

BAB II

KAJIAN PUSTAKA. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada sebuah upaya untuk melakukan penelitian maka dibutuhkan sebuah panduan teori-teori serta dukungan untuk setiap hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya yang akan berkaitan dengan sebuah penelitian yang sedang dilakukan. Pustaka yang sedang dibahas yaitu mengenai referensi pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti dinyatakan oleh Sugiyono (2018: 52) mengatakan bahwa:

“Teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.”

Konsep merupakan pendapat ringkas yang dibentuk melalui proses penyimpulan umum dari suatu peristiwa berdasarkan hasil observasi yang relevan. Definisi merupakan suatu pernyataan mengenai ciri-ciri penting suatu hal dan biasanya lebih kompleks dari arti, makna atau pengertian suatu hal. Sedangkan proposisi merupakan pernyataan yang membenarkan atau menolak suatu perkara.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Sebelum berbicara mengenai MSDM secara rinci, penting untuk mengetahui tentang manajemen. Beberapa ahli mendeskripsikan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni, seperti yang diungkapkan,

George R. Terry, yang diterjemahkan oleh Emron, Yohny Anwar (2018: 4) bahwa:

“Seorang manajer adalah seorang ilmuwan dan seorang seniman. Untuk situasi tertentu ilmu pengetahuan dapat mengurangi jumlah seni manajemen yang diperlukan, tetapi hal itu tidak pernah dapat mengeliminasi seni. Seni manajemen senantiasa ada”.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan, banyak ahli yang mengemukakan definisi mengenai manajemen, diantaranya

Penulis

menurut Stephen P. Robbins & Coulter (2017: 39) berpendapat bahwa:

“Manajemen merupakan proses melibatkan koordinasi dan pengawasan kegiatan kerja orang lain, sehingga kegiatan mereka dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Seorang manajer harus bisa melibatkan dan memastikan bahwa, aktivitas kerja diselesaikan secara efisien dan efektif oleh karyawan yang bertanggungjawab dalam melakukannya”.

Schermerhorn et.al, (2017: 23) mengatakan bahwa:

“Manajemen adalah kegiatan dalam perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan kinerja”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017: 9) menyatakan bahwa:

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

Pendapat para ahli mengenai manajemen yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diartikan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur penggunaan sumber daya agar efektif dan efisien dalam penggunaannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Dessler (2017:2) dalam bukunya yang berjudul *Human Resources Management* yang diterjemahkan oleh Diana Angelica membagi *management process* menjadi lima bagian, yaitu:

1. *Planning* : menetapkan tujuan, standar, mengembangkan peraturan dan prosedur, dan mengembangkan rencana.
2. *Organizing* : mengkoordinasikan pekerjaan, wewenang, dan otoritas serta komunikasi kepada bawahan.
3. *Staffing* : menentukan dan memilih karyawan, memberi kompensasi, mengevaluasi, melatih dan mengembangkan karyawan.
4. *Leading* : membuat orang lain bertanggung jawab dengan menyelesaikan tugas, dan menjaga moral dalam organisasi, serta memotivasi karyawan.
5. *Controlling* : bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan.

Menurut Stephen P. Robbins & Judge (2017: 4) yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati terdapat keahlian manajemen (*management skill*) terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Keterampilan Teknis (*Technical Skill*)

Yaitu mencakup kemampuan untuk menerapkan pengetahuan khusus kepada keahlian.

2. Keterampilan Manusia (*Human Skill*)

Merupakan kemampuan dalam berkomunikasi, memahami, memotivasi, serta mendukung orang lain baik secara individu maupun dalam kelompok.

3. Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Merupakan kemampuan mental dalam menganalisis dan membaca situasi yang kompleks.

Kemudian Stephen P. Robbins & Judge (2017: 3) yang diterjemahkan oleh Ratna Saraswati juga menjelaskan bahwa peran manajemen terbagi dalam tiga jenis antara lain :

1. Peran Interpersonal : semua manajer diharuskan untuk melaksanakan tanggung jawab yang sifatnya seremonial dan simbolis.
2. Peran Informasional : semua manajer pada tingkat tertentu, memperoleh informasi dari luar organisasi dan institusi, khususnya melalui media berita (termasuk internet) dan berbicara dengan orang lain untuk mempelajari perubahan selera masyarakat, apa yang mungkin sedang direncanakan pesaing, dan sebagainya.
3. Peran Memutuskan : Mintzberg mengidentifikasi empat peran yang membutuhkan keputusan. Dalam peran wirausaha, manajer mengawali dan mengawasi proyek-proyek baru yang akan meningkatkan kinerja organisasi

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut Emron, Yohny (2018: 20) Ada beberapa unsur manajemen yang disingkat 6M (*man, money, material, machine, method, and market* adalah sebagai berikut :

1. Manusia (*Man*) : Sarana utama bagi setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu adalah manusia.
2. Uang (*Money*) : Untuk melakukan berbagai aktivitas perusahaan uang adalah salah satu hal yang sangat diperlukan untuk biaya-biaya yang dikeluarkan.

3. Bahan-bahan (*Materials*) : Bahan-bahan merupakan faktor pendukung utama dalam proses produksi, tanpa adanya bahan-bahan maka proses produksi tidak akan berjalan.
4. Mesin (*Machine*) : Dengan kemajuan teknologi, penggunaan mesin-mesin sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.
5. Metode (*Method*) : Untuk melakukan kegiatan-kegiatan agar berdaya guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode atau cara melakukan pekerjaan.
6. Pasar (*Market*) : Pasar merupakan sarana yang tidak kalah penting dalam manajemen, agar bisa dipasarkan ke masyarakat luas dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan/laba.

Berdasarkan unsur-unsur manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa 6 unsur manajemen yaitu (man, money, methods, materials, machine, market) merupakan alat pendukung didalam suatu perusahaan maupun organisasi untuk membantu terwujudnya suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi, dengan fungsi-fungsi diantaranya adalah:

(1) data kepegawaian, (2) perencanaan dan pengembangan, (3) rekrutmen, (4) kompensasi dan kesejahteraan, (5) kedisiplinan dan aturan (6) penilaian dan penghargaan, (7) memotivasi, (8) pemeliharaan, (9) pengintegrasian, (10) Kesehatan kerja (Emron, 2018: 10).

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan, tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, dibawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang mengemukakan oleh para ahli

Menurut Sutrisno (2017: 6) menjelaskan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Menurut Sinambela (2017: 68) mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017: 10) menyatakan bahwa:

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

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diatas maka Penulis dapat menyimpulkan bahwa, dalam manajemen sumber daya manusia dapat berbagi fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, penempatan, pengendalian, dan pengawasan. Pelaksanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, ataupun organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:21) meliputi :

1. Perencanaan (*Planning*) : perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) : pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*). Pada tahap ini karyawan akan ditempatkan sesuai dengan jobdesk nya masing-masing.
3. Pengarahan (*Directing*) : pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*) : pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*) : proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*) : proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*) : pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*) : kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan
9. Pemeliharaan (*Maintenance*) : kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
10. Kedisiplinan (*Discipline*) : merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan.
11. Pemberhentian (*Separation*) : adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan, kontrak kerja berakhir pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf (2018: 35) menjelaskan bahwa :

“Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan social”.

2.1.3 Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi kerja dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. motivasi kerja itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi kerja untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Menurut (Hasibuan, 2017:55) mengemukakan bahwa:

“Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.”

Menurut (Pinder, 2018:45) berpendapat bahwa:

“Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.”

Selanjutnya menurut (Robbins, 2019:77),

“Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.”

Menurut (Herzberg, 2018:99):

“Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja..

2.1.3.1 Teori Motivasi kerja

Beberapa teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh para pendapat ahli adalah sebagai berikut:

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow :

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi agar pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa puasannya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai, karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Menurut (Maslow, 2017:79) hierarki kebutuhan manusia adalah:

1. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan di atasnya. Contoh kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal dan udara.
2. Kebutuhan rasa aman setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan untuk melindungi diri sendiri menjadi motivasi dari perilaku berikutnya. Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan

pekerjaan. asuransi hidup dan kesehatan merupakan contoh kebutuhan yang masuk ke dalam kategori ini.

3. Kebutuhan sosial setelah kebutuhan tubuh dan keamanan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yaitu rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial. Manusia membutuhkan orang lain 11 untuk berhubungan dan berinteraksi. Di tempat kerja kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan rekan kerja atau bekerja sama dalam tim.
4. Kebutuhan akan penghargaan setelah ketiga kebutuhan sebelumnya terpenuhi maka muncul kebutuhan akan penghargaan atau keinginan untuk berprestasi. Kebutuhan ini juga termasuk keinginan untuk mendapatkan reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan dan penghargaan.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri kebutuhan paling akhir yang terletak pada hirarki paling atas muncul setelah semua kebutuhan terpenuhi merupakan kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya.

b. Teori X Dan Teori Y Mcgregor

Douglas Mc Gregor dalam dalam buku *Robbins* yang berjudul “Perilaku Organisasi” yang diterjemahkan oleh (Index, 2018:55) mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia: Pandangan pertama pada dasarnya negatif, disebut teori x, dan yang kedua pada dasarnya positif, disebut teori y. Setelah mengkaji cara para manajer berhubungan dengan para karyawan, *Mcgregor* menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas

beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Menurut teori x, empat asumsi yang dimiliki oleh Manajer adalah:

1. Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya
2. Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
4. Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat-sifat manusia dalam teori x,

Mcgregor menyebutkan empat asumsi positif yang disebutnya teori y:

1. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain
2. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
3. Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari tanggung jawab.
4. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

c. Teori dua faktor

Dikemukakan oleh (Herzberg, 2019:55) Menjelaskan tentang teori dua faktor. Dalam memenuhi kebutuhan ada dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu:

1. Faktor penyebab ketidakpuasan yang disebut faktor *hygiene*, meliputi: gaji, kondisi kerja dan kebijaksanaan organisasi.
2. Faktor penyebab kepuasan atau faktor yang memotivasi meliputi: prestasi, pengetahuan, tanggung jawab, dan kemajuan.

d. Teori kebutuhan

Menurut (McClelland, 2018:56) (*McClelland's Theory Of Need*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Teori tersebut berfokus pada tiga kebutuhan : pencapaian, kekuatan, kebutuhan dan hubungan. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

e. Teori Penguatan

Teori penguatan atau *reinforcement theory of motivation* dikemukakan oleh (B.F Skinner, 2008) dan rekan-rekannya. pandangan mereka menyatakan bahwa perilaku individu merupakan fungsi dari konsekuensi- konsekuensinya (rangsangan respons konsekuensi). Teori ini didasarkan atas semacam hukum pengaruh dimana tingkah laku dengan konsekuensi positif cenderung untuk diulang, sementara tingkah laku dengan konsekuensi negatif cenderung untuk tidak diulang. Teori ini berfokus sepenuhnya pada apa yang terjadi pada seorang individu ketika ia bertindak.

Teori ini adalah alat yang kuat untuk menganalisis mekanisme pengendalian untuk perilaku individu. Namun, tidak fokus pada penyebab perilaku individu. Menurut Skinner, lingkungan eksternal organisasi harus dirancang secara efektif dan positif sehingga dapat memotivasi karyawan. Jenis *reinforcement* ada empat yaitu :

1. *Positive reinforcement* (penguatan positif)

Yaitu penguatan yang dilakukan karena kinerja yang lebih positif.

2. *Negative reinforcement* (penguatan negatif)

Yaitu penguatan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai. Misalnya, berupaya cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan karena tidak tahan mendengar atasan marah.

3. *Extinction* (peredaan)

Yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan.

4. *Punishment*

Yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Suntoyo, 2017:34) faktor-faktor motivasi kerja ada tujuh, yaitu:

1. Promosi. Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
3. Pekerjaan itu sendiri tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.
4. Penghargaan pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.
5. Tanggung jawab pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.
6. Pengakuan pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena

pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi. Keberhasilan dalam bekerja keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi kerja menurut (Hasibuan M. , 2019:55) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi positif, motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif, motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017:233-239) yaitu :

1. Gaji (*salary*).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi. Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

3. Hubungan kerja.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

4. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya

5. Keberhasilan (*achievement*). Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Handoko (2018:334):

“Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2018:334),

“Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.”

Menurut Davis danalm Sinambela (2018:334) Disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan dari perusahaan, pada diri setiap karyawan sehingga menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri secara sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja terhadap karyawan yaitu perilaku seseorang yang sesuai terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada yaitu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis dan tidak tertulis. (Sutrisno, 2019)

Merangkum dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu perilaku yang menaati peraturan yang ada dan bertanggung jawab atas perbuatannya apabila melanggar peraturan yang ada.

2.1.4.1 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2017: 129) Mengemukakan dua wujud disiplin kerja, ialah disiplin preventif serta disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Merupakan sesuatu upaya buat menggerakkan pegawai menjajaki serta mematuhi pedoman kerja, aturan- aturan yang sudah digariskan oleh industri. Tujuan dasarnya merupakan buat menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan metode preventif, pegawai bisa memelihara dirinya terhadap peraturan- peraturan industri. Disiplin preventif ialah sesuatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja buat seluruh bagian sistem yang terdapat dalam organisasi. Bila sistem organisasi baik, hingga diharapkan hendak lebih gampang menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Merupakan sesuatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan sesuatu peraturan serta menggerakkan buat senantiasa mematuhi peraturan cocok dengan pedoman yang berlaku pada industri. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin kerja butuh diberikan sanksi cocok dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi merupakan untuk memperbaiki pegawai melanggar, memelihara peraturan yang berlaku serta membagikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Sutrisno (2019:86) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Beberapa tujuan diterapkannya disiplin kerja menurut Kresna (2017 : 2)

Secara spesial tujuan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

1. Supaya para pegawai menepati seluruh peraturan serta kebijakan ketenagakerjaan ataupun peraturan serta kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis ataupun tidak tertulis, dan melakukan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan sebaik- baiknya dan sanggup membagikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi cocok dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai bisa memakai serta memelihara fasilitas serta prasarana, benda serta jasa organisasi dengan sebaik- baiknya.
4. Para pegawai bisa berperan serta berpartisipasi cocok dengan norma- norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai sanggup menciptakan produktivitas yang besar cocok dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang.

2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan dapat diartikan apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, teliti dan sungguh- sungguh, serta mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang diberlakukan di suatu lembaga.

Adapun indikator dalam disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:194), yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat dasar manusia yang selalu merasa dirinya penting minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
6. Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan

sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawan.

2.1.5 Kinerja karyawan

Kinerja ialah salah satu tolak ukur yang mengukur keberhasilan seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta intensitas dan waktu. Menurut Fahmi (2018:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dalam Edison, Anwar, Komariyah (2018:188) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja sendiri dalam Bahasa Inggris diucap dengan *job performance* ataupun *actual performance*, yang ialah tingkatan keberhasilan karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya. Kinerja bukan ialah ciri orang, semacam bakat ataupun keahlian, melainkan perwujudan dari bakat ataupun keahlian itu sendiri. Menurut Donni Juni Priansa (2018:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi

Mathis serta Jackson dalam Priansa (2017 : 48) mengungkapkan kinerja pada dasarnya merupakan hal-hal yang dicoba ataupun tidak dicoba oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Dov Elizur (2017 : 479) menyatakan suatu pekerjaan didefinisikan sebagai suatu kelompok jabatan yang identik dalam hal tugas-tugas utama. Suatu pekerjaan dapat dianggap sebagai suatu kelompok

jabatan yang cenderung serupa yang dapat dievaluasi dan dianalisis hasil-hasil pencapaiannya.

Disiplin adalah sikap yang taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, maupun nilai-nilai yang dapat dipercaya atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan sikap tunduk terhadap pengawasan serta pengendalian, sedangkan kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat), sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian.

Sedangkan menurut Kaswan (2017: 278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Dari semua pendapat ahli diatas, Penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan pencapaian atau hasil yang dilakukan oleh anggota yang mencerminkan adanya keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya yang diterimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan karyawan dengan organisasi.

2.1.5.1 Aspek Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2017: 67). Pengaruh kinerja karyawan ini sangat berdampak pada maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Berikut merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin luas keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin mudah karyawan tersebut dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal. Sedangkan keahlian merupakan pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya. Semakin baik pengetahuan karyawan maka potensi karyawan tersebut dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas akan semakin tinggi. Oleh karena itu kemampuan dan keahlian merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

2. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik maka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Misalnya, karyawan yang memiliki karakter ulet dan bertanggung jawab akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki karakter tanggung jawab.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Biasanya motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak komponen lain seperti gaji,

tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, kebijakan pimpinan, dan beberapa faktor lainnya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut akan baik pula.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Biasanya kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota perusahaan atau organisasi.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau suka karyawan setelah melakukan pekerjaannya. Jika karyawan senang dengan pekerjaannya maka karyawan akan berpotensi lebih besar dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal tersebut menjadi faktor ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dan mudah dalam mencapai kinerja maksimal. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suasana kerja. Suasana yang suportif akan membuat produktivitas karyawan lebih tinggi dibandingkan suasana kerja yang tidak suportif.

7. Komitmen

Banyak komponen yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja. Komitmen dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap perjanjian yang telah

dibuat karyawan bersama perusahaan atau organisasi. Semakin kuat komitmen karyawan maka semakin besar keinginan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

8. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Faktor yang satu ini sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi maka karyawan akan semakin bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Oleh karena itu penting bagi pengelola perusahaan atau organisasi untuk menciptakan rasa loyalitas yang tinggi di lingkungan kerja.

2.1.5.2 Tujuan serta Khasiat Evaluasi Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja merupakan buat membetulkan ataupun tingkatan kinerja organisasi lewat kenaikan kinerja dari sumber energi manusia organisasi. Secara lebih khusus, tujuan penilaian kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara(2017: 10) ialah:

1. Tingkatkan silih penafsiran antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat serta mengakui hasil kerja seseorang karyawan.
3. Membagikan kesempatan kepada karyawan buat mendiskusikan kemauan serta aspirasinya serta tingkatan kepedulian terhadap karier ataupun terhadap pekerjaan yang diembannya saat ini.
4. Mendefinisikan ataupun merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi buat berpartisipasi cocok dengan potensinya.
5. Mengecek rencana penerapan serta pengembangan yang cocok dengan kebutuhan pelatihan, spesial rencana dikalat, serta setelah itu menyetujui rencana itu bila tidak terdapat hal- hal yang butuh diganti.

Selanjutnya Khasiat evaluasi kinerja karyawan ialah:

1. Selaku bawah dalam pengambilan keputusan yang digunakan buat prestasi, pemberhentian serta besarnya balas jasa.
2. Buat mengukur sepanjang mana seseorang karyawan bisa menuntaskan pekerjaannya.
3. Selaku bawah buat mengevaluasi daya guna segala aktivitas dalam industri.

2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut wibowo (2017 : 43) ada 8 indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Tujuan, ialah kondisi yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu ataupun organisasi buat dicapai. Dengan demikian, tujuan membuktikan kemana kinerja wajib dicoba. Atas bawah arah tersebut, dicoba kinerja buat menggapai tujuan.
2. Standar, ialah sesuatu dimensi apakah tujuan yang di idamkan bisa tercapai. Tanpa sadar, tidak bisa dikenal kapan sesuatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik, ialah masukan yang dipergunakan buat mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, serta pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dicoba penilaian terhadap kinerja serta selaku hasilnya bisa dicoba revisi kinerja.
4. Perlengkapan serta fasilitas, ialah aspek penunjang buat pencapaian tujuan. Tanpa perlengkapan serta fasilitas, tugas pekerjaan khusus tidak bisa dicoba serta tujuan tidak bisa dituntaskan sebagaimana sepatutnya.
5. Kompetensi, ialah persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi ialah keahlian yang dipunyai oleh seseorang buat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Serta kompetensi membolehkan seorang buat mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang dibutuhkan buat menggapai tujuan

6. **Motif**, ialah alibi ataupun pendorong untuk seorang buat melaksanakan suatu. Semacam manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berbentuk duit, berikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau serta sediakan sumber energi yang dibutuhkan.
7. **Kesempatan**, pekerja butuh memperoleh peluang buat menampilkan prestasi kerjanya. ada 2 aspek yang menyumbangkan pada terdapatnya kekurangan peluang buat berprestasi, ialah ketersediaan waktu serta keahlian buat penuhi ketentuan.

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain adalah:

1. **Kualitas kerja** adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. **Kuantitas kerja** adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. **Inisiatif** adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. **Tanggung jawab** terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam menentukan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini, peneliti menggunakan, membaca dan juga mengamati beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai

sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang Penulis lakukan. Kajian digunakan yaitu mengenai motivasi kerja, disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No .	Peneliti Dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Sheila A. 2022, Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Kiat Pangan Persada Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business, 5(3), 640-648. DOI: https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.517	Insentif dan lokasi penelitian	motivasi, Disiplin kerja, kinerja karyawan	Disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,728 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 53% sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi faktor lain.
2	Meldina (2020) Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Jamur abadi Tanjung siang in Jurnal Ekonomi & Bisnis Vol 8, No. 1 (2020)	Lokasi Penelitian , Jumlah Variabel	Disiplin, Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan 44variable , disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jamur abadi Tanjung siang
3	Restu Ramadhan (2021) Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Richeese Factory Cabang Subang Jurnal Manajemen Bisnis Vol.2 No.1 (2021)	Lokasi Penelitian	Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Richeese

No	Peneliti Dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
				Factory Cabang Subang
4	<p>Yuga boneo (2019)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumbu Aneka Rasa</p> <p>Jurnal ekonomi & bisnis Vol 9 no. 7 (2019)</p>	Kepuasan kerja, Lokasi penelitian	Disiplin Kerja, Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.
5	<p>Salsabilaa Anida(2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi kerja , Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv kerupuk Boga rasa</p> <p>Jurnal ilmiah ekonomi Vol 2 no. 6 (2020)</p>	Lokasi penelitian	Motivasi kerja ,Disiplin Kerja, Kinerja karyawan	Hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan Motivasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Cv kerupuk Boga rasa
6	<p>Ery Teguh dan Puspa Marlina (2019)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan geprek benu cabang 45variable</p> <p>Jurnal ekonomi & bisnis Vol 9 no. 7 (2019)</p>	Kepuasan kerja, Lokasi penelitian	Disiplin Kerja, Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara.
7	<p>Eka Rili Novisagita (2021)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kharisma Rasa sentosa</p> <p>Jurnal manajemen bisnis Vol 5 no. 1</p>	Pelatihan, Lokasi Penelitian	Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
8	<p>Paramitha , Putri (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Jamur Tasty</p> <p>Jurnal ekonomi & bisnis Vol 12 no. 4 (2020)</p>	Lokasi Penelitian	Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variable tersebut berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jamur Tasty
9	<p>Desty (2021)</p> <p>Pengaruh Komunikasi,Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Pastry lezat</p>	Motivasi, Lingkungan Kerja, Lokasi Penelitian	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini dengan uji <i>analysis path</i> mengetahui pengaruh

No	Peneliti Dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Jurnal ilmu manajemen Vol 9 no. 18 (2021)			langsung terbukti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja di UMKM Pastry lezat
10	Chotamul Fajri (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Foods Kaya Rasa Bekasi Jurnal inovasi bisnis dan akuntansi Vol 1 no. 2 (2020)	Lokasi Penelitian	disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Foods Kaya Rasa Bekasi.
11	Agustina Mogi (2020) Pengaruh Morivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan McDonalds Basuki Rahmat di Surabaya Pusat Jurnal Semarak 3 vol 8 no. 1 (2020)	Lokasi penelitian	Motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada McDonalds Basuki Rahmat
12	Retno Japis (2019) Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hokben Alam Sutera Tangerang Jurnal Jenius vol 2 no. 3 (2019)	Lokasi Penelitian	disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	.Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi memberikan kontribusi sebesar 42,3% terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh 46variable lain.
13	Triana Fitriana (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sungai Budi (Tepung Beras) Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX Vol 9 No.2 (2020)	Lokasi Penelitian	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sungai Budi (Tepung Beras)
14	Dwi Dewianawati (2022)	Lokasi Penelitian	Disiplin Kerja Terhadap	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan

No	Peneliti Dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	<p>Pengaruh pengalaman kerja Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trio Rasa Mas</p> <p>Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan</p> <p>Vol 9 No.27 (2022)</p>		Kinerja Karyawan	bahwa 47variable Pengalaman kerja , kompetensi, komunikasi dandisiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel kecerdasan emosional, kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
15	<p>Meilinda agustia (2022)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PD. Mandiri Boga Utama)</p> <p>Jurnal Trias Politika</p> <p>Vol 8 No.2 Hal.</p>	Lokasi Penelitian	Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian, adanya pengaruh positif signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Mandiri Boga Utama)
16	<p>Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt. Pattindo malang)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26 No. 2 September 2015</p>	Lokasi Penelitian	Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t hitung = 5,925. Sedangkan t tabel sebesar 1,990. Karena t hitung > t tabel yaitu 5,925 > 1,990 atau nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0.05$

No	Peneliti Dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
				maka Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara bermakna oleh Motivasi Kerja (X1).
17	<p>I Made Indra Purnama Putra</p> <p>Pengaruh pelatihan, motivasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah makan warung mina Denpasar</p> <p>Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4 , No 2. September 2017, hal 99 DOI:https://doi.org/10.22225/jj.4.2.308.89-100</p>	Lokasi Penelitian	motivasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Hasil perhitungan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja sesuai dengan gambar 1 dan gambar 2 serta Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif sebesar 0.163 terhadap kinerja, dan hubungan tersebut signifikan dengan nilai t hitung sebesar 1,061.
18	<p>Alifian Dinar Azmy dan Asmara Indahingwati</p> <p>Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Pt mustika citra rasa</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 9, Nomor 8, Agustus 2020</p>	Lokasi penelitian, jumlah variabel	motivasi dan disiplin Kerja terhadap	Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan pada uji t yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Pemberian Motivasi yang diberikan oleh perusahaan semakin tinggi maka kinerja yang dimiliki karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya, semakin

No	Peneliti Dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
				rendah Motivasi maka akan semakin menurun tingkat kinerjanya
19	<p>Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang</p> <p>Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN NO 2088-0944 DOI:https://doi.org/10.30741/wiga.v2i1.64</p>	Lokasi penelitian , Variabel X1	Disiplin Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Setelah pengolahan data yang dilakukan secara deskriptif dan perhitungan regresi linear berganda, kemudian akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 atau 5%
20	<p>Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen</p> <p>Jurnal pemasaran Manajemen: Volume 12, Nomor 8, November 2019</p>	Lokasi penelitian ,	Motivasi , kinerja karyawan	Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi memberikan kontribusi sebesar 52,3% terhadap kinerja karyawan, sisanya dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja .
21	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan: Vol. 13, No. 1 (2019) DOI:https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734</p>	Lokasi penelitian , waktu penelitian	Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
22	<p>Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	Lokasi dan waktu	Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja

No	Peneliti Dan Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	<p>Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum: Vol. 4, No. 1 (2020) DOI:https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420</p>			<p>terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunana Nusantara V</p>
23	<p>Doni Marlius dan Ilin Pebrina</p> <p>Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia</p> <p>Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan: Vol. 2, No. 2 (2022) DOI:https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152</p>	<p>Lokasi, waktu dan variabel kompensasi</p>	<p>Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
24	<p>Ian Nurpatricia Suryawan dan Andia Salsabilla</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal: Vol. 8, No. 1 (2022) DOI: http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022</p>	<p>Kepuasan kerja, lokasi dan waktu penelitian</p>	<p>Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
25	<p>Andi Sopandi</p> <p>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEWU SEGAR PRIMATAMA JAKARTA SELATAN</p> <p><i>Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Busines</i>: Vol. 5, No. 3 (2022) DOI: https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.512</p>	<p>Lokasi, objek penelitian dan waktu</p>	<p>Motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada tabel 2.1 dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul ataupun variabel yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa ada banyak penelitian yang menggunakan variable-variabel yang sejenis, sehingga Penulis dapat merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya.

2.3 Kerangka pemikiran

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Organisasi harus mengelola hasil kerja atau kinerja karyawan nya agar mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Mengelola hasil kerja karyawan bukanlah yang yang mudah karena karyawan merupakan penghasil dari hasil kerja tersenut bukanlah individu yang statis. Memningat akan pentingnya karyawan dan hasil kerja mereka bagi kelangsungan hidup organisasi maka seorang atasan atau pimpinan dari organisasi tersebut harus tau bagaimana mengarahkan atau mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan keinginan atasan.

Motivasi yang ada dalam perusahaan akan mengarahkan karyawan untuk berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan dan pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja atau kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan, maka dari itu motivasi sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki kesadaran akan sikap dan perilakunya maka akan memiliki kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kerelaan melakukan peraturan yang ada. Kesadaran dan kerelaan ini akan muncul apabila karyawan

memiliki hasrat yang kuat dalam melaksanakan norma-norma dan etika sehingga mereka memiliki perilaku yang terkendali dan ketaatan yang tinggi. Karyawan yang disiplin memberikan semangat dan memberikan arahan kepada karyawan yang lain, sehingga bersikap dan berperilaku sesuai yang diharapkan oleh organisasi sehingga terciptanya prestasi kerja yang baik.

2.3.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori (Mangkunegara, 2019:55), “Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan”. Kinerja individu ini akan tercapai bila didukung oleh beberapa faktor seperti kemampuan, motivasi, atribut individu dan lingkungan organisasional.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi adalah penggerak dan kinerja tinggi yang hanya dapat dicapai dengan tindakan. Dengan adanya motivasi, seorang karyawan akan merasa punya dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga kinerjanya meningkat. Namun ketika seseorang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya rutinitas maka mereka cenderung statis dalam bekerja. Dilihat dari uraian diatas maka dapat diketahui, bahwa motivasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh T.R Mitchel dalam buku (Sedarmayanti, 2001) yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja” menjelaskan bahwa :

$$performance = ability \times motivation$$

Maksudnya untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja karyawan, maka diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi. Yang mana hal yang sama juga dikatakan oleh Gibson yang dikutip oleh (Pasolong, 2007) menyatakan bahwa: “Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan, karena motivasi hanya satu dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, maka motivasi yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, kinerja yang tinggi tidak menunjukkan bahwa motivasi tinggi, karyawan yang memiliki motivasi rendah dapat menunjukkan kinerja yang tinggi jika mereka mempunyai kemampuan yang tinggi pula. Manajer harus berhati-hati untuk tidak otomatis menyimpulkan penyebab kurangnya kinerja karena kurangnya motivasi, atau penyebab tingginya kinerja karena tingginya motivasi..

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

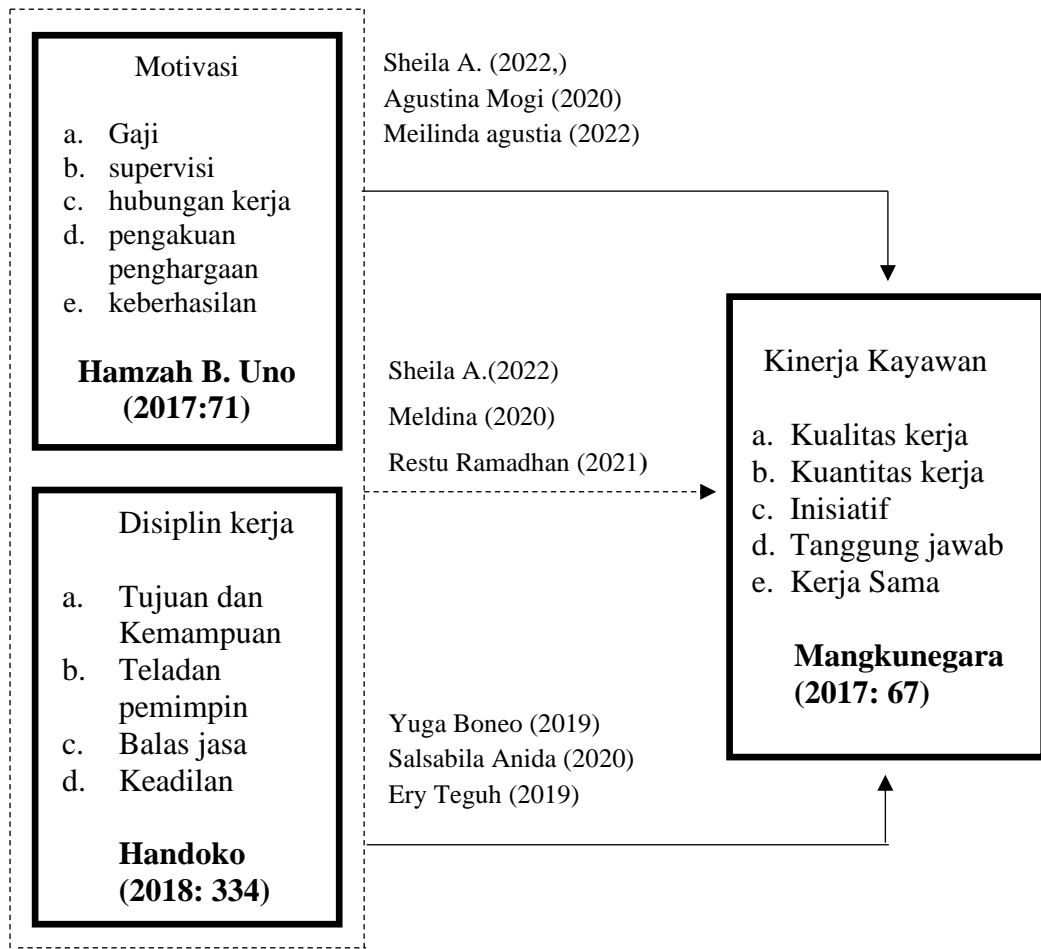
Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan supaya terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Elsa Adha Pratiwi (2018) Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Eka Rili Novisagita (2021) kesimpulan dalam penelitian ini bahwa Hasil analisis data dalam penelitian ini

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $5,939 > t_{54} \text{aria } 1,65449$.

2.3.3 Pengaruh motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Hartiansyah Winata (2019) hasilnya menyatakan bahwa Secara simultan diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kahatex Bandung. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Melia Excalsa (2017) Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja dalam organisasi. Hasil secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan 54variable motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya jurnal yang mendukung dikemukakan oleh Agustina Mogi (2020) dengan jurnal berjudul Pengaruh motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Letari Sentosa Jakarta Pusat menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk.

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

-----▶ : Pengaruh secara simultan

————▶ : Pengaruh secara parsial

Berdasarkan alur pemikiran diatas, maka kita dapat merumuskan hipotesis yang akan diajukan dalam penniselitan ini:

2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah suatu jawaban tentatif (sementara) terhadap masalah yang ditentukan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan

baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sugiyono (2017).

Parsial

- a. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Simultan

- a. Motivasi kerja dan Disiplin Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan