

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia ialah satu diantara faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping sebagian faktor lain. Hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusia seperti itu rupa sehingga sumber daya manusia itu dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Menurut Sutrisno (2017: 3) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Sumber daya manusia ialah faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya (Masriah *dkk.*, 2022: 349).

Menurut Ningsih *dkk.*, (2022: 52), sumber daya manusia ialah hal penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan sebab keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Menurut Sedarmayanti dan Haryanto (2017: 96) menyatakan bahwa manajemen SDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

- a. SDM adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
- b. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan

peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.

- c. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan SDM mulai dari perencanaan hingga pemberhentian SDM yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Veithzal *dkk.*, (2019: 75) menyatakan bahwa tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya karyawan masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadi *miss* manajemen, tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal), dan menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

2.2 Konsep Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2018: 332) menyatakan bahwa peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan- peraturan yang ada. Sutrisno (2017: 85) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi.

Davis mengemukakan bahwa *Dicipline is management action to enforce organization standars*. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2017: 80).

Kurniawan (2018: 37) menyatakan bahwa disiplin merupakan perasaantaat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Dewi dan Harjoyo, (2019: 24) menyatakan bahwa secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Agustini (2019: 86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

2.2.2 Dimensi Disiplin Kerja

Adapun dimensi disiplin kerja menurut Sutrisno (2017: 80) disiplin kerja dapat diukur dengan empat dimensi yaitu sebagai berikut:

- a. Taat terhadap peraturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepatwaktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

- b. Taat terhadap aturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

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

- d. Taat terhadap peraturan lainnya.

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

2.2.3 Macam - Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 129) menyatakan bahwa macam-macam disiplin dalam organisasi yaitu bersifat preventif dan korektif.

1. Disiplin Preventif

Tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangsan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan kedisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi pegawai, akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semangkin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang harus di perhatikan , yaitu:

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seorang tidak akan merusak yang merupakan miliknya.
- b. Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- c. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu perputaran dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di organisasi. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, terdapat banyak macam – macam disiplin. Macam – macam disiplin tersebut digunakan pada organisasi sesuai dengan kebutuhannya. Namun menurut pengamatan penulis bahwa semua macam – macam disiplin di atas saling mempengaruhi dan keseluruhan macam – macam disiplin ini dapat digunakan sesuai fungsi dan kebutuhan organisasi.

2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Sutrisno (2017: 102) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi disiplin pegawai yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan .
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017: 89) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain sebagai berikut :

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Alfiah (2019: 159) menyatakan bahwa ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang sukaterlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan peraturan kerja merupakan kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja dan mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
- c. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien
- e. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.3 Konsep Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motiv, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Manulang M dalam bukunya Manajemen Personalia (2000 : 166) mengutip pendapat The Liang Gie Memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut : “Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan”. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Menurut Hasibuan (2016: 356) motivasi diartikan sebagai pemberian daya penggerak dalam menciptakan kegairahan kerja seseorang, supaya karyawan mau bekerja sama secara efektif , terintegrasi dengan segala upaya. Menurut Wibowo (2017: 278) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Mangkunegara (2017: 154) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Selanjutnya menurut Siswanto Sastrohadwiryo dalam bukunya manajemen tenaga kerja Indonesia (2001 : 267) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan

mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Lebih jelasnya tentang motivasi dapat dikemukakan pengertian menurut Susilo Martoyo, dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (2002 : 138) menyatakan bahwa motivasi berarti pemberian suatu motif dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien.

2.3.2 Dimensi Motivasi

Menurut Hasibuan (2016: 360) terdapat 2 jenis terbagi menjadi motivasi positif dan motivasi negatif yaitu sebagai berikut :

a Motivasi Positif

Motivasi Positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (uang, fasilitas, barang dan lain-lain) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat pekerja akan meningkat.

b Motivasi Negatif

Motivasi ini pimpinan memberikan motivasi dalam bentuk hukuman bagi pekerja yang bekerja di bawah standar yang sudah ditentukan. Dengan motivasi dalam bentuk hukuman semangat pekerja dalam

waktu pendek akan meningkat sebab adanya rasa takut akan terkena hukuman, akan tetapi untuk jangka waktu panjang berakibat kurang baik. Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Polygon Palembang negatif yang diberikan yaitu berupa pengurangan insentif penurunan jabatan (demosi) bahkan mutasi.

Menurut Hasibuan (2016: 365) motivasi memiliki tujuan ialah merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien, efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Terdapat sebagian tujuan sebagaiberikut :

- a Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c Mempertahankan kestabilan kerja.
- d Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
- e Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
- g Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- j Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2016: 370) motivasi memiliki 5 indikator yakni:

- a. **Kebutuhan fisik**
Merupakan kebutuhan fisik yang Ada didalam desa seperti kebutuhan pegawai akan gaji, seragam, dan lain sebagainya.
- b. **Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan**
Merupakan kebutuhan akan keselamatan seperti tunjangan kesehatan tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja.
- c. **Kebutuhan sosial**
Merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan pegawai dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja.

d. **Kebutuhan penghargaan**

Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi dari pegawai.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja.

2.4 Konsep Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018: 89) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2019: 184) menyatakan kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Menurut Sutrisno (2017: 99) menyatakan kinerja karyawan adalah hasilkerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016: 67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2017: 102) menyatakan bahwa faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a. Efektivitas dan efisiensi dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
- b. Otoritas dan tanggung jawab dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
- c. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.
- d. Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017: 115) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator kinerja yaitu

- a. Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat

efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi kondisi-kondisi baik yang berada di dalam organisasi maupun yang berbeda di luar organisasi (lingkungan intern dan ekstern). Faktor kinerja manusia memiliki peranan besar dalam menentukan suksesnya organisasi. Secara konseptual hasil kerja manusia sering juga sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan berbagai faktor harus dipenuhi. Menurut Sedarmayanti (2017: 143) faktor-faktor yang memengaruhi tersebut antara lain :

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

b. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka.

c. Pimpinan Perusahaan

Proses dalam mempengaruhi orang lain agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang di inginkan seorang pemimpin

d. Aturan Perusahaan

Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan

e. Motivasi atau kemauan

motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.

f. Kebijakan Perusahaan

pedoman yang menjabarkan hukum- hukum, peraturan-peraturan, sasaran-sasaran, dan bisa dipergunakan oleh pihak manajer untuk pengambilan

keputusan.

2.5.1 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Seperti yang dikatakan Prasetyo dan Marlina (2019: 33) bahwa disiplin karyawan mempunyai peranan dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas- tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja bagi seseorang. Pada umumnya, disiplin yang baik apabila ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu (Yudha, 2022: 34).

2.5.2 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Permansari (2013: 232) dan Yanuari (2019: 333) membuktikan bahwa motivasi dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Menurut Maryam (2016: 265) motivasi adalah perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai dengan dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk mencapai tujuan. Dorongan dan reaksi usaha yang disebabkan karena adanya kebutuhan untuk berprestasi dalam hidup. Menurut Kompri (2016: 146) motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan. Demikian munculnya motivasi ditandai dengan adanya perubahan energi dalam diri seseorang yang dapat disadari atau tidak (Emda, 2017: 144).

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh rangsangan atau keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan seseorang. Oleh

karena itu motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri. Dalam motivasi sendiri ada dua faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu faktor finansial dan faktor non finansial.

Faktor finansial sendiri merupakan faktor yang berkaitan dengan uang dan faktor ini bisa dilakukan agar menjadi sebuah motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja yaitu dalam bentuk bonus atau insentif apabila kinerja yang mereka lakukan tercapai dengan baik. Selain itu ada faktor non finansial, faktor non finansial sendiri bukan berkaitan dengan uang akan tetapi bisa menghasilkan uang dan dapat menaikkan upah atau gaji yaitu memberi motivasi apabila kinerja mereka meningkat dengan baik dijanjikan kenaikan pangkat atau jabatan, apresiasi dan jaminan pekerjaan (Cinnamon, 2017: 212). Oleh karena itu karyawan sangat membutuhkan sebuah motivasi agar kinerjanya meningkat dengan baik serta memberi keuntungan lebih bagi suatu perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
1.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerjakaryawan pada PT Sentra Ponselindo (Aniasari & Wulansari, 2021), Jurnal Ilmiah Perkusi,1(2), 139-144	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaannya pada objek penelitiandan analisis sederhana	Sama sama meneliti Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

2	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong (Irawan Tet al., 2021) Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) 1(3), 176-185	Secara parsial disiplin tidak berpengaruh dan negatif dan tidak signifikan sedang melalui simultan berpengaruh dan signifikan	Perbedaannya memiliki variabel lingkungan kerja	Yaitu terdapat variabel disiplin terhadap kinerja
3	The Influence of Physical Work Environment and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at Ibis Styles Bali Denpasar Hotel (Made et al., 2020) American Journal of Humanities and Social	Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Budaya organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh	Perbedaan yaitu terdapat lingkungan fisik dan budaya organisasi	Memiliki motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
4	Faizah, N., (2008) Analisis pengaruh motivasi positif dan negatif terhadap kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta I, Malang. <i>Doctoral dissertation</i> Universitas Islam Ibrahim	Motivasi positif dan motivasi negatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perum karyawan di Perum	Memiliki variabel disiplin kerja penelitian	Memiliki variabel motivasi positif dan motivasi negatif

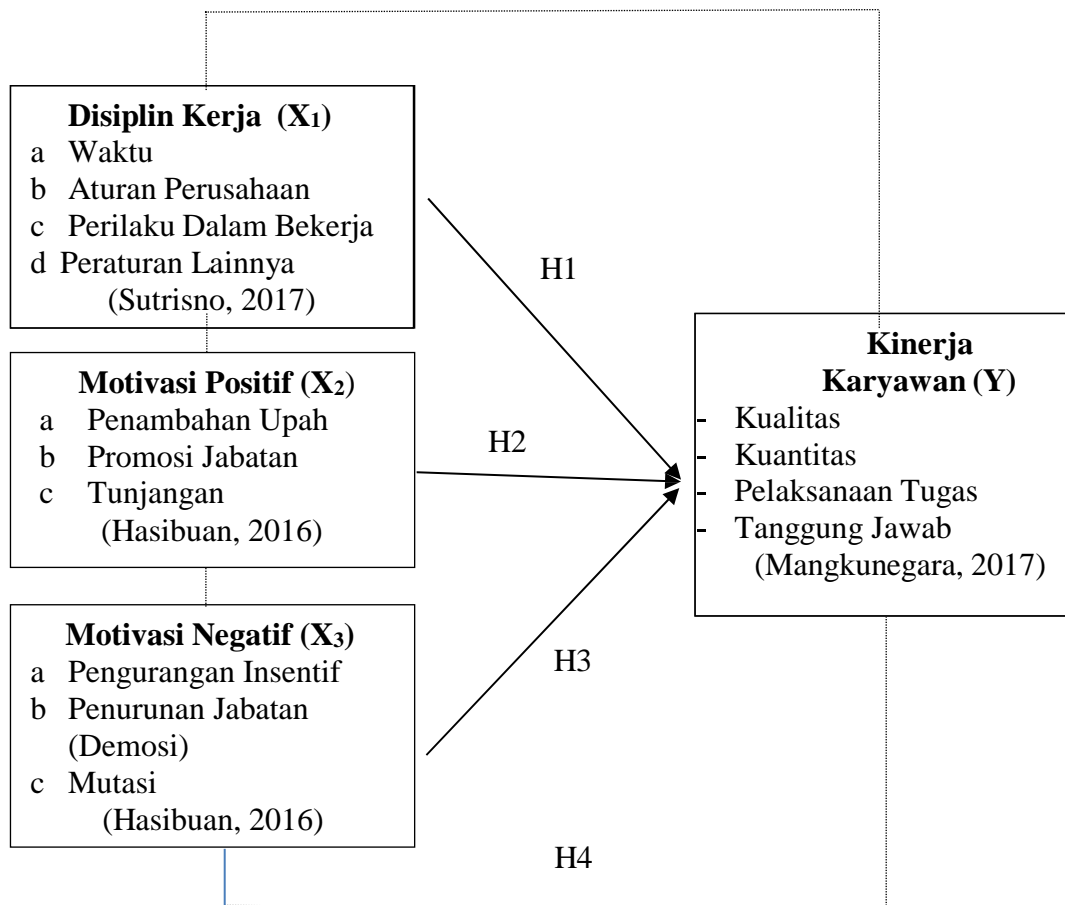
Lanjutan Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
5	<i>Analysis of Employee Work Discipline At PT. Bussan Auto Finance (BAF) Sumedang Branch</i> (Akbar et al., 2022) Sintesa, 13(1), 14-22	karyawan tanpa keterangan dan juga karyawan tidak memiliki komitmen bekerja	Perbedaannya menggunakan metode kualitas dan perbedaan objek	disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
6	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat (Masriah dkk., 2022) Jurnal Ekonomi Efektif 4 (3)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan Kemudian motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada objek penelitian	Memiliki variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan
7	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Ekhsan, 2019) Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan 13(1)	Hasilnya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan objek penelitian	Memiliki variabel disiplin motivasi terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

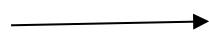
No	Keterangan	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
8	Pengaruh Pemberian motivasi positif dan negatif terhadap produktivitas kinerja karyawan (studi kasus pada mal Olympic Garden Malang Rezal M. F. (2013) Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	Motivasi positif dan motivasi negatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki variabel disiplin kerja dan objek penelitian	Memiliki motivasi positif dan motivasi negatif
9	Pengaruh motivasi positif dan negatif terhadap kinerja karyawan PT. Central Proteina Prima Tbk, Di Desa Beringin Bendo Kecamatan Taman Kabupaten Sidoharjo Ardenta E (2010)	Motivasi positif dan motivasi negatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memiliki variabel disiplin kerja	Memiliki variabel motivasi

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:



= Berpengaruh secara parsial



= Berpengaruh secara Simultan

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 96) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui penelitian dan pengumpulan data.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dan kerangka pikir, hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut:

H1	Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
H2	Terdapat pengaruh motivasi positif terhadap kinerja karyawan secara parsial.
H3	Terdapat pengaruh motivasi negatif terhadap kinerja karyawan secara parsial.
H4	Terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi positif dan motivasi negatif terhadap kinerja karyawan secara simultan.