

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini, peneliti mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Seperti yang telah peneliti paparkan pada bab sebelumnya, bahwasanya permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkenaan dengan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang peneliti teliti.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*) (Afandi, 2018:1). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumberdaya lainnya. Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari

pada sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu (Firmansyah, 2018:4)

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumberdaya organisasi lainnya (Sarinah&Mardalena, 2017:7). Sehingga berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Manajemen mempunyai fungsi operasional, fungsi-fungsi tersebut telah dikemukakan oleh para penulis dengan berbagai sudut pendekatan dan sudut pandang yang berbeda.

Fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa fungsi manajemen yang merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien (Amirullah, 2017:8).

2.1.1.1 Unsur Manajemen

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

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

1. Manusia (*Man*)

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

2. Uang (*Money*)

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

3. Material (*Material*)

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

4. Mesin (*Machine*)

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

5. Metode (*Method*)

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

6. Pasar (*Market*)

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

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasi sebuah instansi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10).

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Menurut Sarinah & Mardalena (2017:7) Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang – orang dan sumber daya organisasi lainnya. Sehingga berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Manajemen mempunyai fungsi operasional, fungsi-fungsi tersebut telah dikemukakan oleh para penulis dengan berbagai sudut pendekatan dan sudut pandang yang berbeda. Adapun fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Amirullah (2017:8) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa fungsi manajemen yang merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas dapat didefinisikan bahwa manajemen mengandung arti optimalisasi sumber-sumber daya yang dioptimalkan, dikelola, dan dikendalikan tersebut meliputi sumber daya manusia dan sumber pendukung lainnya untuk dapat mencapai visi, misi dan tujuan instansi yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses tersebut mencakup langkah langkah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*).

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang saling memberikan manfaat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada sumber daya manusia. Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas, dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumberdaya manusia yang telah dikemukakan, maka sumberdaya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi perusahaan dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumberdaya manusia merupakan bagian proses manajemen yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

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

2. Pengorganisasian (*Organization*)

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

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

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

6. Pengembangan (*Development*)

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

7. Kompensasi (*Compensation*)

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

8. Pengintegrasian (*Integration*)

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

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondusifitas, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai

pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan normanormasosial.

11. Pemberhentian (*Septation*)

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

Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu instansi yang terdiri atas perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian pegawai, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan Kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas.

2.1.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

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

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

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

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

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

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

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

1. Tujuan Sosial, manajemen sumber daya manusia berfungsi supaya organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis

terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional, manajemen sumber daya manusia berfungsi supaya sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional, manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual, manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perilaku yang muncul pada kepribadian seseorang dengan sendirinya, disiplin yang artinya dipatuhi dan ditaati dalam bentuk peraturan-peraturan terkait dengan situasi kerja. Karena itu, latihan disiplin kerja dilandasi oleh keyakinan yang mendalam, maka akan berkembang sikap yang lebih menghargai segala aturan yang berlaku di lingkungan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019:239) Disiplin Kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk tujuan, dengan menaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Dolet Unaradjan (2018:181) Disiplin merupakan usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui Bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

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

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

2.1.3.2 Prinsip Disiplin Kerja

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

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.

Pendisiplinan dilakukan secara pribadi yaitu seorang karyawan memiliki inisiatif diri sendiri dalam melakukan sikap disiplin dalam setiap kegiatannya

bekerja menjalankan setiap kegiatan seseuai dengan standar operasional perusahaan yang berlaku.

- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun.

Pendisiplinan harus bersifat membangun yaitu pendisiplinan terhadap seorang individu harus memiliki tujuan untuk kearah yang lebih baik untuk membangun integritas perusahaan menuju arah yang lebih maju.

- c. Pendisiplinan dilakukan oleh atasan langsung dengan bawahan segera.

Pendisiplinan dilakukan oleh atasan langsung dengan bawahan segera yaitu prinsip yang menjalankan bahwa atasan memberikan contoh yang sesuai dengan standar yang diterapkan dan menjadi role model bagi bawahannya dalam menerapkan disiplin kerja.

- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

Keadilan dalam pendisiplinan yaitu prinsip yang menerapkan bahwa sikap disiplin diterapkan diseluruh divisi tanpa pandang kasta dalam penerapan dan pemberian sanksi bagi pelanggar.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

- 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah

dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

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

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2019:239) adapun dimensi dan indikator-indikator disiplin kerja, adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.
2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai denga

pedoman yang berlaku di organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Disiplin Progresif, adalah tindakan proses pendisiplinan, dimana sang manajer menggunakan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja. Tetapi ia akan menerapkan konsekuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil. Jadi proses ini dimulai secara halus dan bersifat suportif, kemudian bila masalah itu terus ada digunakan sedikit lebih banyak lagi kekuasaan manajerial. Pada tingkat paling ekstrim, berakibat pada pemecatan pegawai. Ini merupakan penggunaan kekuasaan manajerial yang paling dahsyat. Akan tetapi harus mencari terlebih dahulu solusi-solusi yang kooperatif sifatnya dan juga kerjasama karena tindakan sepihak cenderung menyebabkan kerugian pada semua orang yang akan menimbulkan disintergasi dalam suatu organisasi.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

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

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

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

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

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

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

2.1.4.2 Prinsip Motivasi

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

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

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

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

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

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

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

Kebutuhan harga diri, kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan lain dan masyarakat sekitar. Idealnya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan

bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi akan semakin tinggi pula prestasinya.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

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

1. Kebutuhan akan Prestasi
 - a. Mengembangkan Kreatifitas
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Kebutuhan akan afiliasi
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggaldan bekerja (*sense of belonging*)
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*)
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievment*)
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan
 - a. Memiliki kedudukan yang terbaik
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan, oleh karena itu pencapaian tujuan perusahaan

sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia. Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2017:70) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam Bahasa Inggrisnya yaitu *performance*. Istilah *performance* pada umumnya merujuk sebagai kinerja pekerjaan atau kinerja sebenarnya yang artinya prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang selama menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Menurut Triastuti (2018:204) Kinerja karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari suatu perusahaan. Semakin baik atau semakin tinggi kinerja karyawan akan mempermudah dalam mencapai tujuan dari perusahaan, karena kinerja suatu hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. 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 (Afandi, 2018:83).

Berdasarkan dari beberapa pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi aktual maupun prestasi yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas, kuantitas, efisien dan efektif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan tidak melanggar

hukum, moral dan etika yang ada, ketika kinerja karyawan di dalam perusahaan baik, maka perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuannya.

2.1.5.2 Tujuan Penelitian Kinerja Karyawan

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

1. Kesetiaan, yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan karyawan dalam mentaati dan melaksanakan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Hasil kerja, yang dimaksud adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
4. Ketaatan, kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaatiperintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
5. Kejujuran, yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang karyawandalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Kerjasama, kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

7. Prakarsa, kemampuan seseorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
8. Kepemimpinan, kemampuan yang dimiliki seorang karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok

2.1.5.3 Manfaat Penelitian Kinerja Karyawan

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

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam perusahaan.
5. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

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

1. Kualitas Kerja (*Quality*)

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

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

2. Kuantitas Kerja (*Quantity*)

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

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator yang terkait yaitu Bertanggungjawab ketika melakukan kesalahan.

4. Kerja Sama (*Team Working*)

Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator yang terkait yaitu Menjalin kerjasama dengan rekan kerja.

5. Inisiatif (*Initiative*)

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

2.2 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	M. Ardi Nupi Hasyim, dkk (2020) Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan	1. Motivasi kerja 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Lokasi Penelitian

No	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	karyawan PT Kahatex Jurnal Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Juni 2020 E-ISSN:2599-3410 P-ISSN:2614-3259	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Kahatex		
2	Petrina Gabriella & Hendy (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi ISBN:978-602- 52720-2-8 2019 Juli 2019 Hal:121-124	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi.	1. Motivasi Kerja 2. Disiplin Kerja	1.Kinerja Guru 2.Lokasi Penelitian

No	Penelitian dan Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	<p>Salman Farisi, dkk., (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V</p> <p>Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020 : 15-33</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V</p>	<p>1.Motivasi kerja</p> <p>2.Disiplin kerja</p> <p>3.Kinerja Karyawan</p>	<p>1.Lokasi Penelitian</p>
4	<p>Effendi & Febrie (2019)</p> <p>Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.</p> <p>Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 1, Nomor 1, Juni 2019</p> <p>p-ISSN :2656-8918 e-ISSN:2684-8317</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.,</p>	<p>1.Motivasi kerja</p> <p>2.Disiplin kerja</p> <p>3.Kinerja Karyawan</p>	<p>1.Lokasi penelitian</p>

No	Peneliti dan Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	M. Ekhsan (2019) Pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Jurnal ekonomi dan kewirausahaan Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT syncrum logistics.	1.Motivasi kerja 2.Disiplin kerja 3.Kinerja Karyawan	1.Lokasi penelitian
6	Kepi Kusumayanti dkk (2020) Pengaruh Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas perindustrian dan perdagangan daerah pemerintah kota batam Jurnal BENING prodi Manajemen Volume 7 No. 2 Tahun 2020 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas perindustrian dan perdagangan daerah pemerintah kota batam	1.Motivasi kerja 2.Disiplin kerja 3.Kinerja Karyawan	1.Lingkungan kerja 2.Gaya kepemimpinan 3.Lokasi penelitian

No	Peneliti dan Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	Anggreany hustia (2020) Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, issue 1 Desember, 2020, Page 81-91	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. CS2 Pola sehat Palembang	1.Motivasi kerja 2.Disiplin kerja 3.Kinerja Karyawan	1.Lingkungan Kerja 2.Lokasi penelitian
8	Robby & Sutiyantri (2021) Pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel berbintang di kota batam <i>Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Science</i> https://journal.uib.ac.id/index.php/combine	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan namun disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada hotel bintang di kota batam	1.Motivasi kerja 2.Disiplin kerja 3.Kinerja Karyawan	1. Pelatihan 2.Lokasi penelitian

No	Peneliti dan Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	<p>Nunu Nurjaya (2021)</p> <p>Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara cipta pesona</p> <p>AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1 Tahun 2021</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada</p>	<p>1.Motivasi kerja 2.Disiplin kerja 3.Kinerja Karyawan</p>	<p>1.Karakteristik pekerjaan 2.Motivasi kerja 3.Lokasi penelitian</p>
10	<p>Sandy fialy (2020)</p> <p>Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 11 Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135 http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MA NEGGIO ISSN 2623-2634 (online)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 11</p>	<p>1.Motivasi kerja 2.Disiplin kerja 3.Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Kepuasan kerja 2. Lokasi penelitian</p>

No	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	Whina Ratnawati, dkk (2022) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Simetri Putra Perkasa JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen), 8 (2) Mei 2022 ISSN 2407-2648 (print) 2407-263X (Online)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa	1. Motivasi Kerja 2. Disiplin Kerja 3.Kinerja Karyawan	1.Lokasi Penelitian
12	Priatna Dwiansyah (2021) Analisis Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing Dewantara Vol.5 No.2 Oktober 2021	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada outsourcing.	1. Motivasi Kerja 2. Disiplin Kerja 3.Kinerja Karyawan	1.Lokasi Penelitian

No	Peneliti dan Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
13	<p>Kartika Dwi, dkk., (2019)</p> <p>Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Nganjuk JIMEK – Volume 2 Nomor 1 Juli 2019 Pengaruh Motivasi Kerja. (Arisanti, dkk) Doi : http://dx.doi.org/10.3030</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Nganjuk</p>	<p>1. Motivasi kerja</p> <p>2. Disiplin kerja</p> <p>3. Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Lokasi penelitian</p>
14	<p>Princesza & Anton. (2021)</p> <p>Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Permana, P. F. C. dan Pracoyo, A., Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan... ISSN: 2460-8114 (print) 2656-6168 (online)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank PQR Klaster WKJS</p>	<p>1. Motivasi kerja</p> <p>2. Disiplin kerja</p> <p>3. Kinerja karyawan</p>	<p>1. Kompensasi</p> <p>2. Lokasi penelitian</p>

No	Peneliti dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15	Sri Asfirawati (2021) Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan diklat, Jurnal Bina Bangsa	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten	1.Motivasi Kerja 2.Disiplin Kerja 3.Kinerja Karyawan	1. Pendidikan 2. pengalaman 3.lokasi penelitian

Sumber : Hasil diolah peneliti (2023) dari berbagai jurnal

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

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada kajian Pustaka dan beberapa hasil penelitian sebagaimana telah dipaparkan diatas, telah menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang sudah

diajukan, salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan apabila perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik, maka dapat dipastikan kinerja perusahaan akan membaik, karena kinerja karyawan merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang akan dihasilkan.

Kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya tidak akan berdiri sendiri, tetapi akan berhubungan dengan banyak faktor seperti disiplin 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.

Karyawan yang memiliki kesadaran akan sikap dan perilakunya maka akan memiliki kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kerelaan melakukan peraturan yang ada. Kesadaran dan kerelaan ini akan muncul apabila karyawan memiliki hasrat yang kuat dalam melaksanakan norma-norma dan etika sehingga mereka memiliki perilaku yang terkendali dan ketaatan yang tinggi.

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

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi

mengenai disiplin kerja , karena apabila seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan dilatarbelakangi dan memiliki keahlian, pengetahuan serta keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang tentu memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut, sehingga akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawannya serta dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan. Robby dan Sutiyanti (2021) Selanjutnya dilakukan pengujian Koefisien determinasi ini mengukur persentase total variasi dependen yang dijelaskan oleh variabel independen didalam regresi. Berdasarkan hasil penelitian nilai Adjusted R² di peroleh sebesar 0.404 atau sebesar 40.4%. Berarti 40.4% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi, pelatihan, dan disiplin sebagai variabel independent. Sedangkan sisanya 59.6% dipengaruhi variabel diluar model tersebut

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

Anggreany Hustia (2020) Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang beberapa simpulan yang dibuat mengenai kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi, yaitu: pertama, ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Kedua, ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang).

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

2.3.3 Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

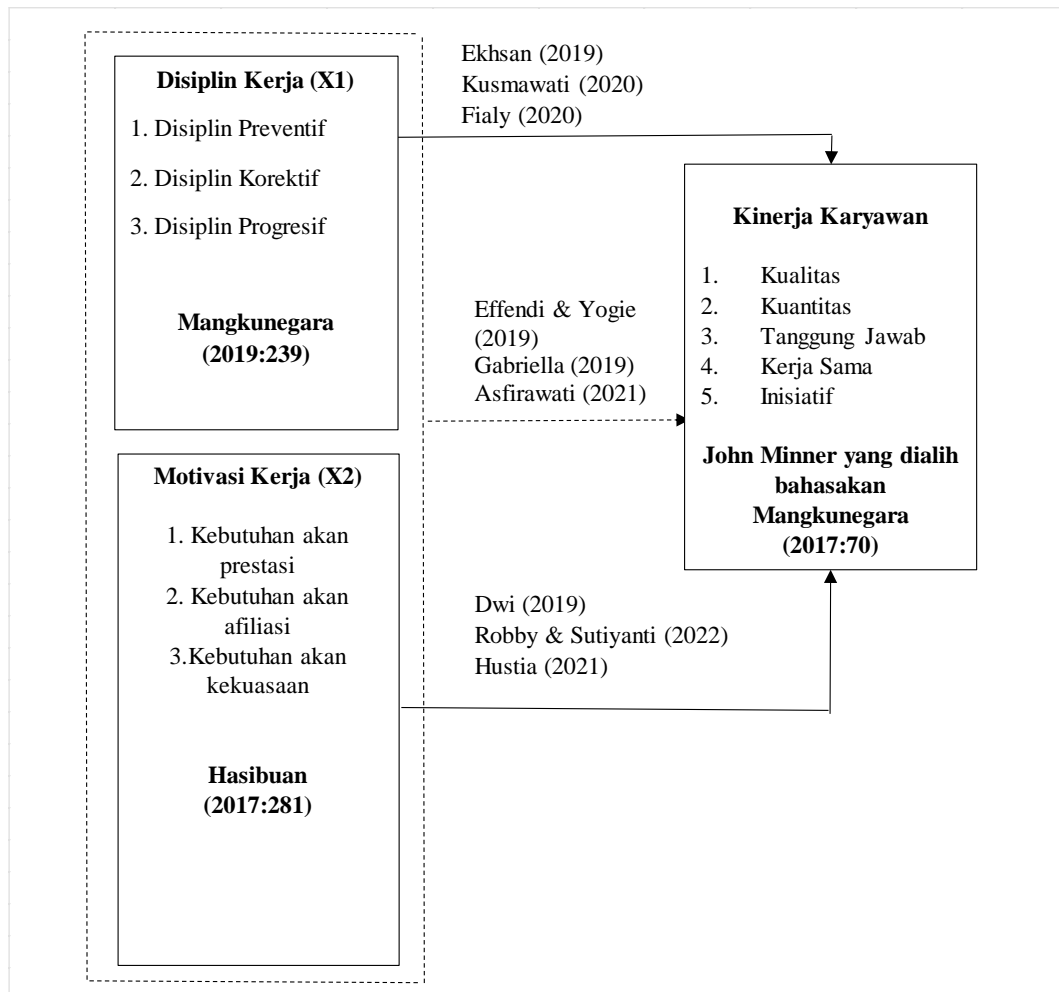
Penelitian yang mendukung tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang di lakukan M. Effendi & Febrie Yogie (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Bukit hijau Estate Kecamatan Rawas Ilir Kabupaten Musi Rawas Utara. Sedangkan menurut Petrina Gabriella (2019) ada beberapa kesimpulan yang didapatkan dari penelitian adalah berdasarkan uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 40,07 dengan probabilitas sebesar 0,00. Yang berarti motivasi dan disiplin kerja secara bersama-

sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah SMAN 8 Bekasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Dengan demikian, jika motivasi kerja dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja guru pun akan meningkat.

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

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

2.4 Paradigma Penelitian



Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

-----> :Pengaruh secara simultan

————> :Pengaruh secara parsial

2.5 Hipotesis

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 pegawai.

2. Hipotesis parsial

- a. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.