

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Dalam kajian Pustaka ini akan dibahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Teori-teori dalam kajian Pustaka ini berdasarkan karangan ilmiah yang direferensi dari laporan penelitian yang dilakukan sebelumnya, berdasarkan sumber-sumber yang tertulis secara teoritis. Sehingga dapat dijadikan acuan dalam menyusun kajian pustaka.

2.1.1. Pengertian Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari Bahasa perancis kuno, yaitu “*management*”, yang memiliki arti seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Manajemen juga merupakan ilmu pengetahuan sistematis yang diterapkan dalam seluruh organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial keagamaan, dan lain-lainnya. Adapun pengertian manajemen menurut para ahli sebagai berikut :

Firmansyah (2018:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunanm pengarahannya dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Sedangkan menurut Sarinah & Mardalena (2017:7) manajemen adalah suatu proses

dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja Bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang dilakukan disebuah perusahaan dengan cara mengarahkan, menggerakkan, mengorganisasikan, mengawasi karyawannya untuk menentukan sasaran dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien

2.1.1.1. Unsur Manajemen

Perusahaan pada dasarnya memiliki unsur-unsur manajemen yang membentuk sistem manajerial yang baik, apabila salah satu unsur tersebut hilang, maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami kesulitan dengan berkurangnya upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen.

Menurut Firmansyah & Mahardika (2018 :4) unsur-unsur pokok manajemen adalah manusia (*man*), barang-barang (*materials*), mesin (*machines*), metode (*methods*), uang (*money*) dan pasar (*market*). Ke enam unsur atau sarana manajemen ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing unsur pokok manajemen.

1. Manusia (*Men*)

Yakni Sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Dengan adanya faktor sumber daya manusia, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.

2. Uang (*Money*)

Yakni faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (*Budget*), upah karyawan (*Gaji*), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

3. Material (*Material*)

Materials berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Dengan adanya barang mentah maka dapat dijadikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.

4. Mesin (*Machine*)

Berupa berbagai mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Dengan adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.

5. Metode (*Method*)

Yaitu tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar tercapai suatu tujuan akan dituju.

6. Pasar (*Market*)

Yakni tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Seorang manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran hasil produksi dapat berlangsung. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang haruslah sesuai dengan selera konsumen dan daya beli masyarakat.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua unsur utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Secara sederhana, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuannya,

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya.

Sumber day ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Berdasarkan dari beberapa pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana aktivitas suatu organisasi yang dimiliki tujuan untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya dalam bentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien, baik secara individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan Bersama, yang nantinya dapat digunakan secara maksimal

2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah mengelola orang seefisien mungkin untuk mencapai unit sumber daya manusia yang saling menguntungkan. Manajemen sumber daya manusia sendiri adalah bidang yang

menyelidiki bagaimana peran hubungan manusia ada untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan bisnis.

Berikut ini merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Supomo & Nurhayati (2018:17) yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien supaya sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengadaan, pengorganisasian, pengintegrasian, pengendalian, pemeliharaan, pengembangan, kompensasi, pengarahan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi itu sendiri merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan supaya mau bekerjasama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapai tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan supaya mau menaati peraturan perusahaan dan bekerja yang sesuai dengan arahan dan apabila terdapat

penyimpangan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengembangan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan supaya tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh keuntungan atau laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan supaya mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

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

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir dan pensiun.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penentu bagi sebuah perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun operasional sangatlah menunjang dalam usaha yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk menangani permasalahan yang berhubungan langsung dengan karyawan, sehingga

dapat memberikan kontribusi untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang berhubungan dengan terwujudnya hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam perusahaan.

Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:14), yaitu :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, and job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right main in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.

7. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
8. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.2.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk memperbaiki atau meningkatkan kualitas kinerja, berikut tujuan manajemen menurut Sedermayanti (2017:9) yaitu :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Larasati (2018:11) terdapat 4 tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Tujuan Sosial, manajemen sumber daya manusia berfungsi supaya organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional, manajemen sumber daya manusia berfungsi supaya sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional, manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual, manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.3. Disiplin Kerja

Disiplin bisa juga disebutkan sebagai bentuk Tindakan taat dan patuh akan sesuatu yang sesuai dengan nilai, aturan maupun tanggungjawab. Disiplin merupakan sebuah kesadaran sesorang untuk mau dan mampu mengendalikan diri dan mematuhi aturan atau nilai-nilai yang telah di sepakati

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Dolet Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa : “disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui Bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa : “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah Tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya

2.1.3.2. Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:15) untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut :

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun
- c. Pendisiplinan dilakukan oleh atasan langsung dengan bawahan segera.

d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singomedjo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasar kan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuathal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

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

sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.1.3.4. Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2019 : 298) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu :

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indicator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu : Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja, dan absensi.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu : ketelitian, dan perhitungan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat

dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu : mentaati peraturan dan pedoman kerja dan tanggung jawab.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu : kepatuhan, dan kelancaran

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana, harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu : suasana harmonis, dan saling menghargai

2.1.4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi semua perusahaan maupun organisasi karena tanpa motivasi kerja yang baik maka tujuan karyawan untuk bekerja maupun tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan. Karena motivasi kerja menjelaskan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi seorang karyawan agar bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran

dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Pengertian motivasi kerja berasal dari bahasa latin "*movere*" yang artinya berarti dorongan, kekuatan pendorong atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan. Kata "*movere*" dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang artinya memberi suatu motif, menciptakan suatu motif, atau hal-hal yang menimbulkan suatu dorongan atau keadaan yang menimbulkan suatu dorongan hati.

Menurut Afandi (2018:23) "Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas."

Menurut Maruli (2020:58) "Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan maupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja"

Menurut Sedarmayanti (2017:154) "Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja."

Menurut Hasibuan (2017:281) “Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas bahwa motivasi adalah keinginan, keahlian, ketersediaan, untuk mengeluarkan tingkat usaha dan upaya untuk mencapai prestasi dan keinginan yang ada dalam diri seseorang guna untuk mewujudkan suatu tujuan yang diinginkan.

2.1.4.2. Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayandi (2017:162) Prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut :

2. Perilaku berganjaran cenderung akan diulangi.
3. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan
 - a. Standard untuk kerjanya dapat dicapai
 - b. Ganjaran yang diharapkan memang ada
 - c. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
4. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
5. Perilaku tertentu lebih “*reinforced*” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan

lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.

7. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:162) langkah kongkret untuk motivasi, dapat dikenali terlebih dahulu anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara lain:

1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat.
2. Kembangkan sistem pengukuran "*performance*" yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik
3. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal: lewat pelatihan dan menumbuhkan "rasa mampu"
5. Perlakukan adil, objektif, dan jadilah teladan

2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:24) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- a. Kebutuhan hidup, yaitu kebutuhan untuk mempengaruhi hidup. Seperti makanan, minuman, rumah, udara, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan masa depan, kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimisme.

Kebutuhan harga diri, kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan lain dan masyarakat sekitar. Idealnya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi akan semakin tinggi pula prestasinya.

2.1.4.4. Dimensi Dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:281) menyatakan bahwa dimensi dan indikator motivasi yaitu :

1. Kebutuhan akan Prestasi
 - a. Mengembangkan Kreatifitas
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Kebutuhan akan afiliasi
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggaldan bekerja (*sense of belonging*)
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (*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

2.1.5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam Bahasa inggrisnya yaitu *performance*. Istilah *performance* pada umumnya

merujuk sebagai kinerja pekerjaan atau kinerja sebenarnya yang artinya prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang selama menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

2.1.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan, oleh karena itu pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia.

Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2017:70) “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Triastuti (2018:204) “Kinerja karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari suatu perusahaan. Semakin baik atau semakin tinggi kinerja karyawan akan mempermudah dalam mencapai tujuan dari perusahaan, karena kinerja suatu hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan.”

Menurut Afandi (2018:83) “Ditinjau dari sisi hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan

secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Bedasarkan dari beberapa pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi aktual maupun prestasi yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas, kuantitas, efisien dan efektif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan tidak melanggar hukum, moral dan etika yang ada, ketika kinerja karyawan di dalam perusahaan baik, maka perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuannya.

2.1.5.2. Tujuan Penelitian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri. Secara lebih jelasnya, tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut masram & mu'ah (2017:143) yaitu :

1. Kesetiaan, yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan karyawan dalam mentaati dan melaksanakan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Hasil kerja, yang dimaksud adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

4. Ketaatan, kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaatiperintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
5. Kejujuran, yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang karyawandalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Kerjasama, kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
7. Prakarsa, kemampuan seseorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
8. Kepemimpinan, kemampuan yang dimiliki seorang karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

2.1.5.3. Manfaat Penelitian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:68) manfaat dari penilaian prestasi kerja pada kinerja karyawan, yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan

pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam perusahaan.
5. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga *performance* yang baik.

2.1.5.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Masram & Mu'ah(2017:147) yaitu :

1. Efektivitas dan efisiensi, apabila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut sudah efektif dan efisien, karena hal yang paling utama dalam pekerjaan yaitu mencapai target atau tujuan yang sudah direncanakan
2. Otoritas (wewenang), otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja.
3. Disiplin, adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku dalam

perusahaan, yang mana kedisiplinan karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan.

4. Inisiatif, merupakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu dalam pekerjaannya.

2.1.5.5. Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2017:70) dimensi dan indikator pada kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja (*Quality*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan, adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikator yang terkait yaitu :

- a. Hasil kerja yang bagus.
- b. Ketelitian dalam bekerja.

2. Kuantitas Kerja (*Quantity*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Adapun indikator yang terkait yaitu

- a. Kecepatan dalam bekerja.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator yang terkait yaitu :

- a. Bertanggungjawab ketika melakukan kesalahan.

4. Kerja Sama (*Team Working*)

Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator yang terkait yaitu :

- a. Menjalin kerjasama dengan rekan kerja.

5. Inisiatif (*Initiative*)

Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu. Adapun indikator yang terkait yaitu :

- a. Kemandirian dalam bekerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar acuan yang berupa teori atau temuan hasil berbagai penelitian sebelumnya dengan permasalahan yang relevan sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Penelitian terdahulu sangat penting dimana kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang sangat dijadikan sebagai data pendukung yang terkait dengan variabel yang akan diteliti, oleh karena itu peneliti melakukan Langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal yang dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>M. Ardi Nupi Hasyim, dkk., (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex</p> <p>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Juni 2020 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwamotivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Kahatex</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian
2	<p>Petrina gabriella & Hendy (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 8 Bekasi</p> <p>ISBN: 978-602-52720-2-8 2019 Juli 2019 Hal: 121 – 124</p>	<p>Berdasarkan dari hasilpenelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja guru 2. Lokasi penelitian

No	Peneliti dan Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	<p>Salman Farisi, dkk., (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V</p> <p>Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020 : 15-33</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi Penelitian
4	<p>Effendi & Febrie (2019)</p> <p>Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.</p> <p>Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 1, Nomor 1, Juni 2019 p-ISSN : 2656-8918 e-ISSN: 2684-8317</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian

No	Peneliti dan Judul	Hasil penelitian	Persamaan	perbedaan
5	<p>M. Ekhsan (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics.</p> <p>Jurnal ekonomi dan kewirausahaan Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT syncrum logistics.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian
6	<p>Kepi Kusumayanti dkk (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas perindustrian dan perdagangan daerah pemerintah kota batam</p> <p>Jurnal BENING prodi Manajemen Volume 7 No. 2 Tahun 2020 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas perindustrian dan perdagangan daerah pemerintah kota batam</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Gaya kepemimpinan 3. Lokasi penelitian

No	Peneliti dan Judul	Hasil penelitian	Persamaan	perbedaan
7	<p>Anggreany hustia (2020)</p> <p>Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, issue 1 Desember, 2020, Page 81-91</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. CS2 Pola sehat palembang</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Lokasi penelitian
8	<p>Robby & Sutiyantri (2021)</p> <p>Pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel berbintang di kota batam</p> <p>Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science https://journal.uib.ac.id/index.php/combine</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan namun disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada hotel bintang di kota batam</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. pelatihan 2. Lokasi penelitian

No	Peneliti dan Judul	Hasil penelitian	Persamaan	perbedaan
9	<p>Nunu Nurjaya (2021)</p> <p>Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara cipta pesona</p> <p>AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1 Tahun 2021</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik pekerjaan 2. Motivasi kerja 3. Lokasi penelitian
10	<p>Sandy fialy (2020)</p> <p>Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 11</p> <p>Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135 http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO ISSN 2623-2634 (online)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 11</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja 2. Lokasi penelitian

No	Peneliti dan Judul	Hasil penelitian	Persamaan	perbedaan
11	<p>Whina Ratnawati, dkk., (2022)</p> <p>Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Simetri Putra Perkasa</p> <p>JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen), 8 (2) Mei 2022 ISSN 2407-2648 (Print) 2407-263X (Online), DOI 10.31289/jkbm.v8i2.7321 Available online http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara paraisal dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Simetri Putra perkasa</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian
12	<p>Priatna Dwiansyah (2021)</p> <p>Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing</p> <p>Jurnal Manajemen Dewantara. Vol.5. No.2. Oktober 2021</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada outsourcing</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian

No	Peneliti dan Judul	Hasil penelitian	Persamaan	perbedaan
13	<p>Kartika Dwi, dkk., (2019)</p> <p>Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Nganjuk</p> <p>JIMEK – Volume 2 Nomor 1 Juli 2019 Pengaruh Motivasi Kerja. (Arisanti, dkk) Doi : http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427 E-ISSN : 2621-2374</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Nganjuk</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian
14	<p>Princesza & Anton. (2021)</p> <p>Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan</p> <p>Permana, P. F. C. dan Pracoyo, A., Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan... ISSN: 2460-8114 (print) 2656-6168 (online)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank PQR Klaster WKJS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Lokasi penelitian

No	Peneliti dan judul	Hasil penelitian	Persamaan	perbedaan
15	<p>Sri Asfirawati., (2021)</p> <p>Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan diklat</p> <p><u>Vol. 14 No. 1 (2021): Jurnal Bina Bangsa Ekonomika (JBBE)</u></p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten jeneponto</p>	<p>1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja karyawan</p>	<p>1. Pendidikan 2. Pengalaman 3. Lokasi penelitian</p>

Sumber : Hasil diolah peneliti (2023) dari berbagai jurnal

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertera pada tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang. Persamaan yang terdapat pada penelitian diatas yaitu menggunakan variable disiplin dan motivasi kerja sebagai variabel independent dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependent. Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian, sehingga dapat memperkaya teori dan wawasan yang akan digunakan dalam melakukan perbandingan serta membantu kelancaran penelitian yang akan dilakukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada kajian Pustaka dan beberapa hasil penelitian sebagaimana telah dipaparkan diatas, telah menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang sudah diajukan, salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan apabila perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik, maka dapat dipastikan kinerja perusahaan akan membaik, karena kinerja karyawan merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang akan dihasilkan.

Menurut Mangkunegara (2017:70) “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Sugiyono (2017) kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif.

Kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya tidak akan berdiri sendiri, tetapi akan berhubungan dengan banyak faktor seperti kepemimpinan, dan motivasi. Pada sub-sub penelitian ini, akan menggambarkan kerangka pemikiran yang bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam melihat serta menyimak teori

yang digunakan dan menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel dan konsep teori sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan sementara.

2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang tentu memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut, sehingga akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawannya serta dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan.

Robby dan sutiyanti (2021) Selanjutnya dilakukan pengujian Koefisien determinasi ini mengukur persentase total variasi dependen yang dijelaskan oleh variabel independen didalam regresi. Berdasarkan hasil penelitian nilai Adjusted R² di peroleh sebesar 0.404 atau sebesar 40.4%. Berarti 40.4% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi, pelatihan, dan disiplin sebagai variabel independent. Sedangkan sisanya 59.6% dipengaruhi variabel diluar model tersebut

Menurut Kartika Dwi (2019) Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5,043 > t tabel sebesar 2,756 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,01. Maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan

Lalu menurut Anggreany Hustia (2020) Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang beberapa simpulan yang dibuat mengenai kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi, yaitu:

pertama, ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Kedua, ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang).

Berdasarkan dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hendaknya pihak perusahaan mengevaluasi pemberian kompensasi yang sesuai untuk mendorong motivasi karyawan dan memberikan pujian atau apresiasi kepadakaryawan yang berprestasi sehingga bisa memacu karyawan lain untuk meningkatkan kinerjanya.

2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini didukung dari hasil penelitian Mekhsan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Lalu menurut Kepi Kusumiyanti, dkk., (2020) Disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam

Menurut Sandy Fialy (2020) Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi mengenai disiplin kerja , karena apabila seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan dilatarbelakangi dan memiliki keahlian, pengetahuan serta keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi mengenai disiplin kerja , karena apabila seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan dilatarbelakangi dan memiliki keahlian, pengetahuan serta keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

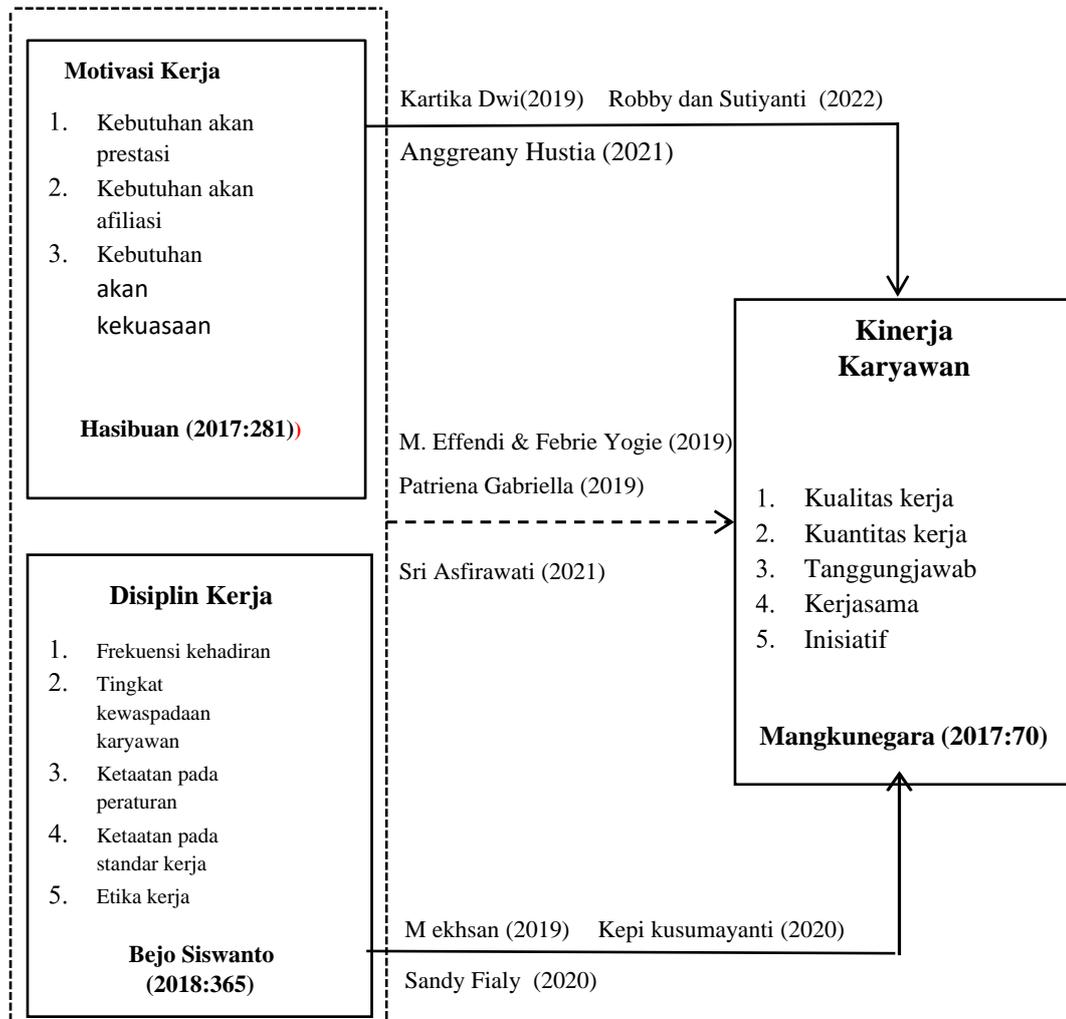
Penelitian yang mendukung tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang di lakukan M. Effendi & Febrie Yogie (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Bukit hijau Estate Kecamatan Rawas Ilir Kabupaten Musi Rawas Utara

Sedangkan menurut Petrina Gabriella (2019) ada beberapa kesimpulan yang didapatkan dari penelitian adalah berdasarkan uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 40,07 dengan probabilitas sebesar 0,00. Yang berarti motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah SMAN 8 Bekasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Dengan demikian, jika motivasi kerja dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja guru pun akan meningkat.

Lalu menurut Sri Asfirawati (2021) Berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja secara individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Motivasi adalah semangat yang muncul dari dalam diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan guna mewujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut, maka penelitian mengenai karakteristik disiplin dan motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat ditunjukkan pada gambar paradigman seperti pada gambar berikut ini

2.3.4. PARADIGMA PENELITIAN



Sumber : Data diolah peneliti (2023)

2.4 HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis penelitian yaitu hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti berdasarkan kerangka teori yang merupakan jawaban atau kesimpulan sementara atas permasalahan penelitian yang dinyatakan oleh peneliti yang diyakini

kebenarannya. Ada dua hipotesis yang akan penulis lakukan yaitu hipotesis simultan dan hipotesis parsial. Berdasarkan kerangka pemikiran dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

- a. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis parsial

- a. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan