), dan karyawan bisa membuat satu diversifikasi pekerjaannya untuk kepentingan yang lain.

2.1.4.1 Pengertian *Reward*

Reward merupakan sebuah bentuk pengakuan kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak organisasi atau Lembaga kepada individu atau kelompok. Berikut ini beberapa pengertian *reward* menurut para ahli yaitu:

Menurut Wijarnako dalam Ansory Al Fadjar, (2018:307) menyatakan bahwa:

“*Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita.”

Menurut Handoko dalam Mora et al. (2019:95), menyatakan bahwa:

“*Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.”

Menurut Nawawi dalam Mora et al. (2019:95) menyatakan bahwa:

“*Reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.”

Menurut Daryanto, (2022:171) menyatakan bahwa:

“*Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki meningkatkan kinerja yang telah dicapai.”

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita untuk menumbuhkan perasaan diterima atau diakui dilingkungan kerja.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Reward*

Menurut Nawawi dalam Winda Sri Astuti dan Herman Sjahrudin (2018:33), yaitu:

1. Konsisten Internal (*Internal Consistency*) ditentukan melalui klasifikasi sulit atau mudahnya jenis pekerjaan yang ada.
2. Kompetisi/Persaingan Eksternal (*External Competitiveness*) membandingkan besaran penghargaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya dengan tujuan penghargaan yang diberikan masih mengandung nilai kompetitif bagi para karyawan sehingga akan menghindari adanya karyawan yang pindah ke perusahaan lain.
3. Kontribusi Karyawan (*Employee Contribution*) dapat dijadikan dasar sebagai penetapan besarnya penghargaan yang akan diberikan perusahaan.
4. Administrasi (*Administration*) merupakan aspek keempat yang menjadi faktor dalam pemberian penghargaan. Data yang berisi aspek perencanaan perusahaan anggaran yang tersedia, mengkomunikasikan dengan para manajer dan evaluasinya dapat dijadikan dasar untuk menetapkan kebijakan pemberian penghargaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* sangat berkaitan dengan bagaimana pegawai memiliki sulit mudahnya pekerjaan. Kompetisi, kontribusi, karyawan dan administrasi.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator *Reward*

Menurut Daryanto (2022:173) dimensi dan indikator *reward* adalah sebagai berikut:

1. *Financial Reward*

- a. Gaji merupakan imbalan *financial* yang diberikan kepada pegawai secara teratur, seperti tahunan, caturwulan atau mingguan
- b. Bonus, tambahan-tambahan imbalan diluar gaji yang diberikan perusahaan
- c. Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu, seperti tunjangan hari raya (THR), perawatan rumah sakit dan lain sebagainya

2. *Non Financial Reward*

- a. Penghargaan *interpersonal* atau yang disebut dengan *reward* antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan *reward* interpersonal, seperti ucapan terimakasih, memberikan kepercayaan, pujian, pimpinan menerima masukan dari bawahan dan lain sebagainya. Sebuah ucapan terima kasih ini memberikan arti dan manfaat yang sangat luar biasa. Pekerjaan yang dimotivasi dengan ucapan terima kasih oleh seseorang atasan kepala bawahan, dapat menjadi sumber inspirasi kedisiplinan waktu dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

- b. Promosi, manajer menjadikan *reward* ini sebagai bentuk usaha untuk “*the right man in the right place*”. Oleh karena itu perusahaan yang melakukan pengukuran kinerja yang akurat akan membantu dalam pengambilan keputusan dalam alokasi penghargaan promosi.

2.1.5 Motivasi Kerja

Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi atau dorongan bagi pegawainya. Hal ini tentu saja tidaklah mudah untuk dilakukan karena setiap pegawainya mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mampu memahami dan mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan pegawainya agar semangat dan kinerjanya dapat meningkat.

2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Berikut ini beberapa pengertian motivasi kerja menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2019:143) menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.”

Menurut McClelland yang dialih bahasakan oleh Hasibuan (2019:143) menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan”

Menurut Abraham Spering yang dialih bahasakan oleh Mangkunegara (2021:93)

“Motivation is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive.” Artinya: motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Menurut Fillmore H. Stanford yang dialih bahasakan oleh Mangkunegara, (2021:93)

“Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class.” Artinya: Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Menurut Edwin B Flippo yang dialih bahasakan oleh Hasibuan (2019:143) menyatakan bahwa:

“Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives.” Artinya: Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

2.1.5.2 Tujuan Motivasi Kerja

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian pegawai dimotivasi ke arah tujuan itu. Secara umum tujuan motivasi bertujuan agar pegawai mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat di capai. Berikut ini adalah tujuan dari motivasi kerja menurut Hasibuan (2019:146) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari tujuan pemberian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi sangat penting dalam penentuan prestasi kerja pegawai, karena pemberian motivasi yang tepat dan sesuai akan meningkatkan produktivitas pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.5.3 Asas-Asas Motivasi Kerja

Asas-asas dalam motivasi kerja menurut Hasibuan (2019:146-147) mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan dan perhatian timbal balik yang akan diuraikan di bawah ini :

1. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka yang mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. Jika seorang pemimpin secara nyata berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, ia akan berkata “Saya rasa saudara orang penting. Saya hendak memastikan bahwa saudara mengetahui apa yang sedang terjadi”. Dengan cara ini, bawahan akan merasa dihargai dan akan lebih giat bekerjanya.

3. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan

akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Dalam memberikan pengakuan/ pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas di hadapan umum supaya nilai pengakuan/ pujian itu semakin besar.

4. Asas Wewenang yang Diberikan

Yang dimaksud asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik. Misalnya dengan mengatakan “ini suatu pekerjaan. Saudara dapat mengambil keputusan sendiri bagaimana harus melakukannya”. Dengan tindakan ini manajer menyatakan secara jelas bahwa bawahan itu cakap dan penting akan memotivasi moral/ gairah bekerja bawahan sehingga semakin tinggi dan antusias.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Misalnya manajer minta supaya karyawan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga perusahaan memperoleh laba yang lebih banyak. Apabila laba

semakin banyak, balas jasa mereka akan dinaikkan. Jadi ada perhatian timbal balik untuk memenuhi keinginan semua pihak. Dengan asas motivasi ini diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat

Dari penjelasan asas-asas motivasi dapat disimpulkan bahwa asas motivasi diterapkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja / meningkatkan kinerja dan memberikan kepuasan kepada karyawan.

2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak selalu dipengaruhi oleh kondisi dalam diri seorang pegawai. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan/ instansi malah menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi motivasi kerja. Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Maslow dalam Mochklas (2020:67-69), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik atau fisiologis mencakup kebutuhan pokok manusia dalam mempertahankan kelangsungan hidup seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan rasa aman berwujud pada kebutuhan bebas dari ancaman baik fisik maupun fisiologis, baik ditempat kerja ataupun diluar jam kerja.
3. Kebutuhan rasa memiliki atau sosialisasi mencakup rasa kasih sayang, rasa memiliki dan diterima dalam pergaulan maupun lingkungannya.
4. Kebutuhan penghargaan berhubungan dengan status yang mencakup akan penghargaan diri serta pengakuan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri berupa dorongan untuk menjadi yang diinginkan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi diri.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja disimpulkan bahwa manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Mulai dari kebutuhan fisik, rasa aman, rasa memiliki, penghargaan dan kebutuhan aktualisasi.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland yang dialih bahasakan oleh Hasibuan (2019:162-163), mengemukakan bahwa motivasi dibagi menjadi tiga dimensi di antaranya :

1. Kebutuhan akan prestasi
 - a. Mengembangkan kreativitas.
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
 - c. Dorongan untuk mencapai target kerja.
 - d. Keberanian dalam mengambil resiko.
 - e. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
2. Kebutuhan akan pertemanan /afiliasi
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
3. Kebutuhan akan kekuasaan

- a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
- b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.
- c. Dorongan untuk mempengaruhi orang lain.

2.1.6 Kinerja Pegawai

Kinerja sangat perlu di evaluasi oleh setiap pemimpin suatu perusahaan, untuk mengetahui manakah pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi sehingga perusahaan dapat memberikan *reward* (Penghargaan) pada orang yang tepat.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja adalah tingkat pencapaian yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Berikut beberapa pengertian kinerja pegawai menurut para ahli:

Menurut Soedharmayanti dalam Ansory Al Fadjar (2018:209) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.”

Menurut Kasmir (2020:184) menyatakan bahwa:

“Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.”

Menurut Fahmi (2022:176) menyatakan bahwa:

“Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.”

Menurut Mangkunegara (2020:9) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan selama periode tertentu yang dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2020:189-193) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan

dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari Perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.
10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh – sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuatnya.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di atas adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan diatas secara keseluruhan

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diukur tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Fahmi (2022:188) kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

1. Kuantitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan Perusahaan. Indikator dari Kuantitas kerja antara lain:

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu kesediaan pegawai untuk berprestasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila Kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

4. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab antara lain:

- a. Hasil Kerjasama
- b. Mengambil keputusan

5. Inisiatif

Kemampuan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan. Indikator dari dimensi inisiatif adalah:

- a. Berfikir positif
- b. Mewujudkan kreativitas
- c. Pencapaian prestasi

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Akbar dkk (2022)</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar</p> <p>Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam VOL.4 No. 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v4i1.854</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas mengenai variabel Motivasi Kerja dan kinerja pegawai</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Penelitian tidak membahas variabel disiplin kerja dan <i>reward</i></p>
2	<p>Andika Radyasasmita dan Sri Abidah Suryaningsih (2022)</p> <p>Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Sidoarjo</p> <p>Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam, Vol. 5 No. 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.26</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial positif dan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Sidoarjo.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Penelitian tidak membahas variabel <i>Reward</i> dan Disiplin Kerja</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	740/jekobi.v5n1.p120-129			
3	<p>Bella Safitri dan Asmanita (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Bahasa Sumatera Selatan</p> <p>Journal of Management & Business VOL. 4 NO. 3</p> <p>DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2412</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas mengenai variabel <i>Reward</i> dan Motivasi Kerja</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Penelitian tidak membahas variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai</p>
4	<p>Chicha Fahriana dan Sopiah (2022)</p> <p><i>The Influence of Work Motivation on Employee Performance</i></p> <p><i>Asian Journal of Economics and Business Management</i> VOL. 1, NO. 3</p> <p>DOI: https://doi.org/10.53402/ajebm.v1i3.237</p>	<p><i>The research results show that work motivation has a significant effect on employee performance</i></p>	<p><i>This research both discusses work motivation variables and employee performance</i></p>	<p>a. <i>Location and time of research</i></p> <p>b. <i>This research does not discuss reward and work discipline variables</i></p>
5	<p>Dwiyanti dkk (2023)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas mengenai</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Karyawan</p> <p>Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta VOL. 1 NO. 4</p> <p>DOI: https://doi.org/10.38035/jkmt.v1i4.85</p>	<p>terhadap motivasi kerja</p>	<p>variabel <i>Reward</i> dan Motivasi Kerja</p>	<p>b. Penelitian tidak membahas variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai</p>
6	<p>Eko Wahyu dkk (2021)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pemberian <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah Ii Bojonegoro Pemprov Jatim Melalui Motivasi Kerja</p> <p><i>Journal of Applied Management and Accounting Science (JAMAS)</i>, Vol 2, No 2</p> <p>DOI: https://doi.org/10.51713/jamas.v2i2.39</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>a. Pemberian <i>Reward</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi</p> <p>b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas mengenai variabel <i>Reward</i>, Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Penelitian tidak membahas variabel Kepemimpinan dan Komunikasi</p>
7	<p>Fahmi (2021)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <p>a. Terdapat pengaruh positif yang</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas mengenai variabel Disiplin Kerja terhadap</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Penelitian tidak membahas</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 3 No. 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.678</p>	<p>signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja,</p> <p>b. Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai</p>	<p>mengenai variabel <i>Reward</i></p>
8	<p>Gunawan dkk (2022)</p> <p><i>The Effect Of Maslow's Motivation Theory And Work Discipline On The Performance Of Asn In The Regional Governments Of Coastal Barat Regency</i></p> <p><i>International Journal of Science, Technology & Management</i> VOL.3 NO.3</p> <p>DOI: https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i3.520</p>	<p><i>The research results show that work motivation has a significant effect on employee performance</i></p>	<p><i>This research both discusses the variables of work discipline, work motivation and employee performance</i></p>	<p>a. <i>Location and time of research</i></p> <p>b. <i>This research does not discuss reward</i></p>
9	<p>Hairunnisa dan Ali (2023)</p> <p>Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai berpengaruh</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti variabel Motivasi Kerja, Disiplin kerja</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Penelitian tidak</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta</p> <p>Owner: Riset & Jurnal Akuntansi Vol. 6 No. 2</p> <p>DOI: https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.752</p>	signifikan terhadap Kinerja Pegawai	dan Kinerja Pegawai	membahas variabel <i>Reward</i>
10	<p>Irianto (2020)</p> <p>Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi</p> <p>Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol. 4 No. 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7527</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Penelitian tidak membahas variabel <i>Reward</i> dan Disiplin Kerja</p>
11	<p>Irwanto dkk (2021)</p> <p>Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <p>a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin</p>	Penelitian ini sama-sama membahas mengenai variabel Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Penelitian tidak membahas mengenai</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan</p> <p>Jurnal manajemen dan Bisnis Vol. 6 No. 7</p> <p>DOI: https://doi.org/10.32502/mti.v6i1.3511</p>	<p>Kerja terhadap Motivasi Kerja.</p> <p>b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.</p>	<p>pada Kinerja Pegawai</p>	<p>variabel <i>Reward</i></p>
12	<p>Kamalisa dkk (2022)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Situbondo</p> <p>Jurnal Mahasiswa <i>Entrepreneurship (JME)</i> Vol. 1, No. 8</p> <p>DOI: https://doi.org/10.36841/jme.v1i8.2205</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>a. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja</p> <p>b. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui motivasi kerja</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas mengenai variabel Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Penelitian tidak membahas variabel <i>Reward</i></p>
13	<p>Mariana (2022)</p> <p><i>The Effect of Work Motivation, Competence, and Organizational</i></p>	<p><i>The research results show that work motivation has a positive and significant effect on</i></p>	<p><i>This research both discusses work motivation variables and employee performance</i></p>	<p>a. <i>Location and time of research</i></p> <p>b. <i>This research does not</i></p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Culture on Employee Performance</i></p> <p><i>Golden Ratio of Data in Summary</i>, VOL. 2 NO.1 DOI: https://doi.org/10.52970/grdis.v2i1.211</p>	<i>employee performance</i>		<i>discuss reward</i>
14	<p>Mesra (2020)</p> <p>Analisis Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perdagangan</p> <p><i>Journal of Trade Development and Studies</i> Vol. 4 No. 2 DOI: https://doi.org/10.52391/jcn.v4i2.509</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Reward</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi	Penelitian ini sama-sama meneliti variabel <i>Reward</i> terhadap Motivasi	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Penelitian tidak membahas variabel Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai</p>
15	<p>Mia Sumiati, (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol. 21 No. 1a-2 DOI: https://doi.org/10.34</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas mengenai variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Penelitian tidak membahas variabel <i>Reward</i> dan Disiplin Kerja</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	208/jba.v21i1a-2.758			
16	<p>Mu'ah dkk (2023)</p> <p>Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan</p> <p>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA), Vol 6 No 2</p> <p>DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1172</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>a. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi</p> <p>b. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas mengenai variabel Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Penelitian tidak membahas variabel <i>Reward</i></p>
17	<p>Munawaroh (2019)</p> <p>Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 8 No. 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.32502/jimn.v8i1.1554</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Provinsi Sumatera Selatan.</p> <p>Kata kunci</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas mengenai variabel Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Penelitian tidak membahas mengenai variabel <i>Reward</i></p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
18	<p>Putu dkk (2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari</p> <p><i>Journal of Applied Management and Business Research</i> VOL. 1 No. 3</p> <p>DOI: https://doi.org/10.38531/jambir.v1i3.25</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas mengenai variabel Motivasi Kerja dan kinerja pegawai</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Penelitian tidak membahas variabel disiplin kerja dan <i>reward</i></p>
19	<p>Rahmad dkk (2022)</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya</p> <p>Serambi Konstruktivis Vol 4, No. 2</p> <p>DOI: https://doi.org/10.32672/konstruktivis.v4i2.4648</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Penelitian tidak membahas variabel <i>Reward</i> dan Disiplin Kerja</p>
20	<p>Rukmana Ishak dkk (2021)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba</p> <p>Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia Vol. 8 No. 2</p> <p>DOI: https://doi.org/10.52103/tatakelola.v8i2.559</p>	<p>dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba.</p>	<p>variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>b. Penelitian ini tidak membahas variabel <i>Reward</i> dan Disiplin Kerja.</p>
21	<p>Siswadi dkk (2019)(Siswadi et al., 2019)</p> <p><i>The Effect of Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee's Performance in Regional Secretariat of Wakatobi Regency</i></p> <p><i>IOSR Journal of Business and Management</i> VOL.21 NO.3</p> <p>DOI: https://doi.org/10.9790/487X-19060254XX</p>	<p><i>The research results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance</i></p>	<p><i>This research both discusses the variables of work discipline, work motivation and employee performance</i></p>	<p>a. <i>Location and time of research</i></p> <p>b. <i>This research does not discuss reward</i></p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
22	<p>Supriyadi (2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang</p> <p>Jurnal Ilmiah “Neo Politea” FISIP Universitas Al-Ghifari Vol. 1 No.1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i1.98</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terungkap bahwa variabel motivasi kerja karyawan terbukti besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Subang sebesar 85,8%.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama meneliti mengenai variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Penelitian tidak membahas variabel <i>Reward</i> dan Disiplin Kerja</p>
23	<p>Syukron dkk (2022)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau</p> <p>Jurnal Daya Saing Vol. 8 No. 2</p> <p>DOI: https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.869</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <p>a. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.</p> <p>b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>c. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas mengenai variabel Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p> <p>b. Penelitian tidak membahas mengenai variabel <i>Reward</i></p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening.		
24	<p>Wahet dkk (2020)</p> <p><i>The Effect of Work Environment, Work Facilities and Work Motivation on Employee Performance at the DPRD Secretariat Bondowoso Regency</i></p> <p><i>International Journal of Administration, Business and Management</i> VOL.2 NO. 1</p> <p>DOI: https://doi.org/10.31967/abm.v2i1.388</p>	<i>The research results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance</i>	<i>This research both discusses work motivation variables and employee performance</i>	<p>a. <i>Location and time of research</i></p> <p>b. <i>This research does not discuss reward and work discipline variables</i></p>
25	<p>Widyawati (2021)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur</p> <p><i>Soetomo Business Review</i> Vol. 2 No. 2</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa:</p> <p>a. Motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>b. Disiplin Kerja dan <i>reward</i> memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas mengenai variabel Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Lokasi dan waktu penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.25139/sbr.v2i2.35121	motivasi kerja yang dimiliki		

Sumber: Data dari berbagai jurnal, Diolah Oleh Peneliti, 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan untuk membantu dalam menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah yang diteliti. Sugiyono (2022:60). Menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Dalam rangka pemikiran ini penulis akan menjelaskan mengenai keterkaitan antara variabel untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Menurut Sutrisno (2019:94)

disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2019:143) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi motivasi kerja dan prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwanto et al. (2021) dan Fahmi (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Syukron dkk (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian, penelitian oleh Fahmi (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. berdasarkan penelitian terdahulu menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2.2.2 Pengaruh *Reward* Terhadap Motivasi kerja

Reward merupakan sebuah penghargaan atau apresiasi yang diberikan Perusahaan kepada karyawan yang dapat mencapai targetan atau melebihi targetan.

Reward sangat penting untuk memotivasi karyawan agar bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan

Adapun menurut Menurut Daryanto, (2022:171) *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Dengan kata lain, semakin besar *reward* yang diberikan kepada pegawai, semakin tinggi motivasi kerjanya. Sedangkan menurut Handoko dalam Mora dkk (2019:95), *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Dengan kata lain, semakin banyak *reward* yang diberikan pada pegawai, semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mesra (2020) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian, Dwiyanti dkk (2023) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan menurut Eko Wahyu Hidayat Udjut Saputra dkk (2021) menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Jadi *reward* berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kerja yang optimal, maka pemimpin perusahaan perlu mengevaluasi motivasi kerja para karyawan dan pemimpin harus bijak dalam membuat keputusan yang baik terkait karyawan yang patut diberikan *reward*. Pemberian *reward* yang mencukupi kebutuhan hidup karyawan akan mengakibatkan karyawan merasa tenang dan dapat berkonsentrasi untuk bekerja dengan penuh semangat, sehingga tidak terpikirkan olehnya untuk mencari tambahan penghasilan di tempat lain. Pemberian *reward* yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan, dapat menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi.

Reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan. *Reward* bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang ingin dicapai. Sesuai dengan penelitian. Artinya semakin tinggi *reward* yang diberikan maka motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan meningkat pula.

Selain variabel *reward*, faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yaitu sikap yang tercermin dalam tingkah laku seseorang, berupa ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Pemberian *reward* tidak terlepas dari disiplin kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin besar juga *reward* yang diberikan.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyawati (2021) dan Asriani et al. (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

kerja. Hal ini juga diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Syukron et al. (2022) menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

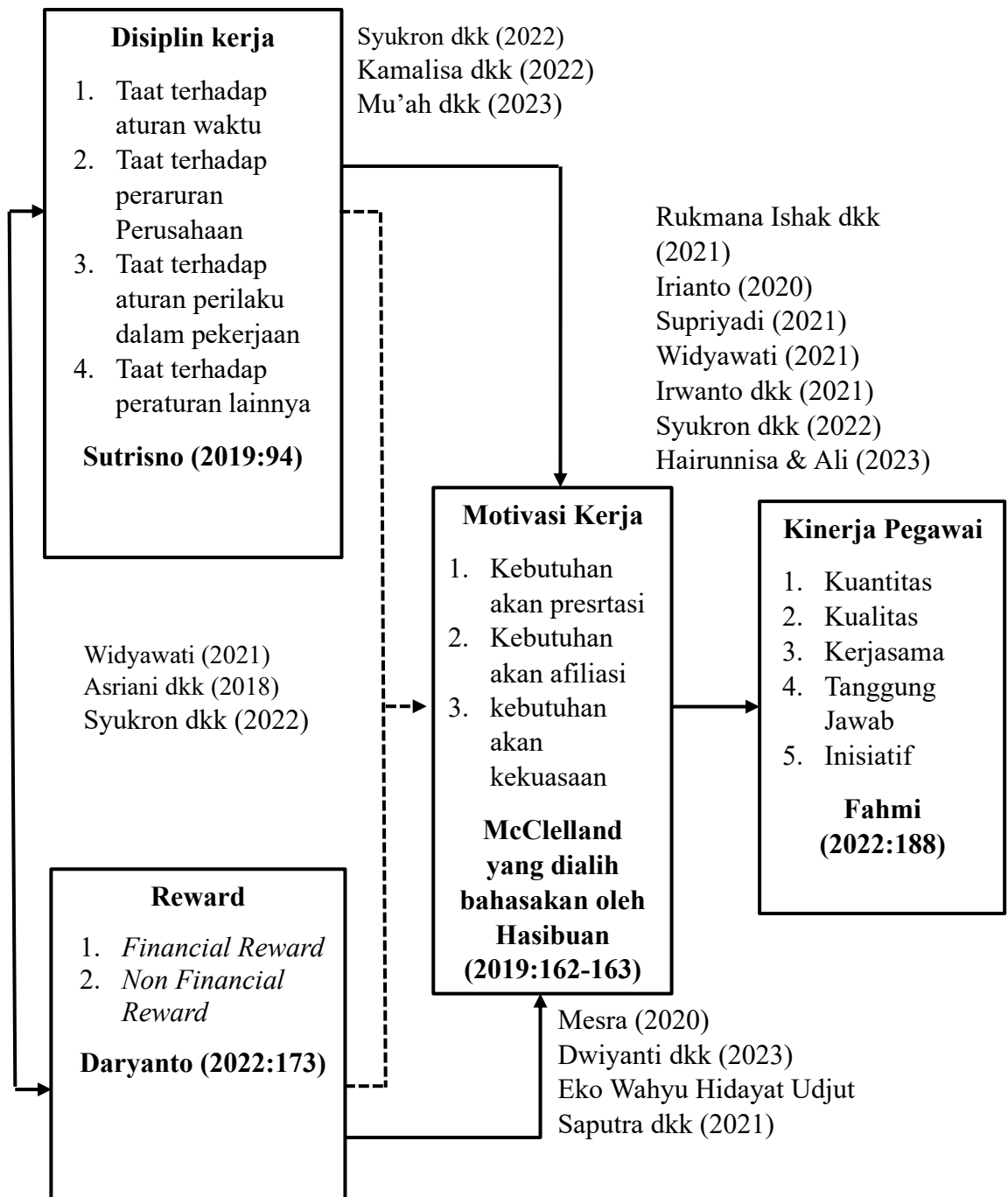
Pada dasarnya motivasi itu datang dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri seseorang. Sementara motivasi dari dalam ialah dorongan yang muncul dari inisiatif diri seseorang. Sementara motivasi dalam adalah dorongan yang muncul dari inisiatif diri seseorang. Pada dasarnya motivasi itu hanya dua yaitu untuk meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa sakit atau kesulitan.

Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2021:97) bahwa kerja adalah kondisi yang seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Seseorang memiliki kemampuan untuk mendapatkan alasan atau dorongan untuk bertindak. Proses mendapatkan alasan atau dorongan untuk bertindak. Proses mendapatkan dorongan bertindak ini pada dasarnya sebuah proses kesadaran akan keinginan diri sendiri yang biasanya terkubur. Setiap orang memiliki keinginan yang merupakan dorongan untuk bertindak, namun sering kali dorongan tersebut melemah karena faktor luar. Melemahnya dorongan ini dilihat dari hilangnya harapan dan ketidak berdayaan. Oleh karena itu, instansi penting untuk bisa memotivasi karyawan agar bisa meningkatkan kinerjanya.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rukmana Ishak dkk (2021), Irianto (2020), supriyadi (2021), dan Widyawati (2021) yang

menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Irwanto et al. (2021) dan Syukron dkk (2022) juga menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian oleh Hairunnisa & Ali (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dibuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

2.2.5 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

————— = Parsial

- - - - - = Simultan

2.3 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2022:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Hipotesis Secara Simultan

Terdapat pengaruh disiplin kerja dan *reward* terhadap motivasi kerja

2. Hipotesis Secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja
- b. Terdapat pengaruh *reward* terhadap motivasi kerja
- c. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai