

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen itu sendiri berawal dari kata “to manage” yang maksudnya mengelola. Dimana pengelolaan dilaksanakan lewat proses serta diatur menurut deretan fungsi-fungsi manajemen. Manajemen pada biasanya memiliki maksud yang amat besar serta saling berkaitan dengan ilmu lain semacam, keuangan, penjualan, SDM dan operasional. Manajemen adalah suatu proses pengoptimalan SDM, material maupun keuangan yang memberikan sumbangan untuk pencapaian kepada tujuan-tujuan yang ada dalam organisasi (Ismainar, 2018:48).

Menurut Bangun (2012:3), manajemen ialah rangkaian aktivitas-aktivitas yang diselesaikan oleh setiap personel lembaga buat menggapai tujuannya. Bagi Budiyanto (2013:45), manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasi, kepemimpinan, usaha pengaturan personel lembaga serta cara pemakaian seluruh sumber daya yang lain dalam lembaga buat menggapai tujuan yang sudah diputuskan. Sedangkan menurut Riani (2013:5), manajemen merupakan bergerak dengan banyak orang buat menentukann, menafsirkan, serta menggapai tujuan-tujuan lembaga dengan penerapan fungsi- fungsi perancangan, pengorganisasian, kategorisasi personalia, pengarahan, serta pengawasan.

Berdasarkan pendapat para pakar itu di atas bisa diterangkan kalau manajemen ialah rangkaian aktivitas suatu lembaga yang mencakup cara

perancangan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan buat menggapai suatu tujuan lembaga ataupun perusahaan.

## **2.1.2 Manajemen SDM**

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen SDM**

Bagi Batjo serta Shaleh (2018: 1), manajemen SDM merupakan ilmu serta seni dalam pemograman, pengorganisasian, pengarahan, serta pengevaluasian atas SDM dikala logistik, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, perawatan, serta pemutusan ikatan kerja, buat menggapai tujuan lembaga, kemauan pegawai, serta keinginan warga. Bagi Simamora (2015: 10), manajemen SDM merupakan pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, pemberian menanggapi jasa, serta pengurusan orang badan badan ataupun golongan pekerja.

Bagi opini para pakar itu bisa dipaparkan kalau manajemen SDM ialah suatu ilmu dekameter seni yang dipakai buat menata tenaga kerja ataupun pegawai melaksanakan serangkaian cara pemograman, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan, kepada logistik, meningkatkan aktivitas manusia dalam menggapai tujuan suatu lembaga dengan cara efisien serta efisien.

### **2.1.2.2 Tujuan Manajemen SDM**

Tujuan manajemen SDM bagi Samsudin (2010:30) ialah membetulkan peranan produktif tenaga kerja kepada lembaga secara bertanggung jawab dengan cara strategis, etis, serta sosial. Ada empat tujuan manajemen SDM, antara lain:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial yang dimaksud ialah supaya lembaga ataupun perusahaan bertanggung jawab secara sosial serta etis kepada keperluan serta tantangan publik dengan meminimalisir dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional yang dimaksudkan ialah sasaran formal yang dibikin buat menolong organisasi menggapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional yang dimaksudkan ialah mempertahankan peranan departemen manajemen SDM di tingkatan yang sesuai dengan keperluan lembaga.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual yang dimaksudkan ialah tujuan individu dari tiap personel digapai lewat aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

### 2.1.2.3 Fungsi Operatif Manajemen SDM

Bagi Mangkunegara (2013:2) ada 6 fungsi operatif manajemen SDM, yakni:

- a. Pengadaan tenaga kerja terdiri atas perancangan SDM, analisa jabatan, penarikan pegawai, penempatan kerja, serta orientasi kerja.
- b. Pengembangan tenaga kerja terdiri atas pelatihan, pendidikan dan pengembangan, serta peangkaan prestasi kerja.
- c. Integritasi terdiri dari kebutuhan pegawai, disiplin kerja, motivasi kerja, serta kepuasan kerja.

- d. Perawatan tenaga kerja terdiri dari komunikasi kerja, keselamatan kerja, lingkungan serta beban kerja, serta kesehatan kerja.
- e. Pemisahan tenaga kerja terdiri dari pemberhentian pegawai.
- f. Pemberian balas jasa terdiri dari 2 yakni balas jasa langsung yang meliputi upah, serta insentif. Serta balas jasa tak langsung yang meliputi serta pelayanan/ kesejahteraan.

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Bagi( Bangun, 2012: 11), motivasi ialah desakan pada pegawai buat melakukan pekerjaannya dengan lebih bagus. Bagi( Kadarisman, 2012: 278), motivasi merupakan pelopor ataupun penganjur dalam diri seorang buat ingin bersikap serta bertugas dengan aktif serta bagus cocok dengan kewajiban serta peranan yang sudah diserahkan kepadanya.

Berdasarkan pendapat dari sebagian para ahli, hingga bisa disimpulkan kalau motivasi merupakan desakan untuk seorang buat bersikap serta bertugas dengan aktif serta bagus cocok dengan kewajiban serta peranan yang sudah diserahkan kepadanya.

#### **2.1.3.2 Tipe-tipe Motivasi**

Bagi Suhardi (2013:25) motivasi dibagi jadi 2 tipe yakni:

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik ialah motivasi yang datangnya dari dalam diri seorang. Motivasi ini sering- kali timbul tanpa akibat apapun dari luar.

Contohnya, seseorang termotivasi buat bekerja biar memperoleh pemasukan alhasil dapat penuhi keinginan hidupnya tiap hari.

## 2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik ialah sebaliknya motivasi ekstrinsik, ialah motivasi yang muncul sebab dampak lingkungan luar. Motivasi ini memakai aspek buat membuat seorang termotivasi. Contohnya, seorang termotivasi buat bertugas lebih aktif serta sungguh- sungguh sebab terdapatnya kesempatan yang diserahkan oleh sang perusahaan buat ingin tingkatkan pekerjaan pada pegawai berprestasi.

### 2.1.3.3 Tujuan Motivasi

Bagi Hasibuan (2017:146) tujuan motivasi terdiri dari 10 (sepuluh) hal diantaranya:

- 1) Mengembangkan moral serta kepuasan kerja pegawai
- 2) Mengembangkan produktivitas kerja pegawai
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
- 4) Mengembangkan kedisiplinan absensi pegawai
- 5) Mengoptimalkan pengadaan pegawai
- 6) Menciptakan suasana serta hubungan kerja yang baik
- 7) Mengembangkan loyalitas, kreativitas serta partisipasi pegawai
- 8) Mengembangkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 9) Mempertinggi perasaan tanggung jawab pegawai kepada kewajibannya
- 10) Mengembangkan efesiensi pemakaian alat serta bahan baku.

#### 2.1.3.4 Aspek-Aspek Yang Pengaruhi Motivasi

Menurut Timpe (2011:53-55) terdapat 2 (dua) aspek yang dapat pengaruhi motivasi seseorang, antara lain:

##### 1. Aspek internal

Aspek Internal yang penting didalam pemberian motivasi pada seseorang diantaranya:

##### a. Keinginan agar bisa hidup

Keinginan buat bisa hidup ialah keinginan tiap manusia yang hidup di wajah alam ini. Buat menjaga hidup ini orang ingin melakukan apa saja, apakah profesi itu bagus ataupun kurang baik, apakah halal ataupun tabu, serta serupanya. Keinginan buat bisa hidup mencakup keperluan buat mendapatkan ganti rugi yang mencukupi, situasi yang nyaman serta aman.

##### b. Keinginan agar bisa memiliki

Keinginan buat bisa mempunyai barang bisa mendesak seorang buat ingin melaksanakan pekerjaan.

##### c. Keinginan buat memperoleh penghargaan

Seorang ingin bertugas dikarenakan ada keinginan buat diakui, dihormati oleh orang lain. Buat mendapatkan status sosial yang lebih besar, orang ingin mengeluarkan uangnya.

##### d. Keinginan buat memperoleh pengakuan

Apabila kita detail, hingga keinginan buat mendapatkan pengakuan itu bisa mencakup terdapatnya apresiasi kepada hasil, terdapatnya ikatan kerja yang

keseimbangan serta akur, arahan yang seimbang serta bijak serta perusahaan tempat bertugas diangka oleh mayarakat.

e. Keinginan buat berkuasa

Keinginan buat berkuasa hendak menekan seorang buat bertugas. Terkadang keinginan buat berkuasa ini dipadati dengan cara tidak baik, tetapi cara yang dilakukan itu juga termasuk bekerja juga.

2. Aspek eksternal

Aspek eksternal juga tak kalah kontribusinya didalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Aspek-aspek eksternal itu ialah:

a. Situasi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan merupakan totalitas sarana serta prasarana kerja yang terdapat di dekat pegawai yang lagi melaksanakan pekerjaan yang bisa pegaruhi penerapan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber pendapatan penting bagi karyawan untuk menghidupi keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang sangat efektif bagi perusahaan untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaannya.

c. Supervisi yang baik

Fungsi superisi Dalam bekerja adalah memberikan arahan, membimbing pekerjaan karyawan, sehingga mereka melakukan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang yang ingin bekerja dapat mengambil risiko bagi perusahaan, jika orang-orang yang terlibat merasa bahwa ada keamanan profesional yang nyata dalam melaksanakan pekerjaan..

e. Status dan tanggungjawab

Status ataupun peran dalam kedudukan khusus ialah idaman tiap pegawai dalam bertugas.

f. Peraturan yang fleksibel

Untuk perusahaan besar, umumnya telah ditetapkan sistem serta metode kerja yang wajib ditaati oleh semua pegawai.

### 2.1.3.5 Indikator Motivasi

Indikator buat mengukur motivasi menurut Syahyuti (2010:67) terdiri dari 4 hal antara lain:

1. Dorongan untuk mencapai tujuan

Seorang yang memiliki motivasi yang besar hingga dalam diri memiliki desakan yang kokoh buat menggapai kinerja yang maksimum, yang esoknya hendak pegaruhi kepada tujuan dari suatu lembaga.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai kondisi intelektual yang bagus bila semangat kerja itu memunculkan kebahagiaan yang menekan seorang buat bertugas lebih aktif serta lebih bagus dan lonsekuen dalam meraih tujuan yang diberlakukan oleh perusahaan atau lembaga.



### 3. Inisiatif

Inisiatif dimaksud sebagai daya ataupun kemampuan seorang pegawai ataupun pegawai buat mengawali ataupun meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa terdapat desakan dari orang lain ataupun atas kemauan sendiri.

### 4. Rasa tanggung jawab

perilaku pribadi pegawai yang memiliki motivasi kerja yang bagus wajib memiliki rasa tanggung jawab kepada kewajiban yang mereka jalani alhasil kewajiban itu sanggup dituntaskan dengan cara tepat waktu.

## **2.1.4 Kompensasi**

### **2.1.4.1 Pengertian Kompensasi**

Bagi Hasibuan( 2017: 77), kompensasi merupakan semua pemasukan yang berbentuk uang, benda langsung atau tidak langsung yang didapatkan pegawai untuk balasan atas jasa yang diserahkan pada perusahaan. Bagi Sastrohadiwiryo( 2012: 125) mendeskripsikan kompensasi sebagai para daya kerja, sebab para daya kerja itu sudah membagikan donasi daya serta benak merekademi perkembangan perusahaan untuk menggapai tujuan yang ditetapkan.

Bersumber pada opini diatas, hingga bisa dibilang kalau kompensasi merupakan seluruh suatu yang diperoleh pegawai yang diserahkan perusahaan sebagai balasan ataupun menanggapi jasa atas pekerjaan yang sudah mereka kerjakan untuk perkembangan perusahaan.

#### **2.1.4.2 Tipe-Tipe Kompensasi**

Kompensasi menurut tipenya bisa dibedakan jadi tiga macam di antaranya:  
(Sastrohadiwiryo, 2012:128)

##### **1. Kompensasi finansial langsung**

Kompensasi ini meliputi upah ataupun gaji yang dibayarkan sebab pokok ataupun kewajiban, seperti bayaran pokok, bayaran intensif berupa bonus serta komisi.

##### **2. Kompensasi finansial tidak langsung**

Kompensasi finansial tak langsung yaitu kompensasi dalam wujud biaya diluar peranan berbentuk program- program perlindungan( asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi daya kerja), biaya diluar jam kerja( liburan, hari besar, cuti tahunan serta cuti hamil).

##### **3. Kompensasi non finansial**

Kompensasi non keuangan ialah kompensasi yang diserahkan cuma badan sanggup menuntaskan pekerjaan tantangan serta dapat menggapai sasaran perusahaan dengan metode inovatif.

#### **2.1.4.3 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:121) tujuan perusahaan memberikan kompensasi mencakupi 8 (delapan) hal antara lain:

##### **1. Ikatan kerjasama**

Pemberian kompensasi hendak terikat suatu kerjasama resmi antara majikan serta pula pegawai. Dengan melakukan kewajiban dengan bagus, sebaliknya

pengusaha majikan harus melunasi kompensasi sesuai kesepakatan yang sudah disetujui.

2. Kepuasan kerja

Dengan terdapatnya balas jasa, pegawaienuhi suatu keinginan status sosial serta raga alhasil bisa mendapatkan kebahagiaan kerja serta pula jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Program kompensasi diresmikan lumayan besar, logistik pegawai yang bermutu buat perusahaan bisa lebih gampang.

4. Motivasi

Menanggapi jasa bisa membagikan lumayan besar, manajer hendak gampang buat memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas pegawai

Program kompensasi ataupun prinsip seimbang serta pantas dan eksternal tidak berubah- ubah yang bersaing bisa membagikan terdapatnya suatu kemantapan pegawai yang lebih aman sebab terdapatnya pergantian yang lebih kecil.

6. Disiplin

Dengan terdapatnya suatu pemberian menanggapi jasa yang lumayan besar, hingga sanggup buat memperkenalkan terdapatnya disiplin untuk seluruh pegawai yang terus menjadi bagus.

7. Dampak serikat buruh

Program kompensasi yang bagus, diharapkan pegawai bisa berkonsentrasi pada pekerjaannya serta akibat serikat pegawai bisa dihindarkan.

#### 8. Dampak pemerintah

Pemerintah tidak hendak membagikan akibat pada perusahaan yang telah memutuskan kompensasi sesuai dengan UU perburuhan yang legal semacam batasan upah minimal.

#### 2.1.4.4 Aspek-Aspek Yang Pegaaruhi Kompensasi

Edy Sutrisno (2016:191) menjelaskan kalau besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh 6 (enam) aspek diantaranya:

1. Tingkatan biaya hidup
2. Tingkatan kompensasi yang berlaku diperusahaan
3. Tingkatan keahlian perusahaan
4. Tipe kewajiban serta besar kecilnya tanggung jawab
5. Aturan UU yang berlaku
6. Peranan serikat buruh.

#### 2.1.4.5 Indikator Kompensasi

Bagi Rivai serta Sagala (2011:144), ada 4 indikator yang bisa dipakai buat mengukur kompensasi diantaranya:

##### 1. Gaji

Balas jasa dalam wujud uang yang diperoleh pegawai sebagai akibat dari perannya sebagai seseorang pegawai yang membagikan bantuan tenaga serta pikiran didalam menggapai tujuan perusahaan. Ataupun, bisa pula

dibilang sebagai biaya tetap yang diperoleh seorang keanggotaannya didalam suatu perusahaan.

## 2. Upah

Imbalan financial dengan cara langsung yang dibayar pada pegawai bersumber pada jam kerja, jumlah benda yang diperoleh ataupun banyaknya jasa yang diserahkan. Jadi, tidak semacam gaji yang jumlahnya rata-rata tetap, besarnya upah bisa berganti terkait pada keluaran yang diperoleh.

## 3. Insentif

Imbalan langsung yang dibayar pada pegawai sebab kinerjanya melampaui standar yang ditetapkan.

## 4. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi bonus yang diserahkan bersumber pada peraturan perusahaan kepada seluruh pegawai sebagai usaha tingkatkan keselamatan para pegawai.

### **2.1.5 Disiplin Kerja**

#### **2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Bagi Hasibuan (2017:237) beranggapan kalau ketertiban sebagai wujud pemahaman dan kemauan seorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan aturan sosial yang legal. Bagi Rivai serta Sagala( 2011: 59), disiplin kerja ialah suatu perlengkapan yang dipakai para administrator untuk bicara dengan pegawai agar mereka mau untuk merubah suatu sikap serta sebagai suatu usaha buat meningkatkan pemahaman dan kemauan seorang mematuhi semua aturan perusahaan dan aturan sosial yang legal.

Berdasarkan pemaparan para ahli sebelumnya, maka bisa disimpulkan kalau disiplin kerja ialah sebuah media yang dipakai para manajer sebagai upaya buat mengembangkan kesadaran serta kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan perusahaan serta aturan-aturan sosial yang berlaku dalam perusahaan.

#### **2.1.5.2 Tipe-Tipe Disiplin Kerja**

Bagi Moegizat (2012:356), ada 2 (dua) tipe disiplin kerja antara lain:

1. *Self imposed discipline*

*Self imposed discipline* ialah disiplin yang dipaksa oleh diri sendiri.

Disiplin yang berawal dari diri seorang yang terdapat pada hakikatnya ialah suatu asumsi otomatis kepada arahan yang cakap serta ialah setipe desakan pada dirinya sendiri.

2. *Command discipline*

*Command discipline* merupakan disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berawal dari suatu kewenangan yang diakui serta memakai cara- cara menyeramkan buat mendapatkan penerapan dengan tindakan yang di idamkan yang diklaim lewat kerutinan, peraturan- peraturan khusus. Dalam wujudnya yang ekstrim mendapatkan penerapannya dengan memakai hukuman.

#### **2.1.5.3 Aspek-Aspek Yang Pegaaruhi Disiplin Kerja**

Bagi Afandi (2016:10) ada 9 (sembilan) aspek yang pengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau pegawai dalam suatu organisasi meliputi:

1. Aspek kepemimpinan
2. Aspek penghargaan
3. Aspek kemampuan

4. Aspek balas jasa
5. Aspek keadilan
6. Aspek pengawasan melekat
7. Aspek sanksi hukuman
8. Aspek ketegasan
9. Aspek hubungan kemanusiaan.

#### **2.1.5.4 Indikator Disiplin Kerja**

Bagi Robbins dan Coulter (2015:68) ada 3 (tiga) indikator yang bisa dipakai buat mengukur tingkatan kedisiplinan seorang pegawai, antara lain:

1. Disiplin waktu

Disiplin durasi disini dimaksud sebagai tindakan ataupun tingkah laku yang membuktikan ketaatan kepada jam kerja yang mencakup: kedatangan serta kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melakukan kewajiban dengan tepat waktu serta sesuai.

2. Disiplin peraturan

Peraturan ataupun tata tertib yang tercatat serta tidak tercatat di untuk supaya tujuan suatu organisasi bisa digapai dengan bagus. Buat itu diperlukan tindakan loyal dari karyawan kepada komitmen yang sudah diresmikan tersebut. Ketaatan disini berarti patuh serta taat dalam melakukan perintah dari pimpinan serta peraturan, aturan teratur yang sudah diresmikan. Dan ketaatan karyawan dalam memakai keseluruhan pakakaian sebetuk yang sudah didetetapkan organisasi.

### 3. Disiplin tanggungjawab

Salah satu tanggungjawab pegawai ialah konsumsi serta perawatan perkakas yang sebaik- bagusnya walhasil bisa mensupport aktivitas tubuh biar berjalan dengan baik. Dan terdapatnya kemampuan didalam hadapi pekerjaan yang jadi tanggung jawabnya selaku seorang pegawai.

## **2.1.6 Kinerja Pegawai**

### **2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Edy Sutrisno (2016:31) Kinerja merupakan keberhasilan seorang dalam melakukan kewajiban, hasil kerja yang bisa digapai oleh seorang atau segerombol orang dalam suatu badan cocok dengan wewenang serta tanggung jawab setiap ataupun mengenai gimana seorang diharapkan bisa berperan serta bersikap cocok dengan kewajiban yang sudah diberatkan kepadanya dan jumlah, mutu serta durasi yang dipakai dalam melaksanakan kewajiban. Menurut Mangkunegara (2013: 67) kinerja pegawai ialah hasil kerja dengan cara mutu serta jumlah yang digapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya cocok dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya. Berdasarkan pemaparan para ahli, alhasil bisa disimpulkan kalau kinerja merupakan hasil kerja bagus mutu ataupun jumlah yang digapai pegawai dalam melakukan.

### **2.1.6.2 Aspek-Aspek Yang Pegaruhi Kinerja Pegawai**

Bagi Mahmudi (2010:20) ada 5 (lima) aspek yang pengaruhi kinerja seorang pegawai diantaranya:

1. Aspek personal/ individu, mencakup: komitmen yang dipunyai setiap orang, keterampilan (skill), motivasi, kemampuan kepercayaan diri.



2. Aspek kepemimpinan, mencakup: mutu dalam membagikan dukungan, antusias, bimbingan serta dorongan yang diserahkan administrator serta team leader.
3. Aspek tim, mencakup: mutu dorongan serta semangat yang diserahkan oleh kawan dalam satu tim, keyakinan kepada sesama personel tim, kedamaian serta keakraban anggaran tim.
4. Aspek sistem, mencakup: sistem kerja, sarana kerja ataupun prasarana yang diserahkan oleh lembaga, proses lembaga, serta kebudayaan kinerja dalam lembaga.
5. Aspek kontekstual (situasional), mencakup: desakan serta transformasi lingkungan eksternal serta internal .

### **2.1.6.3 Indikator Kinerja**

Bagi Kartika serta Setiawan (2014:1477) buat mengukur kinnerja bisa memakai indikator – indikator:

1. Ketepatan penyelesaian tugas  
Ialah pengaturan waktu saat bekerja serta juga ketepatan waktu pegawai didalam menuntaskan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja  
Kesediaan pegawai dalam menaati peraturan perusahaan yang berhubungan dengan akurasi durasi masuk/ kembali kerja serta jumlah kedatangan
3. Tingkat Kehadiran  
Perihal ini bisa diamati dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam perusahaan sepanjang rentang waktu tertentu.

#### 4. Kerjasama antar pegawai

Ialah keahlian pegawai buat bertugas serupa dengan pegawai lain untuk menuntaskan suatu kewajiban yang ditetapkan alhasil menggapai daya untuk serta hasil yang sebanyak- besarnya.

### 2.2 Riset Terdahulu

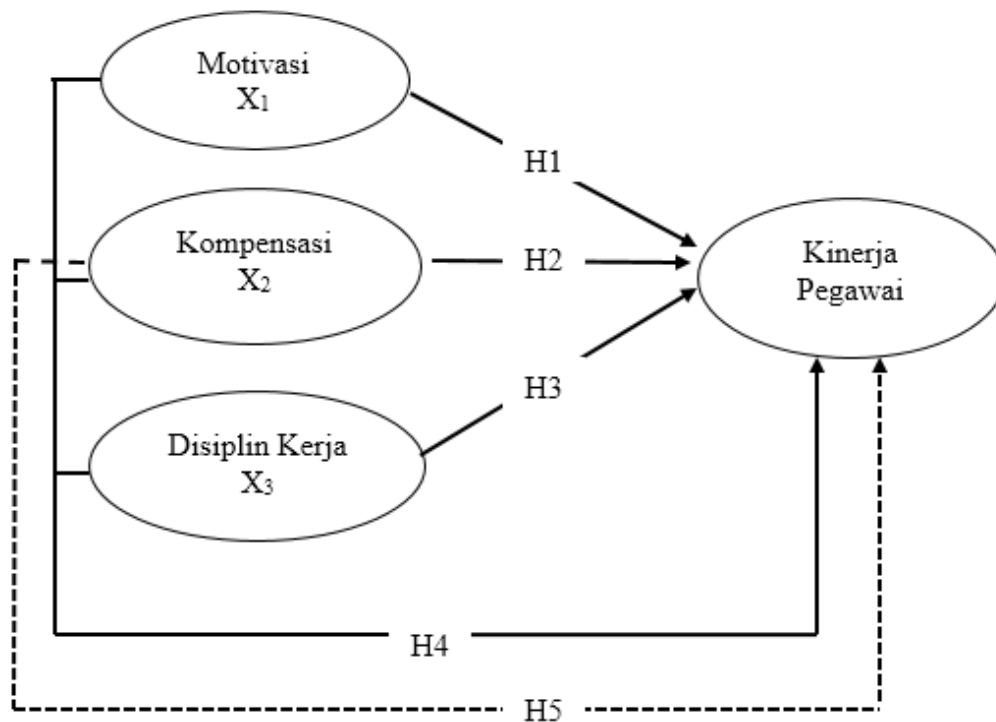
Riset- riset semacam ini sudah dicoba tadinya serta ialah riset terdahulu yang dirasa amat berarti dalam suatu riset yang hendak dicoba. Sebagian riset terdahulu yang melandasi riset ini diantaranya:

1. Riset yang dilaksanakan Widyaningtyas (2016) yang berjudul “dampak disiplin kerja serta motivasi kerja kepada kinerja pegawai studi pada PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten”. Hasil riset ini adalah Disiplin kerja serta motivasikerja berdampak positif serta silmutan kepada kinerja pegawai PT. Macana Jaya Klaten.
2. Riset yang dilaksanakan Prakoso (2016) yang berjudul “dampak motivasi kerja serta kompensasi kepada kinerja pegawai percetakan ART Studio Jakarta Pusat”. Hasil riset ini ialah motivasi kerja serta kompensasi berdampak positif kepada kinerja pegawai.
3. Riset yang dilaksanakan Nawa serta Kempa (2018) yang berjudul “dampak kompensasi serta disiplin kerja kepada kinerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Nusa Tenggara Timur”. Hasil riset adalah kompensasi serta disiplin kerja berdampak signifikan kepada kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) Wilayah NTT.

4. Riset yang dilaksanakan Lufitasari (2014) yang berjudul “dampak motivasi kerja, disiplin kerja serta kompensasi kepada kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan serta Aset D.I Yogyakarta”. Hasil riset menunjukkan motivasi kerja, disiplin kerja, serta kompensasi berdampak secara bersama-sama kepada kinerja pegawai.
5. Riset yang dilaksanakan Setiyono (2017) yang berjudul “dampak motivasi kerja, gaya kepemimpinan serta kompensasi kepada kinerja pegawai PT. Pundi Karya Bekasi”. Hasil riset menunjukkan Motivasi Kerja serta kompensasi berdampak signifikan kepada kinerja pegawai sesertagkan Gaya Kepemimpinan tidak berdampak signifikan kepada kinerja pegawai. Hasil pentesan memperlihatkan bahwa Kompensasi berdampak paling dominan kepada Kinerja Pegawai PT. Pundi Karya Bekasi.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Riset ini fokusnya di Dampak Motivasi, Kompensasi dan Disiplin kerja pada pegawai SAA Group Ponorogo. Kerangka pemikiran yang dipakai dalam riset ini dijelaskan dalam gambar 1.1 berikut.



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis

Bagi Sugiyono (2017:32), hipotesis ialah jawaban yang masih bersifat sementara kepada rumusan permasalahan riset, yang mana rumusan permasalahan riset sudah dinyatakan didalam bentuk pertanyaan.

### 2.4.1 Dampak Motivasi kepada Kinerja Pegawai

Riset yang dilaksanakan Widyaningtyas (2016), yang berjudul “dampak disiplin kerja serta motivasi kerja kepada kinerja pegawai studi pada PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten”, menyimpulkan kalau motivasi kerja berdampak secara parsial kepada kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan riset yang dilaksanakan oleh Prakoso (2016), yang bertajuk “dampak motivasi kerja serta kompensasi

kepada kinerja pegawai percetakan Art Studio Jakarta Pusat”, menyimpulkan bahwa motivasi kerja berdampak kepada kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dirumuskan adalah:

$H_{01}$  : Diduga Motivasi ( $X_1$ ) secara parsial tak berdampak signifikan kepada kinerja pegawai ( $Y$ ) pada SAA Group Ponorogo.

$H_{a1}$  : Diduga Motivasi ( $X_1$ ) secara parsial berdampak signifikan kepada kinerja pegawai ( $Y$ ) pada SAA Group Ponorogo.

#### **2.4.2 Dampak Kompensasi Kepada Kinerja Pegawai**

Riset yang dilakukan Prakoso (2016), yang berjudul “dampak motivasi kerja serta kompensasi kepada kinerja pegawai percetakan Art Studio Jakarta Pusat”, menyimpulkan kalau kompensasi berdampak signifikan kepada kinerja pegawai. Hal itu sejalan dengan riset yang dilaksanakan oleh Nawa dan Kempa (2018), yang judulnya “dampak kompensasi dan disiplin kerja kepada kinerja pegawai di PT. PLN (PERSERO) Wilayah NTT”, menyimpulkan bahwa kompensasi berdampak kepada kinerja pegawai. Menurut penjelasan diatas, hipotesis yang dirumuskan ialah sebagai berikut:

$H_{02}$  : Di duga kompensasi ( $X_2$ ) dengan cara parsial tidak berdampak signifikan kepada kinerja pegawai ( $Y$ ) di SAA Group Ponorogo.

$H_{a2}$  : Di duga kompensasi ( $X_2$ ) dengan cara parsial berdampak signifikan kepada kinerja pegawai ( $Y$ ) di SAA Group Ponorogo.

### **2.4.3 Dampak Disiplin Kerja kepada Kinerja Pegawai**

Riset yang dilakukan Widyaningtyas (2016), yang berjudul “Dampak disiplin kerja serta motivasi kerja kepada kinerja pegawai studi di PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten”, menyimpulkan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan kepada kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan riset yang dilaksanakan oleh Nawa serta Kempa (2018), yang judulnya “dampak kompensasi serta disiplin kerja kepada kinerja pegawai di PT. PLN (PERSERO) Wilayah NTT”, menyimpulkan kalau disiplin kerja berdampak kepada kinerja pegawai. Menurut penjelasan diatas, hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H<sub>03</sub> : Di duga disiplin kerja (X3) dengan cara parsial tidak berdampak signifikan kepada kinerja pegawai (Y) di SAA Group Ponorogo.

H<sub>a3</sub> : Di duga disiplin kerja (X3) dengan cara parsial berdampak signifikan kepada kinerja pegawai (Y) di SAA Group Ponorogo.

### **2.4.4 Dampak Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Kepada Kinerja Pegawai**

Menurut riset yang dilaksanakan Lufitasari (2014), yang judulnya “dampak motivasi kerja, disiplin kerja serta kompensasi kepada kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengaturan finansial serta Aset D.I Yogyakarta”, mengatakan kalau motivasi kerja, disiplin kerja, serta kompensasi berdampak dengan cara bersama kepada kemampuan pegawai. Menurut penjelasan di atas, hipotesis yang dirumuskan ialah sebagai berikut:

$H_{04}$  : Di duga motivasi (X1), kompensasi (X2), serta disiplin kerja (X3) dengan cara silmutan tidak berdampak signifikan kepada kinerja pegawai (Y) di SAA Group Ponorogo.

$H_{a4}$  : Di duga motivasi (X1), kompensasi (X2), serta disiplin kerja (X3) dengan cara silmutan berdampak signifikan kepada kinerja pegawai (Y) di SAA Group Ponorogo.

#### **2.4.5 Variabel Kompensasi Berdampak Dominan Kepada Kinerja Pegawai**

Berdasarkan riset yang dilakukan Setiyono (2017), yang judulnya “dampak motivasi kerja, gaya kepemimpinan serta kompensasi kepada kinerja pegawai di perusahaan konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi”, menyimpulkan bahwa kompensasi berdampak paling dominan kepada kinerja pegawai di PT. Pundi Karya Sejahtera. Menurut penjelasan diatas, hipotesis yang dirumuskan ialah:

$H_{05}$  : Diduga variabel kompensasi (X2) yang paling dominan tidak berdampak kepada kinerja pegawai (Y) pada SAA Group Ponorogo.

$H_{a5}$  : Diduga variabel kompensasi (X2) yang paling dominan berdampak kepada kinerja pegawai (Y) pada SAA Group Ponorogo.