

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajwn Sumber daya manusia**

##### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rivai dikutip di Harras dkk.,(2020: 5) manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pegawai. Karena manajemen sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan dikutip di Harras dkk., (2020: 5), berpandangan bahwa Manajemen SDM adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, di mana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi. Oleh karenanya, tidak berlebihan jika kita mengatakan bahwa Manajemen SDM adalah seni, karena sesungguhnya terdapat harmonisasi antar manusia yang mampu menghasilkan sebuah karya (kinerja, produktivitas, prestasi, kreativitas, dan inovasi), dengan karya tersebut semua orang mendapatkan kebahagiaan yang dicita-citakan.

Menurut Juniarti dkk., (2021:10) manajemen sumber daya manusia adalah merupakan ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar

efektif dan efisien, mewujudkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Pruijt (dikutip di Denis Gregorius Lagal dkk.,2014:2) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan

#### **2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan dikutip di Harras dkk., (2020:9) organisasi menyadari untuk mencapai tujuan, terlebih dahulu memiliki pegawai-pegawai yang unggul, maka melalui manajemen kepegawaian tujuan tersebut dapat terlihat. Oleh karena itu, setidaknya tujuan Manajemen SDM adalah:

- a. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik. Artinya, pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal, fisik mereka mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.
- b. Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang. Artinya, pegawai memiliki kemampuan bekerja

yang teruji, apa artinya? Dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.

- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sesama pegawai dan pimpinan. Semua orang saling bahu membahu, mengambil peran masing-masing, dan melakukan kerja sama tim yang solid.
- d. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan. Manajemen SDM menjadi penggerak seluruh pegawai bekerja secara benar, artinya? Aturan benar-benar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.
- e. Mengatasi masalah kepegawaian yang berisiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Sehingga secara langsung berdampak pada menurunnya penjualan, buruknya pelayanan, hilangnya kesempatan, dan sebagainya. Karena itu semua, tujuan organisasi tidak tercapai.

### **2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kita dapat mengatakan fungsi adalah peran, dengan kata lain manajemen SDM dihadirkan untuk menghadirkan kehidupan kerja yang benar dan teratur, seperti Rivai dikutip di Haras dkk., (2020:17):

- a. Sebagai pelaksana manajerial Bahwa manajemen dihadirkan untuk memastikan tata kelola kepegawaian berjalan dengan baik, sehingga mampu menciptakan stabilitas di dalam bekerja. setidaknya dalam peran ini ada 4 (empat) fungsi manajemen SDM di antaranya rencana kepegawaian, mengorganisasikan pegawai, menempatkan (actuating) pegawai pada bidangnya, dan mengendalikan pegawai.
- b. Sebagai operasionalisasi kegiatan, apa maksudnya? Manajemen SDM dapat mewujudkan pelaksanaan manajerial pada bentuk yang lebih teknis misalnya perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian. Dengan kata lain, fungsi manajemen SDM dapat kita.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Harras dkk., (2020:116) konsep dasar dan tujuan disiplin adalah kepatuhan. Intinya, disiplin kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan).

Menurut Afandi (2018:11) pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja.

Menurut Rivai (dikutip di Suwanto dkk., 2022:4) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi

pada karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Itang (dikutip di Rasto dkk., 2019:2 ) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, (2015 Itang)

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018:20) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan organisasi, antara lain adalah:

Faktor kepemimpinan

Faktor kompensasi

Faktor penghargaan

Faktor kemampuan

Faktor keadilan

Faktor pengawasan

Faktor lingkungan

Faktor sanksi hukuman

Faktor loyalitas

Faktor budaya organisasi

#### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Afandi, 2018) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilakukan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi adalah

Dimensi ketaatan waktu, dengan inikataor:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
2. Target pekerjaan
3. Membuat laporan kerja harian

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan perilaku sedemikian rupa dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif.

Menurut (Luthans, 2020) motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

#### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku.

2) Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya, idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat akan posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### **2.1.3.3 Indikator Motivasi**

Adapun indikator dalam motivasi menurut (Afandi, 2018) adalah sebagai berikut:

1) Balas Jasa

Balas jasa adalah segala sesuatu yang berbentuk jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima.

2) Kondisi Kerja

Kondisi Kerja merupakan kondisi yang dirasakan para pegawai ditempat mereka bekerja.

3) Pekerjaan itu sendiri

Sebagai keadaan dimana pegawai menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

4) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

5) Pengakuan Dari Atasan

Untuk semakin semangat untuk bekerja dan memberikan yang terbaik setiap orang yang bekerja senang bila pekerjaannya dan usahanya mendapatkan perhatian, apalagi dari seorang atasan yang dihormati.

6) Fasilitas Kerja



Segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020).

Menurut (Khasmir, 2020) secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

##### **2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- *Human Performance* = *Ability + Motivation*
- *Motivation* = *Attitude + Situation*
- *Ability* = *Knowledge + Skill*

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut (Kasmir, 2020) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, begitupun sebaliknya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

#### 5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasikan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

#### 7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

#### 8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

#### 9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas

pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

#### 10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi

lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

#### **2.1.4.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini indikator kinerja menurut (Kasmir, 2020) terdiri dari 6 (enam) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan Dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas Dengan keterampilan dan kemampuan Karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Penekanan Biaya

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

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan Dengan pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dan keadaan baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

#### 6. Hubungan Antar Pegawai

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan Dengan pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dan keadaan baik menjadi tidak baik atau sebaliknya



## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Nama peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor dan tahun	Variabel yang diteliti, dan alat analisis	Persamaan	Perbedaan
1.	Retno Japanis permata sari	Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hokben Alam Sutra Tangerang, Jenius, Vol.2. No. 3, Mei 2019	Variabel bebas - komunikasi - Disiplin kerja Variabel terikat - Kinerja karyawan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Variabel bebas - Disiplin kerja Variabel terikat - Kinerja Karyawan Alat analisis	Variabel Bebas: Komunikasi Objek: PT. Hokben Alam Sutra tangerang Tahun :2019
2.	Dessy Shinta	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Mandiri Distribusindo. e-jurnal apresiasi ekonomi volume 8 no 2, juli 2020 :338-346	Variabel bebas - komunikasi - Disiplin kerja - Insentif Variabel terikat - kinerja karyawan Alat analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana, dan uji validitas dan koefisien reabilitas	Variabel bebas - Disiplin kerja Variabel terikat - Kinerja Karyawan Alat analisis	Variabel bebas - komunikasi - Insentif Objek : PY Citra mandiri Distribusindo Tahun : 2020

			-hasil penelitian: hasil menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat		
3.	Faizah Humaira	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen, Jurnal Kebangsaan, Vol.11, No.21, Januari 2022.	Variabel bebas - Lingkungan Kerja - Motivasi Kerja - Komunikasi Variabel terikat - Kinerja Pegawai Alat analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Variabel bebas - Motivasi Variabel terikat -Kinerja Karyawan Ala t analisis	Variabel Bebas:lingkungan kerja Komunikasi Objek:Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komerling Ulu Tahun: 2022
4.	1)Fery Supriyanto 2)Imelda 3)Sri Gustini	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banyuasin, Jurnal Manajemen Kompeten, Vol.1, No.2, Desember 2018	Variabel bebas - Motivasi Variabel terikat - Kinerja Pegawai Alat analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana, dan uji validitas dan koefisien reabilitas.	Variabel bebas - Motivasi Variabel terikat -Kinerja Karyawan	Objek:Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komerling Ulu. Alat analisis Tahun:2018
5.	1)Rahmat Taufiq 2)Yulizar Baharuddin	Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana	Variabel bebas - Stress Kerja - Motivasi Kerja Variabel terikat	Variabel bebas - Motivasi Variabel terikat - Kinerja	Variabel Bebas: Stress Kerja Objek: Badan Penanggulangan

		Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar, Jurnal Riset Manajemen Indonesia, Vol.2, No.3, Juli 2020.	- Kinerja Pegawai Alat analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Pegawai Alat analisis	Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Tahun:2020
6.	1) Nila Hotiana 2) Febriansyah	Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 2018.	Variabel bebas - Motivasi - Stres Kerja Variabel terikat - Kinerja Pegawai Alat analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Variabel bebas - Motivasi Variabel terikat - Kinerja Pegawai Alat analisis	Variabel bebas - Stres Kerja Objek: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. Tahun: 2018
7	Winata Hartriansyah	Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan (Doktoral dissertation). (2919)	Variabel bebas - komunikasi - Disiplin Kerja Variabel terikat - Kinerja Pegawai Alat analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Variabel bebas - Disiplin Kerja Variabel terikat - Kinerja Pegawai Alat analisis	Variabel bebas - Komunikasi Objek: PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan (Doktoral dissertation). (2919)

## **2.3. Hubungan antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (193:2021) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan,, semakin tinggi prestasi yang yang dicapainya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan akan tercapai.

Didalam penelitian Retno Japanis Permatasari (2019) yang berjudul “pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hokben Alam Sutera Tangerang” yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Moorhead, 2013) untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi), harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), dan harus mempunyai materi, sumber daya, perlengkapan, dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan). Menurut (Akob et al., 2020) Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi ini merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu (stimulus eksternal) dengan kata lain merupakan motivasi lahiriah bagi seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan yang diinginkan.

Dikutip dari jurnal (Nila Hotiana , 2018) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan adanya pengaruh positif, dimana jika motivasi kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memotivasi pegawai dengan upaya-upaya yang membangun serta bernilai tambah. Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan hal penting bagi pegawai agar mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk lembaga. Tanpa adanya motivasi maka pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi

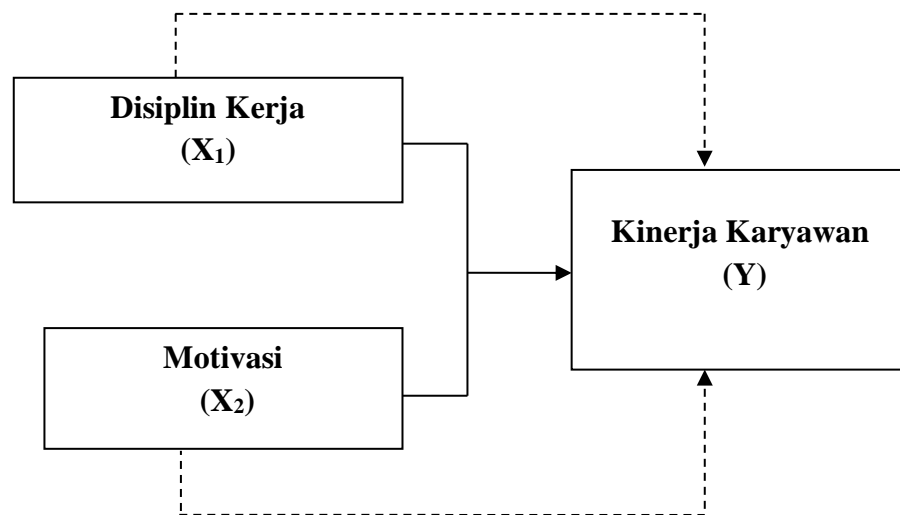
Yang mengartikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pencapaian tujuan tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan dan lain-lain. Tujuan pencapaian bila berhasil dicapai akan meningkatkan kinerja seorang karyawan. Oleh sebab itu motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Anton Panjaitan dan Bambang Jatmiko (2014).

## **2.4 Kerangka Pemikiran**

Keangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah di deskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang

diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut antara variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) merupakan variabel bebas (independent variable). Sedangkan kinerja karyawan ( $Y$ ) merupakan variabel terikat (dependent variable). Pada penelitian ini akan menguji atau mencari adanya pengaruh yang positif, signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 2. 1  
Kerangka pemikiran

Keterangan Pengaruh:

----- : Parsial

\_\_\_ : Siultan

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mitra Ogan Di Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.

