

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat oleh karena itu, manajemen sumberdaya manusia (MSDM) sangat berperan penting dan sangat berpengaruh untuk pencapaian tujuan perusahaan yang optimal (Hasibuan, 2007). Berikut ini beberapa pengertian menurut ahli sebagai berikut:

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2007) manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu karyawan dan masyarakat.

Sutrisno (2009) mengartikan manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah bidang strategi dari organisasi dipandang sebagai perluasan dari pandang tradisional untuk mengelolah orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Dapat memberikan, karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, pikiran, perasan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat definisi tersebut manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, memeliharaaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan untuk mendapatkan prestasi dari masyarakat yang memperoleh barang dan jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia dipasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

2.2 Prestasi Kerja

2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya (Effendi, 2002).

Menurut Hasibuan (2008) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Handoko (2007) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Pengertian prestasi kerja diatas, penulis menarik kesimpulan yaitu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kesungguhan dan ketepatan waktu serta pengalaman yang ia miliki sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang positif dan dapat menentukan perkembangan kariernya di masa yang akan datang.

2.2.2 Ukuran-Ukuran Prestasi Kerja

Ukuran-ukurannya menurut Hasibuan (2007) adalah sebagai berikut:

- 1.) Kejujuran
- 2.) Kedisiplinan
- 3.) Kreativitas
- 4.) Kerjasama
- 5.) Kepemimpinan
- 6.) Kepribadian
- 7.) Prakarsa
- 8.) Kecakapan
- 9.) Tanggung jawab

Pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian menurut Flippo dalam Sariyathi (2007) adalah:

- 1.) Kualitas kerja, yakni berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan.
- 2.) Kuantitas kerja, yakni berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan.
- 3.) Ketangguhan, yakni berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran.
- 4.) Sikap, yakni menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sutrisno (2010) pengukuran prestasi kerja dapat melalui organisasi:

- 1.) Hasil kerja, tingkat kuantitas dan kualitas yang telah dihasilkan sejauh mana pengawasan yang dilakukan
- 2.) Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang berkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap hasil kerja
- 3.) Inisiatif, melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
- 4.) Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan baik cara kerja serta situasi kerja yang ada
- 5.) Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap yang positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
- 6.) Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka penulis mengambil kesimpulan beberapa hal yang dapat dijadikan indikator dalam mengukur prestasi kerja karyawan PT Jasaraharja Putera Palembang, yaitu sebagai berikut:

- 1.) Kualitas kerja
- 2.) Kuantitas kerja
- 3.) Ketangguhan
- 4.) Sikap

2.3 Kedisiplinan Kerja

2.3.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai hasil yang optimal (Rivai, 2009). Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dalam perilakunya. Pengertian kedisiplinan menurut para ahli. Siagian (2003) mengemukakan bahwa disiplin adalah tingkatan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Sedangkan Menurut Hasibuan (2007) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar (Thoha, 2005).

Beberapa dari pengertian kedisiplinan yang telah dikemukakan diatas penulis dapat menarik kesimpulan mengenai kedisiplinan kerja sebagai berikut: kedisiplinan kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi. Kedisiplinan merupakan suatu sikap yang tidak dapat

muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk menciptakan sikap kedisiplinan maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan. Sama halnya dengan pendapat para ahli diatas:

Siagian (2003) mengatakan bahwa pembagian kegiatan disiplin ada 2 yaitu:

- 1.) Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- 2.) Disiplin korektif adalah jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikarenakan sanksi disipliner.

Berdasarkan uraian di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa pada dasarnya tujuan dari semua penerapan kedisiplinan tersebut adalah untuk mengatur dan mendidik para karyawan untuk selalu taat pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja karyawan yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah perusahaan. peran serta kedisiplinan kerja dalam menentukan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor. Dapat dikatakan apabila karyawan mempunyai kedisiplinan kerja yang baik maka kedisiplinan kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007) terdapat ada delapan indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, yaitu:

- 1.) Tujuan dan kemampuan
- 2.) Teladan pimpinan
- 3.) Balas Jasa
- 4.) Keadilan
- 5.) Waskat
- 6.) Sanksi hukuman
- 7.) Ketegasan, dan

8.) Hubungan kemanusiaan

Berbagai faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam mengukur kedisiplinan kerja karyawan. Menurut Haries (2006) indikator disiplin kerja dapat diukur sebagai berikut:

- 1.) Ketaatan pada peraturan
- 2.) Kehadiran
- 3.) Kepatuhan terhadap perintah pimpinan
- 4.) Kesanggupan menerima sanksi

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja, maka penulis mengambil kesimpulan beberapa indikator yang akan penulis gunakan untuk mengukur kedisiplinan kerja karyawan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

- 1.) Ketaatan pada peraturan
- 2.) Ketepatan hadir dalam ruangan
- 3.) Ketepatan penyelesaian tugas
- 4.) Kepatuhan terhadap pimpinan

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006).

Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut pendapat Sedarmayanti (2004) kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurna akan tanggung jawa, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah faktor kemampuan (*ablity*) dan faktor (*motivasi*) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

1.) Faktor kemampuan (*ablity*)

Secara psikologis, kemampuan (*ablity*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Pimpinan dan karyawan harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2.) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan itu bisa memperhatikan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

2.4.3 Jenis-Jenis Penilaian Kerja

Menurut Rivai (2011) penilaian kerja diantaranya sebagai berikut:

- 1.) Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri
- 2.) Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian
- 3.) Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar

2.4.4 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai sebagai berikut:

- 1.) Kualitas kerja

Menuju kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat.

- 2.) Kuantitas kerja

Kuantitas pekerjaan menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- 3.) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan untuk perilaku pekerjaannya setiap hari.

- 4.) Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh prestasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera Palembang. Adapun penelitian dari beberapa jurnal nasional yang mengangkat masalah tersebut dan menjadi acuan dalam penelitian ini.

Ariandy dan Iskandar (2015) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta dengan menggunakan 90 sebagai sampel. Hasil penelitian berdasarkan analisis statistik regresi linear sederhana dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta sebesar 24,9% sedangkan pengaruh di luar variabel yang terdapat dalam penelitian ini sebesar 75,1%. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja sesuai dengan pendapat Singidomedjo dalam Sutrisno (2009:90) menyatakan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Parhusip, Al. Musadied dan Nurtjahjono (2014) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan AJB BUMIPUTERA dengan menggunakan 50 sebagai sampel. Hasil Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel Sikap (X_1), Perilaku (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda maka dapat dikemukakan beberapa hal yaitu: Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel Sikap (X_1) dan variabel Perilaku (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Nilai F_{hitung} sebesar 21,670 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,20, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan memiliki nilai signifikan $F < 0,05$ yaitu sebesar 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda, secara parsial variabel Sikap (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,593 dan diperoleh statistik uji t sebesar 3,418 dengan signifikansi sebesar 0,001. Nilai statistik uji T_{hitung} tersebut lebih besar daripada T_{tabel} ($3,418 > 2,012$) dan juga

signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda, secara parsial variabel Perilaku (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Variabel Perilaku (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,880 dan diperoleh statistik uji t sebesar 3,230. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,458. Hasil tersebut menjelaskan sumbangan atau kontribusi dari variabel bebas Sikap (X_1) dan variabel bebas Perilaku (X_2) yang disertakan dalam persamaan regresi terhadap Y , adalah sebesar 45,8 %, sedangkan 54,2 % lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan ini.

Wibowo (2015) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan populasi 370 karyawan dengan 79 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa adanya lingkungan kerja yang lebih baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Semarang, dengan didapat hasil uji - t sebesar 3,605 dan sig. $0,001 < \alpha = 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya kedisiplinan yang lebih baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Semarang, dengan didapat hasil uji - t sebesar 3,146 dan sig. $0,002 < \alpha = 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya peningkatan motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Permatasari, Al Musadieg dan Mayowan (2015) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan menggunakan 30 sebagai sampel. Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT BPR Gunung Ringgit. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil perhitungan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,447 > 3,35$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga, keputusannya adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak. Disiplin kerja dan

Motivasi kerja memiliki kontribusi yang sangat besar dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang menaati aturan perusahaan serta memiliki semangat kerja yang tinggi akan diiringi dengan peningkatan prestasi kerjanya pula. Dimana, sikap taat aturan tersebut tercermin melalui kedisiplinan dalam mengerjakan tugas-tugas sehingga semua pekerjaan selalu selesai sesuai target yang ditentukan. Adanya motivasi kerja yang baik juga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, sebab dalam mencapai tujuannya, karyawan akan cenderung meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan hasil dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,945 > 2,05183$ atau nilai sig $t(0,007) < \alpha = 0,05$ sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan, dimana tercapainya target perusahaan ini merupakan indikator dari prestasi kerja karyawan. Disiplin adalah ketaatan karyawan terhadap segala aturan yang berlaku dalam perusahaan. Manakala karyawan patuh terhadap aturan perusahaan maka tindakan tersebut dapat mencegah dirinya untuk terkena sanksi perusahaan sehingga hal tersebut juga berimplikasi kepada prestasi kerjanya. Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan uji t yaitu dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah sebesar $2,310 > 2,05183$, nilai sig t sebesar $(0,029) < \alpha = 0,05$ kesimpulannya, H_3 diterima dan H_0 ditolak. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong munculnya semangat karyawan untuk bekerja. Motivasi kerja muncul sebab seseorang memiliki keinginan atau kebutuhan terhadap sesuatu. Karyawan yang memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhannya pasti akan senantiasa bekerja keras untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga tujuannya dapat terpenuhi. Sehingga apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka prestasi kerjanya juga akan semakin tinggi. Disiplin Kerja (X_1), berdasarkan koefisien beta pada hasil uji regresi linier berganda mempunyai nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan Motivasi Kerja, sehingga dapat dikatakan

bahwa Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT BPR Gunung Ringgi.

Rahmawati, Hamid dan Utami (2013) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan menggunakan 76 sebagai sampel. Hasil penelitian Pengaruh secara parsial pada variabel Disiplin kerja dan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki koefisien regresi dengan nilai sebesar 0.148. Nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan sehingga kenaikan pada variabel disiplin kerja akan naik sebesar yang dimiliki variabel prestasi kerja karyawan. Hasil uji t yang didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dibandingkan dengan α 0.05 dan nilai Sig $t \leq \text{sig. } \alpha$ maka H_0 ditolak, maka keputusan H_0 ditolak. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Pengaruh parsial pada variabel Kemampuan Kerja dan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X_2) memiliki koefisien regresi dengan nilai sebesar 0.729 dan variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang dominan bila dibandingkan dengan variabel disiplin kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara kemampuan kerja dan prestasi kerja karyawan sehingga kenaikan pada variabel kemampuan kerja akan naik sebesar yang dimiliki variabel prestasi kerja karyawan. Hasil uji t yang didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan dengan α 0.05 dan nilai Sig $t \leq \text{sig. } \alpha$ maka H_0 ditolak, maka keputusan H_0 ditolak. Hal ini menandakan bahwa kemampuan kerja (X_2) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Pengaruh secara simultan pada variabel bebas yang diteliti adalah disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2). Hasil penelitian menyatakan bahwa kedua variabel bebas ini memberikan kontribusi terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 48.3%. Artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_1 dan X_2 sebesar 48.3% dan

sisanya 51.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Setiawan (2015) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT Pusri Palembang dengan menggunakan 250 Sampel. Hasil penelitian Berdasarkan hasil uji terhadap hipotesis yang mengatakan “terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. Diketahui bahwa besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai thitung ($11,257$) $>$ t_{tabel} ($1,970$). Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang ”. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%.

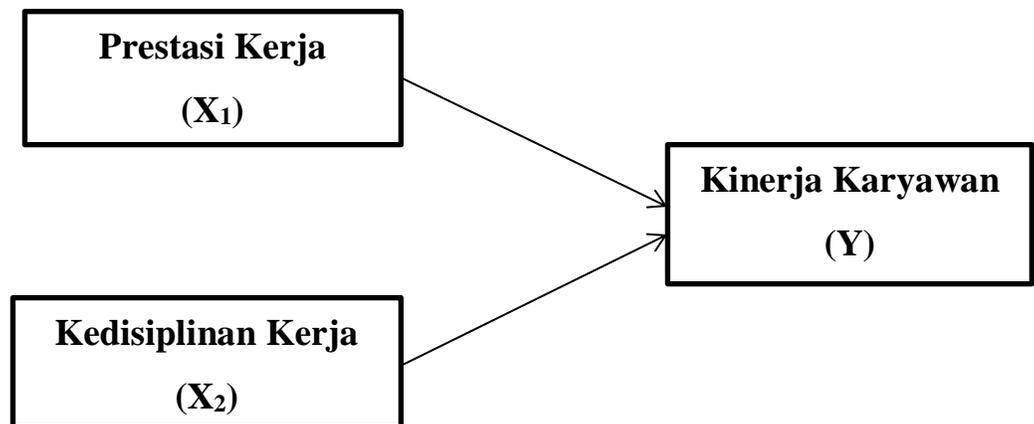
Rozalia, Utami dan Ruhana (2015) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan 82 sampel. Hasil penelitian Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan t hitung = 5,925. Sedangkan t tabel sebesar 1,990. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $5,925 > 1,990$ atau nilai sig t ($0,000$) $<$ $\alpha = 0.05$ maka Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara bermakna oleh Motivasi Kerja (X_1). Berdasarkan t hitung $>$ t tabel, maka pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan t hitung $>$ t tabel, maka pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) melalui nilai F hitung sebesar 50,605. Dan F tabel sebesar 3,112. Karena F hitung > F tabel ($50,605 > 3,112$) atau nilai sig F ($0,000 < \alpha = 0,05$) maka model analisis regresi sudah signifikan pada alpha 5%. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh Fhitung lebih besar dari Ftabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkat laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti prestasi kerja dan kedisiplinan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori (Sugiyono, 2009). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁:** Prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera Palembang.
- H₂:** Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera Palembang.

2.8 Indikator – Indikator Variabel

- X₁:** Prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera Palembang.

Indikator pada prestasi kerja meliputi:

X.1.1. Kualitas kerja adalah karyawan yang memberikan sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan demi meningkatkan kemajuan perusahaan. Jika hasil kerja menurun maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan prestasi kerja.

X.1.2. Kuantitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan atau menghasilkan sesuatu yang baru dalam melaksanakan tugas pekerjaan dalam hal penanganan masalah-masalah yang dihadapi.

X.1.3. ketangguhan adalah ketaatan karyawan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran karyawan didalam ruangan.

X.1.4. sikap adalah menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

X₂: Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jasaraharja Putera Palembang.

Indikator pada kedisiplinan meliputi:

X.2.1. Ketaatan pada peraturan adalah kedisiplinan yang ditunjukkan melalui ketaatan pada peraturan perusahaan. Ketaatan ini dapat ditunjukkan dari cara berpenampilan yang sesuai dengan aturan, kehadiran yang tepat waktu dan tidak hanya itu, karyawan yang disiplin menunjukkan patuh kepada atasan.

X.2.2. Ketepatan hadir dalam ruangan adalah Waktu atau emas, begitupun halnya dengan bekerja di perusahaan. Efisiensi waktu sangat diperlukan untuk mengatur pekerjaan agar seluruh tugas dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini akan mencegah pekerjaan lain menjadi tertunda.

X.2.3. Ketepatan penyelesaian tugas adalah kedisiplinan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan dan kecepatan menerima insrtuksi kerja, dan menyesuaikan dengan baik dan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

X.2.4. Kepatuhan terhadap pimpinan adalah salah satu faktor pendukung dari kedisiplinan kerja para bawahannya. Maka, pemimpin yang dapat meneladani anak buah dapat menjadi salah satu indikator dari kedisiplinan kerja karyawan. Kalau pemimpin mampu memberikan arahan dengan baik dan bijak, karyawan akan menunjukkan kepuasan yang lebih dalam bekerja, dengan begitu disiplin kerja juga akan dapat terjaga.

Y₃: Kinerja Karyawan

Indikator pada kinerja karyawan meliputi:

Y.3.1. Kualitas kerja adalah kehalusan, kebersihan, dan ketelitian pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, maka

mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang bermanfaat.

Y.3.2. Kuantitas kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Untuk mengetahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang melebihi target yang dihasilkan atau diselesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Y.3.3 Tanggung jawab dalam bekerja adalah salah satu kunci menjadi karyawan yang berkualitas. Tanpa tanggung jawab seorang karyawan tidak akan memiliki sikap yang berani dalam melakukan semua hal. Karyawan yang memiliki sikap tanggung jawab adalah karyawan yang membuat kinerja perusahaan semakin baik.

Y.3.4. Kerja sama adalah seorang karyawan dapat terlihat dan tercermin pada saat bekerja. Apakah bisa saling bekerja sama antar karyawan dan atasan, baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan semakin baik.