

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Hasibuan (2020,10) Mengemukakan bahwa 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. Kasmir (2019,6) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Sedangkan Zainal (2015,4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Berdasarkan pada beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang membahas mengenai proses sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi tenaga kerja agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi secara maksimal sebagai pekerja untuk pencapaian yang efektif guna mencapai tujuan-tujuan dalam perusahaan.

### **2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Seperti halnya departemen lain, departemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan yang hendak dicapai dengan tugas dan fungsinya mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk mengambil tujuan yang telah diterapkan maka pemimpin mengambil langkah-langkah atau tindakan-tindakan terhadap karyawannya sebagai berikut (Kasmir, 2016:8):

#### **1. Mempengaruhi**

Pimpinan harus mampu mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2. Memotivasi**

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Memotivasi karyawan dapat dilakukan baik secara internal maupun eksternal.

#### **3. Komitmen**

Pimpinan harus mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah diterapkan perusahaan.

#### **4. Kepuasan kerja**

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya, sehingga terus mau bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi dan kinerja.

## 5. Kinerja

Pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kepemimpinan.

## 6. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan juga terus meningkat.

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

Menurut Hasibuan (2020:21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### 2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menata pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, koordinasi dalam organisasi.

#### 3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

#### 4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar mereka menaati peraturan perusahaan dan bekerjasama sesuai dengan rencana.

#### 5. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### 6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, koseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*in direct*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

#### 8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM 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 norma-norma sosial.

## **2.1.2. Disiplin**

### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin**

Hasibuan (2020,193) mengemukakan bahwa disiplin merupakan sebuah fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Afandi (2021,11) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi yang disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sedangkan Zainal dkk. (2015,599) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pada beberapa pendapat diatas, maka disiplin dapat diartikan bilamana karyawan harus datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **2.1.2.2. Fungsi Disiplin**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi penentuan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang

akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan (Afandi, 2021:14). Fungsi disiplin antara lain yaitu:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan yang lain menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai, lingkungan yang memiliki disiplin yang baik sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang tenang, tertib, dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut. Dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar

Disiplin yang disertai ancaman atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuinya. Tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan disiplin dapat menjadi lemah.

### **2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu (Hamali,2016,219):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan

tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

#### **2.1.2.4 Indikator Disiplin**

Disiplin dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut (Hasibuan, 2020;194-198):

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap

perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan. Kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

#### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

#### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan dalam perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, sikap, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

#### 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan dalam perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak

untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Afandi (2021,21) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator disiplin dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, yang disebutkan sebagai berikut:

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

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

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:

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

### **2.1.3 Kerjasama Tim**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim**

Sahban (2018,113), mengemukakan bahwa kerjasama tim merupakan proses yang dimana didalamnya terdapat aktivitas yang dilakukan oleh beberapa orang/kelompok yang ditunjukan guna mencapai bersama yang dengan saling membantu dan saling memahami terhadap kegiatan masing-masing. Amirullah (2021,160), mengemukakan bahwa secara umum kerjasama tim didefinisikan

sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah kumpulan individu/ kelompok yang bekerja secara bersama-sama yang memiliki keahlian berbeda-beda dan memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mendasari Pembentuk Tim**

Amirullah (2021,161),mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mendasari pembentuk tim adalah sebagai berikut:

1. Pemikiran dari dua orang atau lebih cenderung lebih baik dari pada pemikiran satu orang.
2. Konsep sinergi (yang disimbolkan  $1+1 > 2$ ), yaitu bahwa hasil keseluruhan (tim) jauh lebih baik dari pada jumlah bagianya.
3. Anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu dan bekerjasama.
4. Kerjasama tim dapat menyebabkan komunikasi terbina dengan baik.

### **2.1.3.3 Fungsi Dan Manfaat Kerjasama Dalam Tim**

Bekerja dalam tim memiliki banyak fungsi dan manfaat. Fungsi dalam tim antara lain dapat mengubah sikap, perilaku, dan nilai-nilai pribadi, serta dapat turut serta dalam mendisiplinkan keputusan, merundingkan, dan bernegosiasi.

Manfaat bekerja dalam kerjasama tim adalah sebagai berikut:

Manfaat bagi organisasi:

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan kualitas kerja
3. Meningkatkan mentalitas kerja
4. Meningkatkan kemajuan kerja

Manfaat bagi anggota:

1. Stress atau beban akibat pekerjaan akan berkurang
2. Tanggung jawab atas pekerjaan dipikul bersama
3. Memperoleh balas jasa dan penghargaan
4. Dapat menyalurkan bakat dan kemampuannya

#### **2.1.3.4 Indikator Kerjasama Tim**

Berdasarkan teori yang dikemukakan West indikator kerjasama tim dapat diukur sebagai berikut (Sahban, 2018:114):

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat diciptakan kerjasama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik sehingga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama yang baik.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengarahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

#### **2.1.4 Kinerja**

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

Afandi (2021,83) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dengan kinerja

ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Samsuddin (2018,75) mengemukakan bahwa Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan maupun pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kasmir (2019,182) mengatakan secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan pada beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan dan perilaku kerja seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu. Dengan demikian kinerja pegawai dapat menentukan tingkat keberhasilan hasil kerja dalam keahlian tertentu yang telah dicapai.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Moorheaddan Chung/Megginson yaitu (Samsuddin, 2018:79-80):

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work* ), merupakan tingkat baik atau buruknya suatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*), merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitas didalam mencapai target atau hasil kerja keras atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3. Pengetahuan pekerjaan (*job knowledge*), merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan.
4. Kerjasama tim (*teamwork*), melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dengan menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Kreatifitas (*creativity*), merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi
6. Inovasi (*inovation*), kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif(*initiative*), meliputi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja**

Kasmir (2019,208-210) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna

suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

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

4. Penekanan biaya

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

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan, dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai ketaatan terhadap aturan. Adapun teori yang dapat menjelaskan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yaitu disiplin kerja merupakan usaha untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh (Kasmir, 2019,193). Disiplin kerja dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Dalam artian pegawai yang disiplin akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja.

### **2.2.2 Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai**

Sahban (2018,162) menyatakan bahwa bekerja dalam bentuk tim akan lebih baik dan efektif dari pada bekerja sendiri-sendiri. Oleh karena itu pegawai perlu melakukan kerjasama tim yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan dengan berlangsungnya kerjasama tim yang baik secara optimal antar pegawai, maka akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan dan otomatis akan membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan. Kerjasama tim yang baik tentu berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim yang bisa terjalin dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

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

No	NamaPeneliti	JudulPenelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Jepry Dan Nanda Harry Mardika	Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. Jurnal Emba. Vol.8 No.1 Februari 2020	Variabel yang diteliti yaitu Kedisiplinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan ( $Y$ ) variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel jenuh 116 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap disiplin dan motivasi pada kinerja karyawan dengan nilai koefisien 07,588.	Menggunakan variabel bebas disiplin kerja. dan menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis linier berganda.	Objek penelitian dan jumlah responden yang diteliti berbeda.
2.	Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina	Variabel yang diteliti yaitu Disiplin kerja( $X_1$ ), Lingkungan kerja( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel	Menggunakan variabel bebas disiplin kerja. dan menggunakan	Objek penelitian dan jumlah responden yang diteliti berbeda

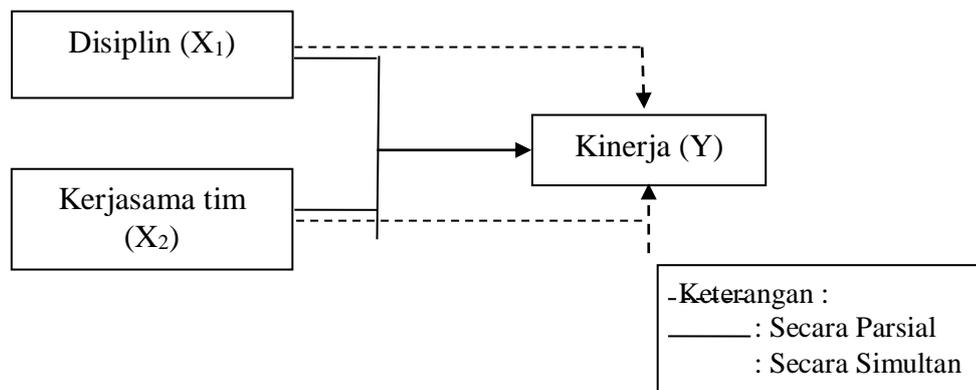
	Sununharyo	(Persero) Refinery Unit IV Cilacap. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 62 No.1 September 2018.	terikat. Sampel yang diambil sebanyak 93 responden, dengan metode pengambilan sample <i>proportiona random sampling</i> . Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial (analisis regresi linier berganda). Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.	teknik analisis linier berganda.	
3.	Ahmad Wahyuddin Habibie, Musriha, Bramastyo Kusumo Negoro	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Sidoarjo. Jurnal Manajemen Vol.3 No 3, 2017	Variabel Yang Diteliti Yaitu Komunikasi ( $X_1$ ) Kerjasama Tim ( $X_2$ ), Pengambilan Keputusan ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 80 orang. Analisis penelitian menggunakan uji validitas dan reabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial variabel Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel bebas kerjasama tim. dan menggunakan metode kuantitatif.	Objek penelitian dan jumlah responden yang diteliti berbeda.

4.	Effendi Sinuhaji	Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam. Jurnal Ilmu Bisnis, Manajemen dan Akuntansi. Vol 1 No. 1 September 2020.	Variabel yang diteliti yaitu Komunikasi ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan 133 responden. Penelitian ini menggunakan uji regresi berganda dengan uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi, uji parsial dan simultan. penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel bebas kerjasama tim dan menggunakan uji analisis regresi berganda dan uji hipotesis.	Objek penelitian dan jumlah responden yang diteliti berbeda.
5.	Nova Indriani	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Palembang	Variabel yang diteliti yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Sampel yang diambil sebanyak 114 responden, dengan metode pengambilan sample <i>proportionate stratified random sampling</i> . jenis data yang digunakan data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Menggunakan variabel bebas disiplin kerja. dan menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis linier berganda.	Objek penelitian dan jumlah responden yang diteliti berbeda

			dan kuantitatif dengan teknik analisis yang digunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.		
6.	Pera Ariyanti	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Thamrin Brothers Cabang Baturaja 1.	Variabel yang diteliti yaitu Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 karywan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada Pelatihan Kerja Dan Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel bebas kerjasama tim. Menggunakan populasi, metode kuantitatif dan teknik analisis linier berganda.	Objek penelitian dan jumlah responden yang diteliti berbeda.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada uraian teori di atas, maka dalam penelitian ini, penulis mengemukakan kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel yang mempengaruhi yaitu Disiplin ( $X_1$ ), Kerjasama tim ( $X_2$ ) dan satu variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja ( $Y$ ). Lebih jelasnya kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian adalah diduga ada pengaruh disiplin, dan kerjasama tim baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.