

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen sumber daya manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Menurut Mangkunegara (2019), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mudayat dkk (2022:4) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.

### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Afandi (2018), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

#### *1) Planning*

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

#### *2) Organizing*

Organizing atau pengorganisasian ini meliputi:

- a. Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
- c. Penugasan tanggung jawab tertentu.
- d. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu individu untuk melaksanakan tugasnya.

#### *3) Staffing*

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (recruitment) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

#### 4) *Leading*

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

#### 5) *Controlling*

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### **1.1.2 Disiplin Kerja**

#### **1.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018:12) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup :

1. Adanya tata tertib dan ketentuan-ketentuan.
2. Adanya kepatuhan para karyawan.
3. Adanya sanksi bagi pelanggar.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. hal ini

di karenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai baik atasan atau bawahan akan mentaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Menurut Hasibuan (2019:193) Disiplin kerja merupakan fungsi operatif Manusia Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Berdasarkan pada beberapa pendapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

### **1.2.2. Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan dalam penentuan sikap,prilaku,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 kerja berfungsi mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu natau organisasi

dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu yang lain menjadi lebih baik dan lancar.

## 2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Diantaranya sikap, perilaku, pola kehidupan yang baik. dan disiplin kerja tidak berbentuk dalam waktu lama. Salah satu proses membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan.

## 3. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Disiplin yang disertai sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi. Sanksi atau hukuman dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi kuat serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku.

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

Menurut (Afandi,2018)Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja suatu organisasi, diantaranya:

1. Faktor Kepemimpinan: sikap disiplin yang ada didalam diri karyawan tidak bisa dilepas dari teladan kepemimpinan.
2. Faktor Penghargaan: ketika karyawan mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya, mereka merasa dirinya sangat dihargai oleh perusahaan.
3. Faktor Kemampuan: kemampuan memang tidak asing dalam perusahaan tujuan dan kemampuan karyawan harus dibebankan kepada karyawan agar mereka bisa diberikan yang terbaik.

4. Faktor Keadilan: keadilan menjadi nilai penting yang harus ada di dalam perusahaan.

5. Faktor Sanksi Hukuman: pemberian sanksi harus ada di dalam operasional perusahaan.

### **2.1.3. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018:21) Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

1. Indikator ketaatan waktu, seperti:
  - a) Masuk kerja tepat waktu datang ke kantor pada waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan
  - b) Penggunaan waktu secara efektif mengatur waktu dengan baik agar dapat mencapai tujuan dengan produktif dan lebih efisien
  - c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja tanpa alasan yang sah atau izin yang di setujui oleh kepala perusahaan
2. Indikator tanggung jawab kerja, seperti:
  - a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
  - b) Target pekerjaan hasil akhir yang ingin dicapai melalui proses manajemen atau pernyataan hasil yang harus di peroleh, perlu di rumuskan dengan pasti.

## **2.2 Kerjasama Tim**

### **2.2.1. Pengertian Kerjasama Tim**

Menurut Amirullah (2018:160).berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah kumpulan dan individu/kelompok yang bekerja secara bersama-sama yang memiliki keahlian berbeda-beda dan memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis guna mencapai tujuan organisasi dan perusahaan.

Bahwa secara umum kerjasama tim di defenisikan sebagai kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisnya kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain.

Menurut Masyithah et al, (2017) tim kerja merupakan sekelompok individu yang bekerja sama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu memiliki petunjuk serta proses yang jelas sehingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. adanya aturan yang baik maka untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mendasari Pembentukan Kerjasama Tim**

Banyak faktor yang mempengaruhi kerberrhasilan kerjasama tim. Mernurut (Grirffirn,2018:51) hal-hal yang dapat mempengaruhi kemampuan kerjasama tim, serbagai berrirkut :

1. Kerpercayaan Terrhadap Rerkan Kerja.
2. Perkerjaan (Job Ernrichmernt) Kerpada Anggota Tirm dalam Merncapair Tujuan.

3. Kebebasan Anggota Tim Untuk Lebih leluasa dalam mengerjakan tugasnya
4. Kepercayaan Mengenai Peran dan Tanggung Jawab Anggota Tim.
5. Umpan Balik di antara Sesama Anggota Tim.

### **2.2.3. 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, dapat turut serta dalam mendisiplinkan keputusan, merundingkan, dan bernegosiasai, Manfaat bekerja dalam kerjasama tim adalah sebagai berikut Menurut Amirullah (2018:190) menyatakan manfaat tim terhadap organisasi dan anggota, yaitu:

- a. Manfaat bagi organisasi
  1. Meningkatkan produktifitas kerja
  2. Meningkatkan kualitas kerja
  3. Meningkatkan mentalitas kerja
  4. Meningkatkan kemajuan organisasi
- b. Manfaat bagi anggota
  1. Stress atau beban kerja akibat pekerjaan akan berkurang
  2. Tanggung jawab atas pekerjaan akan di pikul bersama
  3. Memperoleh balas jasa dan penghargaan
  4. Sebagai media aktualisasi diri
  5. Dapat menyalurkan bakat dan kemampuan.

### **2.3.3 Indikator Kerjasama Tim**

Menurut (Hamiruddin et al., 2019: 142) terdapat 4 indikator dalam kerjasama tim yakni:

1. Fokus dengan tujuan kerjasama tim berfokus atas tujuan yang ditentukan untuk pencapaian tujuan perusahaan
2. Saling memotivasi dalam menyelesaikan tugas dibutuhkan guna anggota tim fokus pada tujuan tim memberi motivasi, menjalin kerjasama sesama anggota tim, koordinasi
3. Menjalinkan kerjasama dengan anggota tim menciptakan kolaborasi yang baik antar anggota tim guna mencapai tujuan perusahaan
4. Koordinasi dalam menyelesaikan tugas pada setiap tim akan memudahkan penuntasan tugas.

## **2.4. Kinerja Pegawai**

### **2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi(2018:83) 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku

kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

#### **2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2018:86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian, minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan pegawai, yaitu pemahaman dan penerimaan terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pegawai, kemauan dari pegawai untuk meningkatkan kinerja.
4. Hal-hal yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang menjadi pedoman dalam melaksanakan kemampuan dan tanggung jawab profesionalnya.
5. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung pekerjaan karyawan.
6. Budaya tempat kerja, kebiasaan yang ada di perusahaan dan diulangi.
7. Kepemimpinan, sikap kepemimpinan, dan manajemen karyawan.
8. Disiplin, rasa hormat, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang diberlakukan oleh organisasi.

#### **2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

### 1. Kuantitas hasil kerja

Satuan ukuran dari segala jenis yang berhubungan dengan besaran hasil kerja yang dapat direpresentasikan dengan suatu bilangan atau bilangan lain yang setara.

### 2. Kualitas hasil kerja

Mutu atau segala jenis satuan pengukuran yang berkaitan dengan mutu. Mutu pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam ukuran numerik atau setara numerik lainnya.

### 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat, tanpa membuang waktu, tenaga dan biaya berbagai sumber daya dengan bijak dan hemat.

### 4. Disiplin kerja

Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur.

### 5. Inisiatif

Kemampuan untuk memilih dan melaksanakan sesuatu dengan benar tanpa disuruh, kemampuan untuk memahami apa yang harus dilakukan orang lain, dan kemampuan untuk terus bertindak bahkan ketika keadaan terasa semakin sulit.

### 6. Ketelitian

Kesesuaian hasil pengukuran kerja terlepas dari apakah pekerjaan itu sudah mencapai tujuan atau belum.

### 7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi dan memberikan contoh bagi pemimpin kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

## 8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang sangat sulit untuk diterapkan maka itu sikap atau sifat menyatakan sesuatu dengan apa adanya tidak ditambahi atau dikurangi

## 9. Kreativitas

Proses psikologis yang melibatkan pemunculan gagasan atau menghasilkan ide-ide baru untuk melakukan hal yang sama dengan cara yang berbeda

### **2.4.4 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.4.5 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Meilany (2015), menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja adalah Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, maka dari itu pentingnya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai agar mendapat kerja yang bagus dan mempercepat tujuan perusahaan yang telah direncanakan dalam organisasi atau perusahaan dengan adanya hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai akan terdapat hubungan positif dan semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka kinerja pegawai semakin buruk, hubungan negatif disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan ketidakdisiplinan pegawai dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan. Contohnya, karyawan yang sering datang

terlambat, ijin tanpa keterangan, atau istirahat terlalu lama dapat menyebabkan operasional kerja tidak kondusif.

#### **2.4.6 Hubungan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai**

Kerjasama tim yang baik mendorong komunikasi yang efektif antara anggota tim. Komunikasi yang terbuka memungkinkan penyampaian informasi, ide, dan umpan balik dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan tim (Siregar et al., 2020)

Dalam kerjasama tim, setiap anggota membawa keterampilan dan keahlian yang berbeda. Sinergi ini memungkinkan tim untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan efisien, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan dan kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hubungan negatif kerjasama tim dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kurangnya kepercayaan antar anggota tim akan bisa membuat ketakutan terhadap konflik dan kurangnya komitmen dalam tim dapat menghindari pertanggungjawaban, dan ketidakpedulian terhadap hasil yang diperoleh tim.

#### **2.4.6 Hubungan Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja dan kerja sama tim memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan kerja sama tim yang baik dapat meningkatkan produktivitas tim dan menghasilkan solusi yang lebih baik.

Penelitian terdahulu Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai merekadengan disiplin kerja adalah segala aturan yang dibuapihak manajemen sebagai alat dalam melatih danmengarahkan setiap pegawai untuk tekun dalam melakukanpekerjaan dan penuh kesadaran akan tanggung jawab yang di percaya oleh instansi maka dari itu dengan adanya kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dapat bekerja secara kreatif dengan mempunyai komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama.

Penelitian terdahulu Pengaruh Kerjasama tim dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru, Kerjasama tim atau team work memberikan bantuan kepada sesama dan saling tolong-menolong dalam kebaikan, dan lebih mengutamakan pekerjaan yang dilakukan bersama-sama dari pada bekerja dilakukan secara individu dengan adanya disiplin kerja terhadap karyawan disiplin kerja yang efektif seharusnya difokuskan pada perilaku individu karyawan hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka disiplin kerja bukan hanya terbatas pada mengikuti aturan, tetapi jugamenciptakan kedisiplinan pribadi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

### 2.4.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya memiliki relevansi signifikan sebagai landasan penulis dalam menjalankan penelitian ini yang meliputi:

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

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteleti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Perasmanan	Perbedaan
1	Isman Hadhi Qodri (2018)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda	Hasil dari penelitian ini adalah : 1. Pengawasan memberi pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja Memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maupun persial dan simultan	Variabel Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai	Variabel pengawasan

2	Agung Setiawan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah sakit Umum Daerah kanjuruhan Malang.Jurnal Ilmu Manajemen Vol 1. No. 4. 2013	.Sampel yang di ambil sebanyak 93 responden,dengan metode pengambilan sampel <i>proportiona random sampling</i> .Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial (Analisis regresi linier berganda) Hal penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja kayawan baik secara simultan maupun parsial	Variabel Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai	Variabel Motivasi
3	Nurdina Andriani, Hadi Sunaryo, Ridwan Basalamah (2021)	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja	Variabel Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai	Variabel Motivasi Kerja

		Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang)	pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.		
4	Muhammad Akob (2021)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Pasar Makasar Raya	Berdasarkan data yang didapatkan, analisis data yang dilakukan dan pembahasan mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja karyawan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan pihak pimpinan perusahaan terus meningkatkan kinerja karyawan	Variabel Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai	Variabel Pengawasan

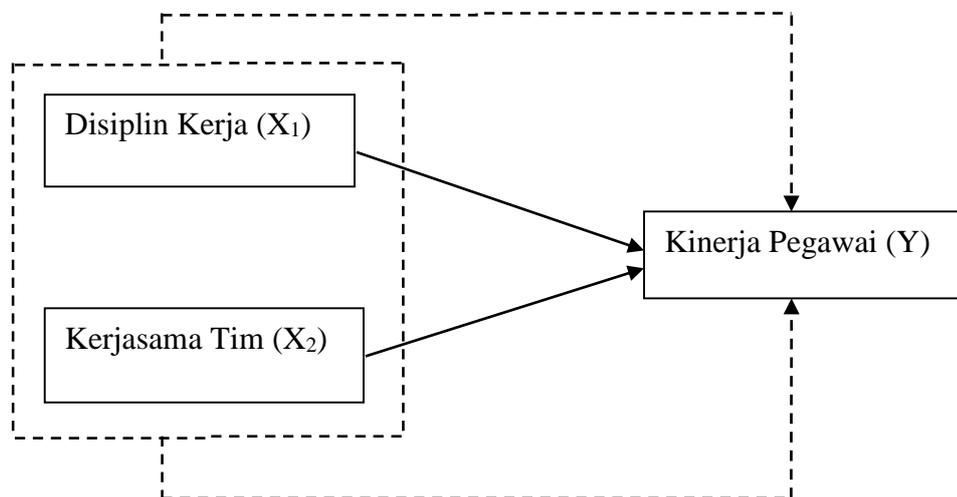
			pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.		
<b>5</b>	Subayanti (2024)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sentra Abiseka Kementerian Sosial RI Kota Pekanbaru	Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Variabel Kerjasama tim dan Kinerja Pegawai	Variabel Komunikasi
<b>6</b>	Audina Rahma (2016)	Pengaruh Penerapan Konsep Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (RSUD Sunan Kalijaga Demak)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kerjasama Tim terhadap kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga	Variabel Kerjasama tim dan Kinerja Pegawai	Variabel Penerapan

7	Eka Muhti ( 2017)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kerjasama Tim terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada UD.AgroInti Sejahtera jember.	Variabel Kerjasama tim dan Kinerja Pegawai	Variabel Kreativitas
8	Adi Robith Setiana (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya Jurnal Economica Vol. 2 2017	Perbedaan antara penelitian ini adalah dari objek penelitian dan tidak terdapat variabel kerjasama tim.	Varibel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian berbeda
9	Rudianto Alfredo (2022)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pencegahan Pemadam	Penelitian ini adalah dari objek penelitian dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai	Variabel Disiplin kerja, Kerjasama tim terhadap	Objek penelitian dan jumlah

		Kebakaran Kab. Aceh Tenggara		Kinerja Pegawai	responden yang di teliti berbeda
<b>10</b>	Rustania Marbun (2019)	Pengaruh Pelatihan dan kerjasama tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas pencegahan Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan Kerja dan Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pencegahan dan pemadam kebakaran di Kota Medan		

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang gus mencerminkan jenis dan jumlah. Adapun variabel independen (X) yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kerjasama Tim ( $X_2$ ) variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Rumusan yang perlu dijawab melalui penelitian. Kerangka berpikir ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1.**

### **Kerangka Pimikiran**

Keterangan:

——: Secara Parsial

-----: Secara Simultan

Berdasarkan kerangka pikir yang peneliti bahas mengenai dua peranan yang menjadi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kerjasama Tim ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) maka peneliti akan memanfaatkan sebagai acuan membuat angket yang nantinya akan disebar kepada responden ,kemudian setelah penyebaran dilakukan maka peneliti akan mencari validasi ,uji Pelatihan ,uji asumsi klasik ,realibilitas guna menentukan seberapa pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya kemudian analisis koefisien determinasi.

### **2.5.1 Hipotesis**

Penelitian Menurut Arikunto (2018;110) hipotesis di definisikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data terkumpul. Hipotesis dalam penelitian adalah diduga ada pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Kerjasama Tim ( $X_2$ ) baik secara persial maupun simultan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komering Ulu Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

