

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Seperti yang telah penulis jelaskan pada bab sebelumnya, bahwa permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai motivasi kerja eksternal, kedisiplinan dan kinerja karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis.

2.1.1 Manajemen

Manajemen pada dasarnya dibutuhkan untuk semua tipe kegiatan organisasi. Istilah manajemen bukan lagi merupakan istilah asing bagi kita, tetapi sampai saat ini masih banyak orang mempunyai pengertian yang kabur tentang arti yang sebenarnya. Kata manajemen sendiri berasal dari bahasa Inggris yaitu *to manage* yang berarti memimpin atau mengelola suatu aktifitas kelompok manusia untuk mencapai sasaran yang sebelumnya telah ditetapkan secara keseluruhan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya manajemen perusahaan tergantung pada organisasi tersebut.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara umum manajemen dapat didefinisikan sebagai sekumpulan proses untuk meraih tujuan pada organisasi melalui kerja bersama dan bekerja sama

dengan sumber daya yang dimiliki organisasi. Sedangkan secara etimologis manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno yaitu *menagement*. Kata ini mempunyai arti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara termologis para ahli mendefinisikan manajemen secara beragam.

Selain itu pendapat lain menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:9) : Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu : *men, money, method, materials, machines, market*.

Sedangkan menurut Manullang yang dikutip oleh R. Supomo (2018:2) juga mengemukakan : Seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dari organisasi melalui sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut George R. Terry yang dikutip dari Ulber Silalahi (2017:6) menyatakan ada 4 (empat) fungsi utama dari sebuah manajemen, diantaranya:

1. Perencanaan (*planning*)

Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.

2. Penataan (*organizing*)

Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang mengerjakannya.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Membuat semua anggota kelompok, agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.

4. Pengendalian (*controlling*)

Mengawasi aktifitas-aktifitas demi memutuskan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Organisasi memiliki berbagai sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya meliputi modal, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan elemen penting.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan, baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi dengan tujuan yang menyangkut sistem perencanaan, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, dan ketenagakerjaan yang baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2016:37) Manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Selain itu, Gary Dessler (2016 : 4), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Definisi-definisi yang telah disebutkan para ahli di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu, seni dan proses dalam aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja sehingga tercapai tujuan organisasi dan individu, dan tercapai kepuasan pada diri individu.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu terapan dari ilmu manajemen, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi pokok yang sama dengan fungsi manajemen dan fungsi operasional, dengan penerapan

dibidang sumber daya manusia, berikut ini adalah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017 : 21) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planing*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

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

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penetapan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian.

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Departemen SDM dikatakan penting karena departemen tersebut tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM misalnya : modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi jelas-jelas mempengaruhi kedua-duanya. Manajemen SDM mendorong para manajer dan tiap karyawannya untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoprasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan ada beberapa strategi yang dapat membantu pimpinan membentuk SDM yang baik diantara lain dengan berbagai sasaran, seperti :

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Sasaran perusahaan

Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan, dalam hal ini antara lain perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja.

b. Sasaran fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan, seperti : pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran sosial

Sasaran sosial ini meliputi keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran pribadi karyawan

Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan.

2. Aktivitas manajemen sumber daya manusia

a. Kunci aktivitas SDM

Kalangan perusahaan kecil sekalipun bisa jadi tidak memiliki departemen SDM, dan mereka yang memiliki departemen pun, kemungkinan mengalami kekurangan anggaran dalam jumlah besar dan jumlah staff yang tidak memadai.

b. Tanggung jawab atas aktivitas MSDM

c. Tanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM berada di pundak masing-masing manajer.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para pimpinan, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Faktor penting dalam keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi atau lembaga adalah adanya karyawan yang mau bekerja dan mampu serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian diharapkan akan memberikan suatu hasil kerja yang memuaskan. Setiap karyawan memiliki motivasi atau semangat kerja yang berbeda-beda untuk mau bekerja dengan baik, hal itu juga merupakan sebab mengapa antar karyawan yang satu memiliki hasil kerja yang berbeda dengan karyawan lainnya. Ada karyawan yang bekerja hanya untuk mendapat kepuasan dari segi materi dan ada juga yang bekerja untuk mengejar prestasi atau penghargaan.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi diartikan sebagai keinginan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu menurut Stephen P. Robbins dalam Ulber Silalahi (2017:353). Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan, motivasi mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, misalkan faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Dari sini lalu muncul perluasan makna tentang motivasi, dimana motivasi lalu diartikan sebagai keinginan untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi, bagi setiap individu, motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemauan dan kemampuan. Michael Hitt, Stewardt Black dan Lyman W. Poorter dalam Ulber Silalahi (2017:354) membagi motivasi ke dalam 2 jenis:

1. Motivasi Internal: Adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain: Kebutuhan, Keinginan, Kerjasama, Kesenangan kerja, Kondisi karyawan dan Dorongan.

2. Motivasi Eksternal: Adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal antara lain ialah Gaji / upah, Kehidupan pribadi, Kondisi kerja, Jaminan kerja, Hubungan antar pribadi dan Kebijakan dan administrasi

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan.

2.1.3.3 Dimensi Motivasi

Menurut Stephen P Robbins dalam Ulber Silalahi (2017:353) tentang teori motivasinya mengemukakan bahwa “motivasi sebagai keinginan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu” Kebutuhan individu yang dimaksud terdiri dari :

1. Motivasi Internal

a. Characteristics of the individual (karakteristik individu), Karakteristik Individu terdiri atas minat, sikap, kebutuhan yang dibawa seseorang ke tempat kerja. Dengan indikator sebagai berikut.

1. Kebutuhan = Keamanan
 - = Harga diri
 - = Prestasi
 - = Kekuasaan
2. Sikap = Tentang Diri
 - = Tentang Pekerjaam
 - = Tentang Pengawasan
 - = Tentang Organisasi
3. Tujuan = Penyelesaian Tugas
 - = Tingkat Kinerja
 - = Kemajuan Karir

2. Motivasi Ekternal

b. Characteristics of the job (karakteristik pekerjaan), Karakteristik Pekerjaan merupakan sikap tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Dengan indicator sebagai berikut.

1. Timbal Balik
 - = Jumlah
 - = Pengaturan waktu
 - = Beban kerja
2. Tugas
 - = Variasi
 - = Cakupan

3. Kebijakanaksanaan = Bagaimana pekerjaan dilakukan

c. Characteristics of the work situation (karakteristik situasi pekerjaan),

Karakteristik situasi kerja / organisasi terdiri dari dua hal, yaitu lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan.

4. Sosial Langsung = Pengawasan

= Anggota kelompok

= Bawahan

5. Tindakan Organisasi = Penghargaan dan kompensasi

= Ketersediaan pelatihan

= Tekanan untuk tingkat output yang tinggi

2.1.3.4 Motivasi Kerja Eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijakanaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

2.1.3.5 Dimensi Motivasi Kerja Eksternal

Menurut Michael Hitt, Steward Black dan Lyman W. Porter dalam Dr Ulbar Silalahi (2017:354) didalam aspek-aspek motivasi kerja eksternal terdapat beberapa kategori yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain seperti:

1. Feedback

Umpan balik kinerja kepada karyawan merupakan pemberian informasi tentang tepat dan tidaknya atau baik dan tidaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan pada periode tertentu. Hal ini untuk mengevaluasi bagaimana kinerja mereka dan memberikan arahan yang tepat untuk kinerja yang lebih baik lagi dimasa depan.

2. Task

Tugas dalam hal ini di artikan sebagai mengikut sertakan karyawan dalam berbagai tugas atau mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan akan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

3. Discretion

Kebijaksanaan di sini dapat diartikan sebagai wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreatifitas dan melaksanakan tugas atasan atau manager. Dalam pendelegasian ini manager harus bisa meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.

4. Immediate Social

Social langsung di sini dapat di artikan sebagai penginformasian secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakan, dan kendala yang

dihadapi. Dengan sosialisasi secara langsung motivasi bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap sesuatu.

5. Organization Action

Tindakan organisasi yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin jika mereka terus menerus mendapatkan pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya di dalam organisasi.

2.1.4 Kedisiplinan

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada karyawan yang baru pada hari pertama mereka bekerja, karena karyawan tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan atau prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagaimana mestinya. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional dan konsekwensinya. Demikian pula peraturan atau prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif, dikutip dari (Akhmad Sudrajat 2008).

2.1.4.1 Pengertian Kedisiplinan

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Disiplin harus sangat diperhatikan dalam produktifitas perusahaan guna memaksimalkan hasil yang memungkinkan perusahaan untuk tetap betahan dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sintaasih dan Wiratama (2013:129), “disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.”

Begitu pula menurut Menurut Setyaningdyah (2013:145), “disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).”

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Sedangkan menurut Malayu hasibuan (2012:193), Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

2.1.4.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.4.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:94) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Ranupandoyo dan Masnan) dalam Edy Sutrisno (2016:94).

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian di perusahaan ataupun organisasi, kinerja karyawan terbaiklah yang menjadi harapan perusahaan dan organisasi. Semakin baik kinerja yang dimiliki oleh karyawan disuatu perusahaan/organisasi maka akan berdampak baik terhadap kinerja perusahaan, begitupun sebaliknya semakin buruk kinerja karyawan maka akan berdampak semakin buruk terhadap kinerja perusahaan oleh karena itu perusahaan harus mengelola secara optimal kinerja karyawan tersebut guna mencapai output kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Karena itu kinerja karyawan

merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Beberapa pendapat para ahli mengemukakan kinerja sebagai berikut :

Veithzal Rivai (2013:309) bahwa “Perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Edy Sutrisno (2013:170) bahwa “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Selain itu Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal sesuai dengan bidang dari tugasnya semua layak untuk dinilai. Menurut Veithzal Rivai (2013:552), tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja
3. Untuk mengetahui tingkat kerja karyawan selama ini
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
5. Pemberian imbalan yang serasi
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalaman penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan, promosi kenaikan jabatan, dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan menolong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja mereka.
11. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau imbalan.

12. Memperkuat antara hubungan karyawan dengan supervisor melalui diskusi
13. Sebagai penyaluran yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Jika ukuran pencapaian kinerja sudah ditetapkan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini dengan standar yang dibuat oleh periode waktu yang bersangkutan, akan didapatkan tingkat kinerja dari seorang pegawai sesuai jenis pekerjaannya dan tujuan organisasinya yang bersangkutan.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith David dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), yang merumuskan bahwa :

Human performance = ability + motivation

Motivation = attitude + situation

Ability = knowledge + skill

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan acuan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian terlebih dahulu dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan. Kajian yang digunakan

yaitu mengenai motivasi kerja eksternal dan kedisiplinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian yang dilakukan dan mendukung dengan judul penelitian penulis dihalaman berikutnya :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekan Baru) Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim prastikameilany@yahoo.co.id (2015)	Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	-	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Garam (PERSERO). Hendra Kurniawan dan Arasy Alimudin 2015	Kedisiplinan Motivasi Kerja Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pasir Pengaraian. Yulfita' Aini 2013	Motivasi Eksternal Kinerja Karyawan	Motivasi Internal Lingkungan Kerja	Motivasi kerja eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan

No	Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
4	Pengaruh Motivasi Internal dan Ekternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Indimarco Prismatama Distribution Center Bogor). Jane Christin Djudi Mukzam 2017	Motivasi Ekternal Kinerja Karyawan	Motivasi Internal	Motivasi kerja Ekternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Motivasi Internal dan Ekternal Terhadap Kinerja Guru Bahasa Indonesia. Jasmani, Christanto Syam dan Martono 2014	Motivasi Ekternal	Motivasi Internal Kinerja Guru	Motivasi kerja ekternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
6	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih Jakarta. Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty (2016)	Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	-	Terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel Millennium Sirih
7	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016)	Disiplin Kerja Kinerja Pegawai	-	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Jeli Nata Liyas (2017)	Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	-	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	The effect of competency, motivation, organizational culture on the employee performance at the jayakarta hotel, Suryana H Achmad (2014)	Motivation	Employee Performance Competency Organizational Culture	Motivation have a positive and significant business performance

No	Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
10	Influence Motivation and Discipline On The Performance Of Employees (Studies On, Cv Eastern Star Home In Surabaya). Priono, Marzuki and Yoyok Soesati (2016)	Motivation Disciplin Performance of employee	-	Motivation and discipline have a significant effect on employee performance
11	The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenaga Kerjaan SULUT Brigita Ria Tumilaar (2015)	Motivation Disciplin Performance of employee	Leadership	Motivation and discipline have a significant effect on employee performance
12	The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency Rista Eka Rachim Febiningtyas, Diah Ekaningtias (2014)	Motivation Disciplin Performance of employee	Leadership	Motivation and discipline have a significant effect on employee performance

Sumber : Kutipan data Jurnal 2018

Beberapa penelitian di atas meneliti variabel-variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja eksternal, kedisiplinan dan kinerja karyawan. kesamaan penelitian yang akan dilakukan penulis dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai motivasi kerja eksternal, kedisiplinan dan kinerja karyawan. perbedaan antara peneliti terdahulu dengan penelitian ini terletak pada waktu, objek, metode, letak variabel dan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Unit observasi dari penelitian ini adalah Distro Dozsky Cloth Bandung Jawa Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja eksternal, dan kedisiplinan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja

karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Adapun populasi dari seluruh karyawan Dozsky Cloth berjumlah 31 karyawan. Dengan demikian maka di tarik sampelnya sebanyak 15 karyawan, Sampel dari penelitian ini adalah mengambil sampel secara acak (*Simple Random Sampling*).

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan dasar yang diperoleh melalui observasi dan telah dipustakakan, kerangka pemikiran dibuat untuk menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya baik secara simultan maupun parsial berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja eksternal, kedisiplinan dan kinerja karyawan.

Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para pimpinan, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Faktor penting dalam keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi atau lembaga adalah adanya karyawan yang mau bekerja dan mampu serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian diharapkan akan memberikan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan.

Motivasi kerja juga bisa dikatakan kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal.

Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasabiasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan dari asumsi diatas bahwa dengan peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya dan keuntungan yang didapat dalam suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang meningkat dari tahun ke tahun apabila motivasi ini terus dilakukan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulfita'Aini (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi Internal, Ekternal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pasir Pengairan. Dengan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 35 dari 44 orang karyawan UPP, hal ini dikarenakan 9 karyawan yang tidak mengembalikan kuisisioner kepada peneliti. Dari hasil penelitian nya menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Ekternal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Jasmani, Christanto Syam dan Martono (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Internal dan Ekternal Terhadap Kinerja Guru Bahasa Indonesia Studi Pada FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak. Populasinya adalah 7 orang guru Bahasa Indonesia tingkat SMA, SMK, MA se-Kecamatan Sukadana, sehubungan jumlah populasi guru Bahasa Indonesia tingkat SMA, SMK, MA yang ada di kecamatan Sukadana berjumlah 7 orang, maka diambil keseluruhan sebagai total sampel dalam penelitian ini, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Ekternal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Brigita Ria Tumilaar (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenaga Kerjaan SULUT. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan SULUT yang berjumlah 80 orang. Sampel merupakan perwakilan dari sebagian besar populasi yang diteliti. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 responden. Dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Suryana H Achmad (2016) yang berjudul *The Effect Of Competency, Motivation, And Organizational Culture On The Employee Performance At The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia*. Penelitian ini terbatas pada staf front liner, yang terdiri dari 18 staf kantor depan, 20 staf rumah tangga dan binatu, dan 28 staf makanan dan minuman, atau 66 staf secara total. Semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dengan Hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Jane Christin Djudi Mukzam (2017) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Internal dan Ekternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA DISTRIBUTION CENTER BOGOR)*. Pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling yang dilakukan terhadap 91 orang responden dari 892 karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA DISTRIBUTION CENTER BOGOR dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi Ekternal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam suatu perusahaan, oleh karena itu tenaga kerja yang ada perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tuntutan perusahaan. Salah satu cara yang tepat adalah dengan adanya disiplin kerja sebagai acuan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi atau kinerja karyawan diperusahaan.

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja. Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekan Baru). Untuk populasi penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari pegawai bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru yang berjumlah 67 orang. Dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijiyanty (2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu mengambil sampel dari seluruh populasi karyawan bagian marketing yang berjumlah 20 orang

karyawan. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Astadi Pangaso dan Putri Intan Susanti (2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah 64 orang pegawai di Biro Yayasan Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang semuanya akan dijadikan subyek atau sampel dalam penelitian ini. Dengan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Karena adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Dikarenakan populasi kecil maka untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus (sampling jenuh) yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 41 orang karyawan. Dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Motivasi kerja Ekternal dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja Ekternal dan Kedisiplinan memiliki kontribusi yang sangat besar dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang yang memiliki motivasi yang besar dan didukung oleh kedisiplinan yang memadai maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Riska Eka Rachim Febiningtyas dan Diah Ekaningtyas (2014) yang berjudul *The Effect Of Leadership, Motivation, and Work Discipline On The Employee Performance Of Finance Section In The Regionsl Working Unit In Tulungagung Regency*. Sampelnya adalah karyawan bagian keuangan masing-masing Satuan Kerja Wilayah Kabupaten Tulungagung. Dengan hasil peneitian bahwa motivasi dan kedisiplinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

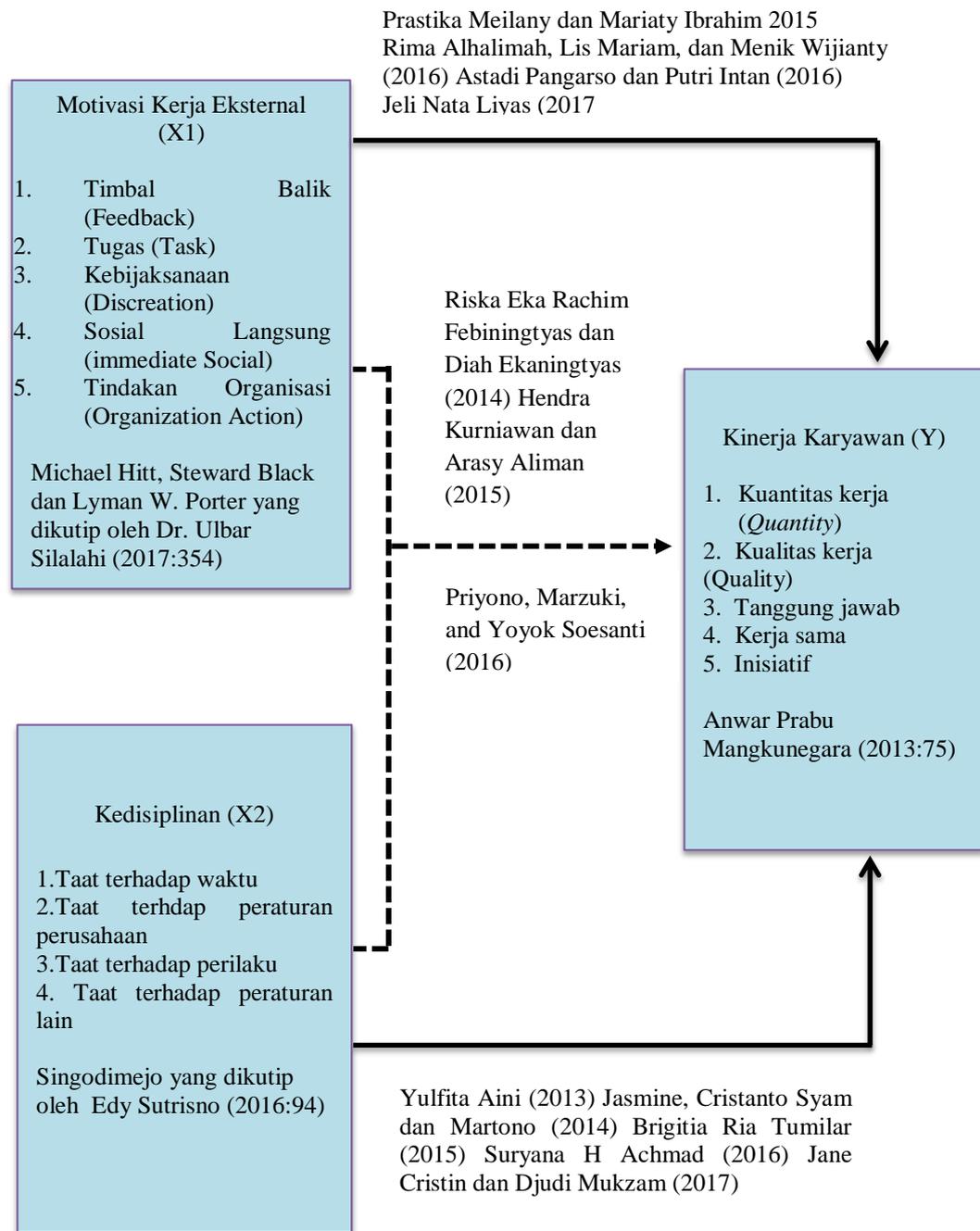
Penelitian lain dilakukan oleh Hendra Kurniawan dan Arasy Alimudin (2015) yang berjudul *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Garam (PERSERO)*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan Organik PT. GARAM (Persero) yang bekerja di Kantor Perwakilan Surabaya sebanyak 81 orang. Dengan hasil penelitian bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Priyono, Marzuki dan Yoyok Soesatyo (2016) yang berjudul *Influence Of Motivation and Discipline On the Performance Of Employees (Studies On, CV Eastern Star Home In Surabaya)*. Penelitian ini dilakukan di kantor CV. Eastern Star Home Surabaya Populasi dalam penelitian

ini sebanyak 50 orang. Sampel diambil sebanyak 33 orang, berdasarkan rumus Slovin dengan teknik *proportional stratified random sampling procedure*. Teknik pengumpulan data dengan metode survei menggunakan kuesioner. Dengan hasil penelitian bahwa motivasi dan kedisiplinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis. Hubungan antar variabel tersebut harus dapat menjawab jenis dan jumlah rumusan masalah penelitian. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antar variabel dalam paradigma penelitian di halaman berikutnya :



Keterangan :
 - - - - -> : Secara Simultan
 —————> : Secara Parsial

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan
 - a. Motivasi kerja eksternal dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis Parsial
 - b. Motivasi kerja eksternal mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - c. Kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan