

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka ini, peneliti akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwasannya permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkenaan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang peneliti akan diteliti.

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan aktivitas didalam perusahaan yang tidak hanya mengelola orang yang berbeda saja, melainkan mencakup berbagai tindakan dalam membuat suatu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penggerakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsip perusahaan akan berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuannya yang telah ditetapkan, apabila keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan didalam perusahaan dengan mengatur dan membagi tugas yang telah diberikan, wewenang dan tanggung jawabnya kepada para karyawannya.

### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam manajemen sendiri bertujuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang tersedia dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah diharapkan.

Menurut George R. Terry (2018:5) menyatakan bahwa “*Management is the planning, organizing, leading, dan controlling of human and other resources to archive organizational goals efficienly and effectvely*” atau dapat diartikan manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian dan mengendalikan manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Menurut Firmansyah & Mahardika (2018:4) “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi yang lainnya.” Menurut Wibowo (2019:3) menyatakan bahwa “Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya manusia organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara efektif dan efisien.”

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu yang mempelajari tentang proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pemecahan masalah terhadap sumber daya

manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

### **2.1.1.2 Unsur Manajemen**

Perusahaan pada dasarnya memiliki unsur-unsur manajemen yang membentuk sistem manajerial yang bagus, apabila dari salah satu unsur tersebut tidak ada, 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 Hasibuan (2018:9) Unsur-unsur manajemen itu terdiri dari beberapa elemen yang disingkat 6M, untuk mengetahui hal tersebut dapat dijelaskan bahwa unsur-unsurnya yaitu :

#### 1. Manusia (*Man*)

*Man* atau manusia juga sering diistilahkan dengan sumber daya manusia dalam dunia manajemen yang merupakan faktor sangat penting. Manusia yang merancang tujuan, menetapkan tujuan dan manusia jugalah yang nantinya akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.

#### 2. Uang (*Money*)

Uang sebagai sarana manajemen yang harus digunakan sedemikian rupa supaya tujuan yang diinginkan dapat tercapai, kegiatan atau ketidاكلancaran dalam proses manajemen banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

#### 3. Material (*Material*)

Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan material atau bahan-bahan, dengan begitu material dianggap sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

4. Mesin (*Machine*)

Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum revolusi industri terjadi. Bahkan sebaliknya, mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan.

5. Metode (*Method*)

Untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode/cara dalam menjalankan pekerjaan tersebut, sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai berbagai tujuan.

6. Pasar (*Markets*)

Bagi badan yang bergerak dibidang industri maka pasar merupakan sarana manajemen yang penting untuk mengetahui terhadap hasil produksi yang jelas tujuannya dan tidak mustahil semua itu dapat diuraikan sebagian dari masalah utama dalam perusahaan industri, minimal dapat mempertahankan pasar yang sudah ada dengan mencari pasar baru untuk hasil produksinya. Oleh karena itu, pasar merupakan sarana manajemen yang penting baik bagi perusahaan industri maupun bagi semua badan yang bertujuan untuk mencari laba.

Dari beberapa unsur-unsur manajemen di atas dapat disimpulkan bahwa manusia adalah unsur dan sarana yang utama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, berbagai kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, pengarahan dan evaluasi dalam menjalankan kegiatan didalam perusahaan.

### **2.1.1.3 Fungsi manajemen**

Fungsi manajemen memiliki penjabaran makna yang lebih luas, masing-masing fungsi tidak berdiri sendiri, melainkan saling berhubungan dan saling mempengaruhi serta bergerak ke arah yang sudah direncanakan. Terciptanya perusahaan yang sesuai dengan harapan dapat dilakukan dengan cara pengelolaan bagian internal perusahaannya, supaya perusahaan tersebut mampu berkembang dalam menjalankan setiap kegiatan dengan optimal. Berikut ini fungsi manajemen menurut Erni & Kurniawan (2018:8), yaitu :

#### **1. Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan merupakan unsur yang sangat penting dan merupakan fungsi fundamental manajemen, karna *organizing*, *actuating* dan *controlling* harus terlebih dahulu direncanakan, adapun pengertian perencanaan adalah kegiatan memilih, membuat dan menghubungkan fakta, serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktifitas yang diusulkan dan dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

#### **2. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Pengorganisasian merupakan proses membagi suatu kegiatan besar menjadi suatu kegiatan yang kecil, pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang telah dibagi, dengan adanya pengorganisasian itu dapat membantu supaya bisa memudahkan manajemen dalam mencapai tujuannya.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan suatu tindakan yang berusaha supaya semua anggota kelompok mampu mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan manajerial yang sudah dibuat, dengan menggerakkan orang supaya mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Menurut Robbin & Coutler (2018:80) mengemukakan fungsi-fungsi manajemen yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan

merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Sebagai cara untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Mengawasi apakah gerakan dan organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa adanya yang melenceng dari rencana.

Penjelasan terkait fungsi-fungsi manajemen tersebut Edison,dkk (2018:7) menyatakan sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah fungsi manajemen yang sangat penting sebab, apa yang dideskripsikan dalam perencanaan merupakan sebuah keputusan, arah kebijakan dan harapan yang harus diraih.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Direksi memberikan otoritas pekerjaan dan alokasi biaya secara keseluruhan, pemimpin di tingkat unit bisnis membagi tugas pada para manajer, sedangkan manajer mengatur dan mengalokasikan pekerjaan pada tingkat operasional dan

### 3. Memimpin (*Leading*)

Fungsi memimpin diantaranya adalah mengarahkan dan menggerakkan bawahannya sesuai dengan tingkat kewenangannya.

### 4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang sudah diterapkan.

Berdasarkan uraian di atas, fungsi manajemen terdiri dari empat fungsi yang sangat penting bagi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, yang memiliki tujuan untuk mencapai keberhasilan dan memperoleh hasil (*goals*) secara maksimal untuk masa depan perusahaan.

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat khusus dalam organisasi perusahaan.

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan utama suatu perusahaan, manajemen SDM memiliki peran yang sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan supaya dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu mencapai keberhasilan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2018:2) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.” Menurut Afandi (2018:3) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Bintaro & Daryanto (2019:15) “Manajemen sumber daya manusia dari segi ilmu adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.”

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM adalah ilmu yang mempelajari bagaimana aktivitas suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya dalam bentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien.

### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki peran untuk mengelola manusia seefektif mungkin, supaya dapat memperoleh suatu kesatuan yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Dalam mengerjakan suatu pekerjaan perusahaan harus memperhatikan fungsi manajemen secara teratur. 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 yang dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengadaan, pengorganisasian, pengintegrasian, pengendalian.

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*)

Pengarahan dilakukan dalam kegiatan mengarahkan semua karyawan supaya mau bekerjasama dengan efektif dan 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, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengembangan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

7. Pengintegrasian (*Integration*)

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

8. 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.

## 9. 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 perusahaan.

## 10. 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 dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola dan memuaskan. Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:21) :

### 1. Perencanaan SDM

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

### 2. Pengadaan SDM

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.

3. Pengorganisasian.

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan, instansi dan pemerintahan.

4. Pengembangan SDM

Fungsi ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Pada tahap ini, terdapat proses penilaian kinerja dalam rangka peningkatan kinerja untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan.

5. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

6. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atau jasajasa yang mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagai kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

7. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, biasanya memiliki kinerja yang baik.

#### 8. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

#### 9. Pemberhentian (*Separation*)

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

Fungsi manajemen sumber daya manusia itu sangat menentukan bagi terwujudnya 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 berusaha untuk dapat menangani permasalahan yang berhubungan langsung dengan karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi lebih 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 (2018:14), 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. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting terhadap perusahaan karena peranan manajemen sumber daya manusia itu akan menentukan baik tidaknya organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

#### **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 (2018:9) yaitu :

1. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
2. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
4. 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, berfungsi supaya perusahaan bertanggungjawab secara sosial terhadap keutuhan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional, manajemen SDM berfungsi supaya sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional, berfungsi untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual, manajemen SDM merupakan tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Sementara, menurut Sutrisno, (2018:8) setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki 3 tujuan utama yaitu :

1. Memperbaiki tingkat probabilitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja nyata
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek legal

Tujuan sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi, meningkatkan kontribusi karyawan bagi organisasi sangat penting karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung pada manusia yang mengolah organisasinya. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik prestasi kerja yang dapat dicapai. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan atau sampai kepada hukuman terhadap karyawan yang tidak bisa merubah sifat dan perilakunya terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikannya oleh atasan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi pada saat melakukan tugasnya dengan adanya pengawasan dari atasan ataupun ketika tidak ada yang mengawasinya, maka karyawan akan tetap melakukan pekerjaannya sesuai dengan

aturan yang berlaku.

### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

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

Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa *“Discipline is management action to enforce organization standards”*. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Hamali (2018:214) “Disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.”

Menurut Sutrisno (2018:85) “Kedisiplinan merupakan penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, yang akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan yang akan terjadi.”

Menurut Sinambela (2019:35) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.”

Dari beberapa pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dalam menjalankan kegiatan di dalam perusahaan yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, dengan mencerminkan sikap, kepatuhan, ketaatan atas semua peraturan dan norma yang ada didalam perusahaan dan apabila peraturan yang sudah ditetapkan tidak dipatuhi maka akan mendapatkan sanksi berupa sanksi ringan, sedang dan berat yang sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang sudah dilakukan, semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik prestasi kerja yang dapat dicapai maka kinerja karyawan akan semakin baik juga.

#### **2.1.3.2 Bentuk Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2019:129) mengemukakan bahwa terdapat beberapa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam mengikuti dan mematuhi pedoman kerja.
2. Disiplin korektif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
3. Disiplin progresif, merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Hasibuan (2018:130-131) mengatakan bahwa terdapat tiga pendekatan disiplin, yaitu :

1. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman, pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mendapatkan faktafaktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

## 2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman, pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawainya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.

## 3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan yaitu pendekatan disiplin yang berasumsi bahwa

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.

- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

### **2.1.3.3 Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2018:94) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

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

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya

peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak menjadi larangannya.

#### **2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2018:89-90) “Faktor-faktor yang menghambat disiplin kerja adalah pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan yang pasti, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan, perhatian kepada karyawan, kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

1. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.
2. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan.
3. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Apabila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

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

Hambatan pendisiplinan karyawan menurut Mangkunegara (2019:135) akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini :

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) pegawai.
2. Sering terlambatnya pegawai masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja para karyawan.
4. Berkembangnya rasa tidak puas dan saling melempar tanggung jawab antar karyawan.
5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena pegawai lebih sering mengobrol dari pada bekerja.

Menurut Hasibuan (2018:194-198) mengatakan bahwa pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang 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 dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

## 2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan yang dilakukannya.

## 3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

## 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi kedisiplinan harus diterapkan

dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan menjadi lebih baik.

#### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan, tetapi berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

#### 6. Sanksi hukum

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang

*indiscipliner*, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan antar karyawan dalam perusahaan.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak dan menghukum setiap karyawan yang *indiscipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat *vertikal* maupun *horizontal* yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

### **2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2018:94) pada dasarnya ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan bagi seorang karyawan, yaitu :

#### 1. Taat Terhadap Aturan Waktu

Ketaatan terhadap waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat karyawan yang tepat.

##### a. Penggunaan waktu secara efektif

- b. Melakukan absensi kehadiran
- c. Tidak pernah datang terlambat dalam bekerja

2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan

Ketaatan terhadap peraturan yang sudah diterapkan perusahaan pada dasarnya harus ditaati dan dilaksanakan oleh setiap karyawan.

- a. Tidak pernah mangkir atau tidak kerja.
- b. Cara berpakaian yang rapih
- c. Mematuhi semua peraturan perusahaan

3. Taat Terhadap Perilaku dan Tanggungjawab Kerja

Ketaatan dalam berperilaku dapat ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan, tugas dan tanggungjawab yang sesuai dengan jabatan, serta melakukan hubungan yang baik antar rekan kerja.

- a. Bertingkah laku dengan baik
- b. Membantu dalam mencapai target perusahaan
- c. Membuat laporan kerja harian.

Menurut Afandi, (2018:10-11) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua karyawan yang bekerja pada suatu organisasi, yaitu:

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator :

- a. Masuk kerja tepat waktu,
- b. Penggunaan waktu secara efektif,
- c. Tidak pernah mangkir atau tidak kerja.

2. Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator :

- a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan,
- b. Target perusahaan,
- c. Membuat laporan kerja harian.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator dari dimensi kerja yang akan dipakai untuk penelitian menggunakan dimensi menurut Sutrisno (2018:94) yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan dan taat terhadap perilaku dan tanggungjawab.

#### **2.1.4 Motivasi Kerja**

Dalam suatu perusahaan seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi yang tepat bagi karyawannya, supaya karyawan dapat memberikan peran dan berkontribusi lebih terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini tentu tidak mudah dilakukan karena setiap karyawannya mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda. Seorang pemimpin harus mampu memahami bagaimana memenuhi kebutuhan karyawannya agar semangat dan kinerjanya dapat meningkat.

##### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan suatu bentuk pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk berusaha keras mencapai dan mendapatkan apa yang ingin dicapai. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual.

Menurut Hasibuan (2019:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya untuk mencapai kepuasan.” Menurut Mc.

Clelland (2018:24) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.”

Menurut Sedarmayanti (2018:154) “Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.”

Berdasarkan pada beberapa defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong dan menggerakkan seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan efisien, bekerja secara berhasil dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai.

#### **2.1.4.2 Teori-teori Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi, dalam penelitian ini menggunakan teori dari Hasibuan (2019:152) yang mengatakan bahwa teori-teori motivasi diklasifikasikan atau dikelompokkan atas :

##### **1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)**

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang

memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materil maupun non materil yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa. Terdapat beberapa penganut-penganut teori motivasi kepuasan, antara lain sebagai berikut :

a. Teori Motivasi Klasik

Frederik Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik atau biologisnya, berbentuk uang dan barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka.

b. *Maslow's Need Hierarchy Theory*

Menurut Maslow kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang atau hierarki yang dapat dilihat sebagai berikut.

- 1) *Physiological Needs* adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

- 2) *Safety and Security Needs* adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatandalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) *Affiliation or Acceptance Needs* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, rasa untuk dicintai dan rasa untuk mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
- 4) *Esteem or Status Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- 5) *Self Actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan serta potensi yang optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan atau sangat luar biasa.

c. *Herzberg's Two Factor Theory*

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu :

- 1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors* (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman.
- 2) Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi instrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik..

d. Teori X dan Teori Y

Menurut teori X (teori tradisional) ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Tipe kepemimpinan teori X adalah otoriter sedangkan gaya kepemimpinannya berorientasi pada prestasi kerja. Menurut teori Y (teori demokratik) ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama dan keterikatan pada keputusan.

e. *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory*

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat dengan harapan, keberhasilannya dan nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

- 1) *Need for Achievement*, kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu, kebutuhan akan prestasi akan bertujuan untuk mendorong seseorang agar dapat mengembangkan kreatifitas dan mengerahkan kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai suatu prestasi kerja yang maksimal.
- 2) *Need for Affiliation*, kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seorang karyawan. Oleh karena itu,

kebutuhan akan afiliasi ini yang akan merangsang gairah bekerja setiap karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut ini :

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan iatinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
  - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasadirinya penting (*sense of importance*).
  - c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
  - d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- 3) *Need for Power*, kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

f. *Teori Motivasi Claude S. George*

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungannya bekerja, yaitu :

- 1) Upah yang adil dan layak.
- 2) Kesempatan untuk maju/ promosi.
- 3) Penerimaan oleh kelompok.
- 4) Pengakuan atas prestasi.

2. *Teori Motivasi Proses (Process Theory)*.

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Apabila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya.

a. Teori harapan (*expectancy theory*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom. Vroom mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting yaitu

- 1) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
- 2) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu bagi setiap individu tertentu.
- 3) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b. Teori keadilan (*equaty theory*)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/ salah), bukan atas suka/ tidak suka (*like or dislike*).

3. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*).

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu

dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

- b. Pengukuhan positif (*positive reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.
- c. Pengukuhan negatif (*negative reinforcement*) yaitu bertambah frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh negatif dihilangkan secara bersyarat.

#### **2.1.4.3 Teknik dan Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2019:78) ada beberapa teknik untuk memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut :

##### **1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan**

Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkan. Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis.
- b. Kebutuhan rasa aman.
- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki.
- d. Kebutuhan harga diri.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri.

##### **2. Teknik komunikasi persuasif**

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis. Pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja. Jika telah timbul minatnya, maka tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Tujuan dan teknik motivasi kerja menurut Hasibuan (2019:146) yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
6. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

#### **2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Afandi (2018:26) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan hidup, yaitu kebutuhan untuk mempengaruhi hidup. Seperti makanan, minuman, rumah, udara, dan sebagainya.

2. Kebutuhan masa depan, kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimisme.
3. Kebutuhan harga diri, kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan lain dan masyarakat sekitar. Idealnya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

#### **2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi menurut Mc. Clelland (2018:24), mengemukakan bahwa motivasi dibagi menjadi tiga dimensi di antaranya :

1. *Need for Achievement* (kebutuhan akan prestasi)
  - a. Mengembangkan kreatifitas.
  - b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
  - c. Dorongan untuk mencapai target kerja.
2. *Need for Affiliation* (kebutuhan akan afiliasi)
  - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
  - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
  - c. Kebutuhan akan perasaan untuk maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
  - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
3. *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan)
  - a. Memiliki kedudukan yang terbaik.

- b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.
- c. Dorongan untuk mempengaruhi orang lain.

Berdasarkan dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator yang akan dipakai untuk penelitian menurut Mc. Clelland, (2018:24) yaitu *Need for Achievement* (kebutuhan akan prestasi), *Need for Affiliation* (kebutuhan akan afiliasi) dan *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan).

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

Salah satu penentu kemajuan kinerja pada organisasi tentu saja harus bisa mengelola kinerja pada karyawannya. Dalam mengelola kinerja karyawan dengan tepat pasti akan mempermudah jalannya organisasi untuk mencapai tujuan. Sebaliknya jika dalam pengelolaan kinerja karyawan tidak baik akan berakibat fatal dan membawa organisasi menuju kegagalan. Kinerja seseorang merupakan hal yang sangat penting di sebuah perusahaan untuk menunjang keberhasilan bagi suatu lembaga atau perusahaan, tanpa adanya kinerja yang baik maka perusahaan tidak akan bergerak maju untuk kedepannya.

#### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan

perusahaan, oleh karena itu pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia.

Menurut John Minner (2018:67) “yang menyatakan bahwa *“Employee performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him”* yang artinya bahwa “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 Robbins P. Stephen & Judge (2019:637) menyatakan bahwa *“Performance is the end of an activity”* Menurut Edison (2018:188) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sesuatu hasil prestasi yang dimiliki oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan sebelumnya, apabila kinerja karyawan semakin baik maka pengaruh terhadap

perusahaan akan semakin baik karena peningkatan kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

#### **2.1.5.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2018:68) 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 dicapai *performance* yang baik.

Menurut Bintaro, (2019:75) terdapat dua teknik ataupun cara dalam menilai kinerja karyawan yang dapat digunakan, antara lain :

1. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal, adalah untuk menilai kinerja orang secara individual tanpa membandingkan dengan yang lainnya.
2. Penilaian kinerja pada sekelompok orang, adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan yang lain.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan penilaian kinerja pegawai dibutuhkan berdasarkan fungsinya untuk mengetahui seberapa baik kinerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi.

### **2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Menurut Hasibuan (2019:86) mengungkapkan bahwa tujuan penilaian kinerja, yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan/instansi pemerintah.

Selanjutnya menurut Masram & Mu'ah (2018:143) menyebutkan unsur-unsur dan tujuan yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah :

1. Kesetiaan, yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab

2. Hasil kerja, yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya
4. Ketaatan, yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
5. Kejujuran, yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Kerjasama, yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
7. Prakarsa, yaitu kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Berdasarkan definisi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja bertujuan supaya dapat mengukur sejauh mana kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

#### **2.1.5.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Masram & Mu'ah (2018:147) yaitu :

1. Efektivitas dan efisiensi, apabila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai 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 dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja.
3. Disiplin, adalah taat kepada peraturan yang berlaku dalam perusahaan, kedisiplinan menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas karyawan dalam perusahaan.
4. Inisiatif, merupakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas karyawan dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu dalam kerjanya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, menurut Mangkunegara, (2018:75) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

##### **1. Pengembangan Karyawan**

Pengembangan karyawan sangat berpengaruh pada kinerja, sebab semakin mereka berkembang, semakin produktif juga hasil dari kinerja mereka

##### **2. Motivasi Karyawan**

Motivasi adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan dan mendorong untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

### 3. Lingkungan Kerja

Desain tempat kerja perlu memperhitungkan sumber daya manusia untuk menarik, mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka

### 4. Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan adalah hasil dari prestasi kerja dan penghargaan memiliki peran penting dalam hal itu. Penghargaan internal karena hasil pekerjaan dan yang eksternal karena rasa syukur dari pekerjaan.

### 5. Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan yang berpusat pada pekerjaan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan dan juga produktivitas.

### 6. Perilaku Karyawan

Sikap kerja merujuk pada evaluasi atau kepentingan target pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya: organisasi, kelompok kerja, dan pekerjaan secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan motivasi, faktor kemampuan mengacu pada kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan. Sedangkan faktor motivasi mengacu pada membuat diri karyawan lebih terarah dalam bekerja sesuai rencana untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut John Minner (2018:70) 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*)

Kuantitas kerja yaitu 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. Ketepatan waktu.
- b. 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.
- b. Menggunakan sarana dan prasarana dengan bijak.

4. Kerja Sama (*Team Working*)

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

- a. Menjalin kerjasama dengan rekan kerja.
- b. Menjalin kekompakkan 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.
- b. Berinisiatif dalam mengambil tindakan.

Menurut Kasmir (2018:208), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

#### 1. Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

#### 2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh target yang harus dicapai.

#### 3. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

#### 4. Kerja Sama Antar Karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

#### 5. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator yang akan digunakan dalam penelitian menurut Mangkunegara (2018:70) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerjasama dan inisiatif karyawan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

. Penelitian terdahulu sangat penting dimana kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan acuan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya sehingga penelitian terdahulu dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas

mengenai penelitian yang dilakukan sehingga dapat dijadikan sebagai data pendukung terkait dengan variabel yang akan diteliti mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian terdahulu berupa jurnal.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Dimensi dan Indikator
1	<p><b>Nurhasanah, dkk., (2022)</b></p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&amp;T Express di Kabupaten Bungo</p> <p><i>NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Vol. 9, No. 9</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada J&amp;T Express di Kabupaten Bungo</p>	<p><b>Persamaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja</li> <li>2. Motivasi kerja</li> <li>3. Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b>Perbedaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lokasi penelitian</li> </ol>	<p><b>Disiplin Kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap</li> <li>2. Norma</li> <li>3. Tanggungjawab</li> </ol> <p><b>Menurut Hasibuan (2017:115)</b></p> <p><b>Motivasi Kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan Rasa Aman</li> <li>3. Kebutuhan Sosial</li> <li>4. Kebutuhan Penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan Aktualisasi Diri</li> </ol> <p><b>Menurut David Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2017)</b></p>
No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Dimensi dan Indikator
				<p><b>Kinerja Karyawan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketetapan Penyelesaian Tugas</li> <li>2. Kesesuaian Jam Kerja</li> </ol>

				3. Tingkat Kehadiran 4. Kerjasama <b>Menurut Setiawan &amp; Kartika Dewi (2016)</b>
2	<b>Azhari &amp; Supriyatn (2020)</b>  Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kebon Rojo Surabaya  <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 9, No. 6 e-ISSN: 2461-0593.</i>	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kebon Rojo Surabaya	<b>Persamaan :</b> 1. Disiplin kerja 2. Motivasi kerja 3. Kinerja karyawan  <b>Perbedaan :</b> 1. Kepuasan kerja 2. Lokasi penelitian	<b>Disiplin Kerja :</b> 1. Teladan pemimpin 2. Balas jasa 3. Keadilan 4. Waskat 5. Sanksi hukum <b>Menurut Hasibuan (2017:193)</b>  <b>Motivasi Kerja :</b> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri <b>Menurut Robbins (2017:198)</b>  <b>Kinerja Karyawan :</b> 1. Efektivitas dan Efisiensi 2. Otoritas dan tanggungjawab 3. Disiplin 4. Inisiatif <b>Menurut Potter &amp; Lawren (2016:259)</b>
<b>No</b>	<b>NamaPeneliti, Tahun, Judul dan Sumber</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan dan Perbedaan</b>	<b>Dimensi dan Indikator</b>
3	<b>Barima., dkk</b>	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja	<b>Persamaan :</b> 1. Disiplin kerja 2. Motivasi kerja	<b>Disiplin Kerja :</b> 1. Kehadiran 2. Ketepatan waktu

	<p><b>(2021)</b></p> <p>Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JNE Cabang Kota Tegal</p> <p><i>Perwira Journal of Economisc and Business (PJEB), Volume 1, Nomor 2, E-ISSN: 2775-572X.</i></p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Cabang Kota Tegal</p>	<p>3. Kinerja karyawan</p> <p><b><u>Perbedaan :</u></b></p> <p>1. Kompensasi 2. Lokasi penelitian</p>	<p>3. Menaati peraturan 4. Kepuasan hasil kerja 5. Memakai seragam kantor</p> <p><b>Menurut Sinambela (2017:239)</b></p> <p><b><u>Motivasi Kerja :</u></b></p> <p>1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri</p> <p><b>Menurut Abraham Maslow (2018)</b></p> <p><b><u>Kinerja Karyawan :</u></b></p> <p>1. Hasil Kerja 2. Perilaku Kerja 3. Sifat Pribadi</p> <p><b>Menurut Sudarman (2019:11)</b></p>
4	<p><b>Andi., dkk (2018)</b></p> <p>Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Indah Logistik Pekanbaru</p>	<p><b><u>Persamaan :</u></b></p> <p>1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Kinerja karyawan</p> <p><b><u>Perbedaan :</u></b></p> <p>1. Gaya Kepemimpinan 2. Lokasi penelitian</p>	<p><b><u>Motivasi Kerja :</u></b></p> <p>1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri</p> <p><b>Menurut Robbins (2016)</b></p>
<b>No</b>	<b>NamaPeneliti, Tahun, Judul dan Sumber</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan dan Perbedaan</b>	<b>Dimensi dan Indikator</b>

	<i>KURS Vol. 3, No. 1, e-ISSN 2527-8215.</i>			<p><b><u>Disiplin Kerja :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Disiplin</li> <li>2. Kualitas Pekerjaan</li> <li>3. Kompensasi</li> <li>4. Lokasi</li> <li>5. Konservasi</li> </ol> <p><b>Menurut Mohamad Ali (2015)</b></p> <p><b><u>Kinerja Karyawan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> <li>6. Komitmen</li> </ol> <p><b>Menurut Crimson Sitanggung (2016)</b></p>
5	<p><b>Fazira &amp; Khoiri (2022)</b></p> <p>Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sicepat Ekspress Batam</p> <p><i>E-QIEN Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11, No. 1, 947-954.</i></p>	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sicepat Ekspress Batam	<p><b><u>Persamaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja</li> <li>2. Motivasi kerja</li> <li>3. Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b><u>Perbedaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lokasi penelitian</li> </ol>	<p><b><u>Disiplin Kerja :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hadir tepat waktu</li> <li>2. Menaati ketentuan jam kerja</li> <li>3. Memiliki keterampilan kerja</li> <li>4. Memiliki semangat kerja</li> <li>5. Bersikap baik</li> </ol> <p><b>Menurut Jufrizen &amp; Hadi (2021:40)</b></p> <p><b><u>Motivasi Kerja :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki Tanggungjawab</li> <li>2. Prestasi Kerja yang baik</li> <li>3. Peluang untuk maju</li> <li>4. Pengakuan atas kinerja</li> </ol> <p><b>Menurut Nur Azizah (2019:25)</b></p>

No	NamaPeneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Dimensi dan Indikator
				<p><b><u>Kinerja Karyawan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketaatan</li> <li>2. Kerjasama</li> <li>3. Inisiatif</li> <li>4. Tanggungjawab</li> <li>5. Kuantitas kerja</li> <li>6. Kualitas Kerja</li> </ol> <p><b>Menurut Sari (2020)</b></p>
6	<p><b>Santi &amp; Widodo (2021)</b></p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Jakarta</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia, Volume 10, Nomor. 2.</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Jakarta</p>	<p><b><u>Persamaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja</li> <li>2. Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b><u>Perbedaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja</li> <li>2. Kompensasi</li> <li>3. Lokasi penelitian</li> </ol>	<p><b><u>Motivasi Kerja :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan Rasa Aman</li> <li>3. Kebutuhan Sosial</li> <li>4. Kebutuhan Penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan Aktualisasi Diri</li> </ol> <p><b>Menurut Wibowo (2014:323)</b></p> <p><b><u>Kinerja Karyawan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Keterampilan</li> <li>3. Hasil Kerja</li> <li>4. Ketepatan Waktu</li> <li>5. Kekompakan</li> <li>6. Kerjasama</li> </ol> <p><b>Menurut Mangkunegara (2017:67)</b></p>
7	<p><b>Rustiana, dkk (2021)</b></p> <p>Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada</p>	<p><b><u>Persamaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja</li> <li>2. Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b><u>Perbedaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja</li> <li>2. Kemampuan kerja</li> </ol>	<p><b><u>Motivasi Kerja :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daya Pendorong</li> <li>2. Kemauan</li> <li>3. Kewajiban</li> <li>4. Membentuk keahlian</li> <li>5. Membentuk keterampilan</li> <li>6. Tanggungjawab</li> <li>7. Tujuan</li> </ol>

	Karyawan JNE Ekspres) Jati Asih Bekasi	Karyawan JNE Ekspres) Jati Asih Bekasi	3. Lokasi penelitian	<b>Menurut Mangkunegara &amp; Octorend (2015)</b>
<b>No</b>	<b>NamaPeneliti, Tahun, Judul dan Sumber</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan dan Perbedaan</b>	<b>Dimensi dan Indikator</b>
				<b><u>Kinerja Karyawan :</u></b> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Rasa Tanggungjawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif <b>Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2017:70)</b>
8	<b>Lubis &amp; Heryenzus (2020)</b>  Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Batam.  <i>Vol. 13, No. 1, ISSN: 1979-5408.</i>	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Batam.	<b><u>Persamaan :</u></b> 1. Disiplin Kerja 2. Motivasi kerja 3. Kinerja karyawan  <b><u>Perbedaan :</u></b> 1. Lokasi penelitian	<b><u>Disiplin Kerja :</u></b> 1. Taat Terhadap Aturan Waktu 2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan 3. Taat Terhadap Perilaku dan Tanggungjawab Kerja <b>Menurut Sutrisno (2017:94)</b>  <b><u>Motivasi Kerja :</u></b> 1. Kebutuhan akan Prestasi 2. Kebutuhan akan kekuasaan 3. Kebutuhan akan afiliasi <b>Menurut McClelland dalam Suparyadi (2015)</b>  <b><u>Kinerja Karyawan :</u></b> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu

				<p>4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan</p> <p><b>Menurut Kasmir (2016)</b></p>
No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Dimensi dan Indikator
9	<p><b>Yusuf (2021)</b></p> <p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga</p> <p><i>Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan Juripol, Volume 4 Nomor 2</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga</p>	<p><b><u>Persamaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Motivasi kerja</li> <li>Disiplin Kerja</li> <li>Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b><u>Perbedaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Lokasi penelitian</li> </ol>	<p><b><u>Motivasi Kerja :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kebutuhan akan Prestasi</li> <li>Kebutuhan akan kekuasaan</li> <li>Kebutuhan akan afiliasi</li> </ol> <p><b>Menurut McClelland dalam Hasibuan (2019:162)</b></p> <p><b><u>Disiplin Kerja :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Taat Terhadap Aturan Waktu</li> <li>Taat Terhadap Peraturan Perusahaan</li> <li>Taat Terhadap Perilaku dan Tanggungjawab Kerja</li> </ol> <p><b>Menurut Sutrisno (2017)</b></p> <p><b><u>Kinerja Karyawan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kuantitas</li> <li>Kualitas</li> <li>Tanggungjawab</li> <li>Kerjasama</li> <li>Inisiatif</li> </ol> <p><b>Menurut Rivai (2016:109)</b></p>
10	<p><b>Ginangjar, dkk (2020)</b></p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja</p>	<p><b><u>Persamaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Disiplin Kerja</li> <li>Motivasi kerja</li> </ol>	<p><b><u>Disiplin Kerja :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Keteladanan pemimpin</li> <li>Balas jasa</li> </ol>

	<i>The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On The Performance Of Courier PT. Ninja Ekspres Tasikmalaya.</i>	dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ninja Ekspres Tasikmalaya	3. Kinerja karyawan  <b>Perbedaan :</b> 1. Lokasi penelitian	3. Keadilan 4. Waskat 5. Sanksi hukum <b>Menurut Hamali (2016:214)</b>
<b>No</b>	<b>Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan dan Perbedaan</b>	<b>Dimensi dan Indikator</b>
	<i>Journal Of Indonesia Management (JIM), Vol. 2, No. 3, 553-558.</i>			<b>Motivasi Kerja :</b> 1. Memiliki Tanggungjawab 2. Prestasi Kerja yang baik 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja <b>Menurut Pinder (2016)</b>  <b>Kinerja Karyawan :</b> 1. Kemampuan 2. Keterampilan 3. Hasil Kerja 4. Ketepatan Waktu 5. Kekompakan 6. Kerjasama <b>Menurut Firda (2015:129)</b>
11	<b>Harismasakti &amp; Nurhayati (2020)</b>  Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.	<b>Persamaan :</b> 1. Disiplin Kerja 2. Motivasi kerja 3. Kinerja karyawan  <b>Perbedaan :</b> 1. Lokasi penelitian	<b>Disiplin Kerja :</b> 1. Taat Terhadap Aturan Waktu 2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan 3. Taat Terhadap Perilaku dan Tanggungjawab Kerja

Indah Kargo Mandiri Rangkasbitung Kabupaten Lebak	Indah Kargo Mandiri Rangkasbitung Kabupaten Lebak		<p><b>Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86)</b></p> <p><b><u>Motivasi Kerja :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan Prestasi</li> <li>2. Kebutuhan akan afiliasi</li> <li>3. Kebutuhan akan kekuasaan</li> </ol> <p><b>Menurut Hasibuan (2018:219)</b></p>
<p><i>The Asia Pacific Journal Of Management Studies Volume. 6, Nomor. 1, ISSN 2407-6325, 41-52.</i></p>			

No	NamaPeneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Dimensi dan Indikator
				<p><b><u>Kinerja Karyawan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Tanggungjawab</li> <li>4. Inisiatif</li> <li>5. Kerjasama</li> </ol> <p><b>Menurut Wibowo (2017:186)</b></p>
12	<p><b>Siska &amp; Fadillah (2022)</b></p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi</p> <p><i>JUSIE Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi Volume VII, Nomor 2, 103-114.</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Abadi Pratama Bukittinggi</p>	<p><b><u>Persamaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja</li> <li>2. Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b><u>Perbedaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja</li> <li>2. Kompensasi</li> <li>3. Lokasi penelitian</li> </ol>	<p><b><u>Disiplin Kerja :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keteladanan pemimpin</li> <li>2. Balas jasa</li> <li>3. Keadilan</li> <li>4. Waskat</li> <li>5. Sanksi hukum</li> </ol> <p><b>Menurut Hasibuan dalam Akbar &amp; Sitohang (2015)</b></p> <p><b><u>Kinerja Karyawan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil Kerja</li> <li>2. Perilaku Kerja</li> <li>3. Sifat Pribadi</li> </ol> <p><b>Menurut Pridana &amp; Ruswandi dalam Siagian (2018)</b></p>

13	<p><b>Pujawati, dkk (2021)</b></p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JNE Cabang Bandung</p> <p><i>Prosiding Manajemen ISSN 2460-6545 Volume 7 No 1</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bandung</p>	<p><b><u>Persamaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Kerja</li> <li>2. Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b><u>Perbedaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> <li>3. Lokasi penelitian</li> </ol>	<p><b><u>Motivasi Kerja :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan Prestasi</li> <li>2. Kebutuhan akan kekuasaan</li> <li>3. Kebutuhan akan afiliasi</li> </ol> <p><b>Menurut McClelland (2015)</b></p> <p><b><u>Kinerja Karyawan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Keterampilan</li> <li>3. Hasil Kerja</li> <li>4. Ketepatan Waktu</li> <li>5. Kekompakan</li> </ol> <p><b>Menurut Edison (2016)</b></p>
----	---	--	---	--

No	NamaPeneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Dimensi dan Indikator
14	<p><b>Ernanda,dkk (2022)</b></p> <p><i>The Influence of Work Environmet, Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center Medan</i></p> <p><i>Enrichment : Journal of Management Vol 12 No 2</i></p>	<p><i>The result of study show that work discipline and work motivation a positive and significant effect on Employee Performance at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center Medan</i></p>	<p><b><u>Persamaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work Discipline</i></li> <li>2. <i>Work Motivation</i></li> <li>3. <i>Employee Performance</i></li> </ol> <p><b><u>Perbedaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Work Environment</i></li> <li>2. <i>Research Location</i></li> </ol>	

15	<p><b>Pasaribu, dkk (2021)</b></p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Batam Buana Sejahtera Kepulauan Riau</p> <p><i>Journal Of Management and Accounting (JMA) Vol 1 No 1</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Batam Buana Sejahtera Kepulauan Riau</p>	<p><b><u>Persamaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja</li> <li>2. Motivasi kerja</li> <li>3. Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b><u>Perbedaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lokasi penelitian</li> </ol>	<p><b><u>Disiplin Kerja :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teladan pemimpin</li> <li>2. Balas jasa</li> <li>3. Keadilan</li> </ol> <p><b>Menurut Hasibuan (2017:193)</b></p> <p><b><u>Motivasi Kerja :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan Prestasi</li> <li>2. Kebutuhan akan afiliasi</li> <li>3. Kebutuhan akan kekuasaan</li> </ol> <p><b>Menurut Mc. Clelland (2018:24)</b></p> <p><b><u>Kinerja Karyawan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Tanggungjawab</li> <li>4. Kerjasama</li> <li>5. Inisiatif</li> </ol> <p><b>Menurut John Minner (2018:70)</b></p>
<b>No</b>	<b>Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan dan Perbedaan</b>	<b>Dimensi dan Indikator</b>
16	<p><b>Ananda &amp; Eriza (2023)</b></p> <p><i>THE INFLUENCE OF TEAMWORK, WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at J&amp;T</i></p>	<p><i>The result of study show that work motivation a positive and significant effect on Employee Performance (Study at J&amp;T Sibuhuan-Sosa Office)</i></p>	<p><b><u>Persamaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Work Motivation</li> <li>2. Employee Performance</li> </ol> <p><b><u>Perbedaan :</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Work Discipline</li> <li>2. TeamWork</li> <li>3. Job Satisfaction</li> <li>4. Research Location</li> </ol>	

	<i>Sibuhuan-Sosa Office)</i>  <i>CURRENT ADVANCED RESEARCH ON SHARIA FINANCE AND ECONOMIC WORLDWIDE</i> Vol 2 No 4			
17	<b>Djemma,dkk (2021)</b>  <i>The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Wajo Regency Land Office</i>  <i>International Journal of Management Research and Economics</i> Vol 1 No 4	<i>The result of study show that work motivation and work discipline a positive and significant effect on Employee Performance the Wajo Regency Land Office</i>	<b>Persamaan :</b> 1. <i>Work Motivation</i> 2. <i>Work Discipline</i> 3. <i>Employee Performnace</i>  <b>Perbedaan :</b> 1. <i>Research Location</i>	

Sumber : Hasil diolah peneliti (2023) dari berbagai jurnal.

Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 diatas, dapat dilihat bahwa terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel disiplin kerja 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 sedang 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.

Kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya tidak akan berdiri sendiri, tetapi akan berhubungan dengan banyak faktor seperti kedisiplinan 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 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan faktor yang penting untuk selalu diperhatikan, karena dengan selalu ditegakkannya disiplin kerja, maka karyawan akan menjalani beban tugas

yang diberikan sesuai dengan aturan yang ada. Maka dari itu disiplin kerja merupakan hal yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Hal ini didukung dari hasil penelitian menurut Lubis & Heryenzeus (2020) yang menyatakan bahwa dari hasil pengujian hipotesis dapat menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial dapat diterima, dengan begitu variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Kota Batam. Menurut penelitian dari Djemma,dkk (2021) yang menyatakan bahwa *The result of study show that work motivation and work discipline a positive and significant effect on Employee Performance the Wajo Regency Land Office.*

Menurut penelitian dari Yusuf (2021) yang menyatakan bahwa dari hasil pengujian hipotesis dapat menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga, yang artinya semakin baik disiplin kerja karyawan di perusahaan maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi mengenai kedisiplinan terhadap karyawannya, dengan memberikan ketegasan

dalam menjalankan setiap pekerjaannya yang berlandaskan dengan peraturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan supaya karyawan dapat bersikap lebih disiplin sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan faktor yang cukup penting dan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan, begitu juga dengan sebaliknya semangat kerja karyawan yang tinggi tentunya dapat menguntungkan atau membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Hal ini didukung dari hasil penelitian menurut Ananda & Eriza (2023) yang menyatakan bahwa *The result of study show that work motivation a positive and significant effect on Employee Performance (Study at J&T Sibuhuan-Sosa Office)*. Menurut penelitian dari Andi, dkk (2018) yang menyatakan bahwa dari hasil pengujian hipotesis dapat menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, artinya apabila karyawan diberikan motivasi dalam bekerja, maka kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru juga akan meningkat.

Menurut penelitian dari Harismasakti & Nurhayati (2019) yang menyatakan bahwa dari hasil pengujian hipotesis dapat menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, artinya apabila karyawan diberikan motivasi dalam bekerja, maka kinerja karyawan pada PT. Indah Kargo Mandiri Rangkasbitung Kabupaten Lebak juga akan meningkat.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi mengenai pemberian motivasi dari pimpinan terhadap karyawannya, sehingga dapat dihaparkan bahwa karyawan tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja para karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Perusahaan dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya yang berdasarkan dari kinerja masing-masing karyawan demi mencapai tujuan bersama.

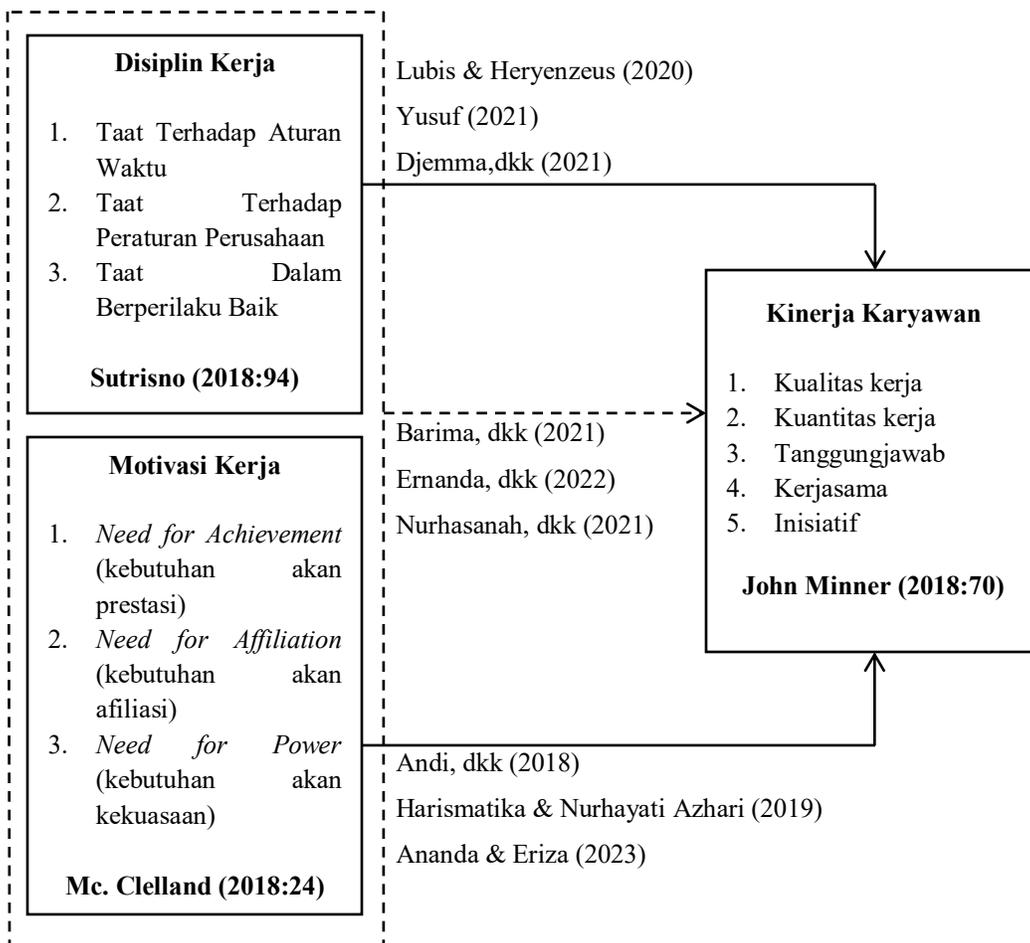
Motivasi kerja merupakan suatu keahlian yang bertujuan untuk mendorong dan menggerakkan seseorang agar mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan efisien, bekerja secara berhasil, dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga keinginan para karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sedangkan tingkat disiplin yang tinggi dapat memungkinkan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan akan maksimal, dengan itu visi dan misi perusahaan akan tercapai. Apabila tingkat disiplin kerja yang rendah akan ada tindakan tidak disiplin dari karyawan sehingga akan bekerja sesuka hati mereka tanpa mempedulikan target-target yang telah ditetapkan.

Hal ini didukung dari hasil penelitian menurut Nurhasanah, dkk (2022) yang menyatakan bahwa dari hasil pengujian hipotesis dapat menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dapat diterima, dengan begitu kedua variabel tersebut dapat dikatakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. J&T Ekspres di Kabupaten Bungo. Menurut penelitian dari Ernanda, dkk (2022) yang menyatakan bahwa dari *The result of study show that work discipline and work motivation a positive and significant effect on Employee Performance at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center Medan.*

Menurut penelitian dari Barima, dkk (2021) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan secara tidak langsung karena budaya yang ada, sehingga karyawan memiliki tingkat kedisiplinan dalam bekerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan karyawan secara pribadi memiliki tujuan dalam bekerja sehingga hal tersebut yang menaikkan motivasi kerja karyawan

### 2.3.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

## **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**

Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **2. Hipotesis Parsial**

a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.