

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Expectacy Theory* dan *Theory Of Reasoned Action*

Penelitian ini dikembangkan dengan dua pendekatan teori yaitu *expectacy theory* dan *Theory Of Reasoned Action*

a. *Expectacy Theory*

Expectacy theory menjelaskan tentang motivasi kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dengan adanya suatu program motivasi kepada pekerja atau karyawan membawa dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang awalnya memiliki kemampuan yang rendah kini memiliki kemampuan yang lebih tinggi dan lebih baik dari sebelumnya (Van Iddekinge et al., 2018)

b. *Theory Of Reasoned Action*

Theory Of Reasoned Action merupakan suatu teori yang menjelaskan tentang perilaku manusia, teori ini disusun dengan menggunakan asumsi dasar bahwasannya manusia berperilaku dengan cara yang sadar dan selalu mempertimbangkan segala informasi yang tersedia (Muzakki, 2016)

2.1.2 **Manajemen Sumber Daya Manusia**

a. **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

MDSM atau Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu fungsi yang terdapat dalam suatu perusahaan atau organisasi, dimana manajemen sumber daya manusia hanya fokus pada kegiatan perusahaan dalam hal pengelolaan,

rekrutmen, dan juga pengarahan untuk karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. (Triharsono, 2020:1).

Sedangkan menurut Karina & Rosento (2020:1) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai rangkaian strategis, proses, aktivitas karyawan yang di desain dan dibentuk dengan cara menyatukan kebutuhan dari perusahaan dan kebutuhan individu sumber daya manusia dalam perusahaan guna mencapai target atau tujuan suatu perusahaan.

Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi penting yang ada pada suatu perusahaan sebagai rangkaian strategis, proses dan rangkaian aktivitas karyawan yang dibentuk dengan mengintegrasikan kebutuhan perusahaan maupun kebutuhan individu atau karyawan. Dan SDM hanya akan berfokus pada kegiatan yang ada di dalam perusahaan, baik dalam hal pengelolaan, rekrutmen, dan pengarahan untuk karyawan, semua hal tersebut dilakukan agar dapat mencapai tujuan perusahaan

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Triharsono (2020:1) tujuan manajemen sumber daya manusia diantaranya:

- 1) Untuk mengembangkan efektivitas kinerja dari sumber daya manusia yang terdapat di dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- 2) Meningkatkan dan memperbaiki kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi sehingga dapat memberikan suatu kontribusi yang lebih kepada perusahaan.

- 3) Membuat aturan kerja yang yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada perusahaan.
- 4) Untuk menyeimbangkan tujuan perusahaan dan tujuan individu sehingga kedua tujuan tersebut dapat bergerak dengan satu frekuensi yang sama dan dapat mencapai tujuan bersama.
- 5) Untuk membantu manajer fungsional dan manajer lini dalam mengelola sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu perusahaan agar lebih efektif dalam pengelolaan karyawan.

Sedangkan tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Triharsono (2020:3) terdapat 10 tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- 1) Memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang terampil, memiliki motivasi yang tinggi dan juga tenaga kerja yang dapat dipercaya oleh perusahaan.
- 2) Memperbaiki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang pengukurannya dapat dilihat dari kontribusi karyawan pada kegiatan perusahaan, kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Meningkatkan sistem kerja yang baik secara prosedur yang ada, baik dalam hal perekrutan pegawai, dan juga seleksi calon karyawan.
- 4) Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif didalam perusahaan, baik antar rekan kerja maupun antar manajemen dan karyawan.
- 5) Menyelaraskan dan menyamakan keperluan masing-masing stakeholder
- 6) Menghargai karyawan yang berprestasi

- 7) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 8) Memberikan peluang yang sama kepada seluruh karyawan
- 9) Melakukan pendekatan kepada karyawan yang bertujuan untuk mengelola karyawan
- 10) Mengelola karyawan dan mempertimbangkan setiap kebutuhan dan keinginan yang berbeda antar karyawan.

Berdasarkan tujuan manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yakni untuk mengelola, memperbaiki, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan, serta membuat peraturan kerja yang efektif untuk karyawan dan dapat menyelaraskan tujuan perusahaan dan tujuan individu agar dapat bergerak berirama dalam mencapai tujuan.

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2009:9) terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, diantaranya:

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan memperkirakan keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pekerjaan dapat lebih efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Dalam perencanaan untuk menetapkan program kinerja karyawan agar lebih maksimal meliputi, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dan membantu mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar dapat bekerja sama dan membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan biasanya dilakukan oleh pemimpin yang akan memberi arahan kepada karyawan agar dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Pengadaan adalah sebuah proses penarikan, seleksi penempatan, orientasi, dan induksi dalam upaya untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan karyawan agar menaati peraturan atau SOP yang ada di perusahaan dan karyawan dapat bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyelewengan pada karyawan, seperti adanya masalah pada kehadiran karyawan, kedisiplinan, kerja sama antar karyawan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan maka akan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan agar perusahaan tetap dalam kendali.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan, skill, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pelatihan karyawan. Pelatihan karyawan yang diberikan haruslah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dari perusahaan kepada karyawan karena kinerja yang bagus dan cukup menguntungkan bagi perusahaan yang biasanya berupa uang ataupun barang. Prinsip dari kompensasi adalah adil dan layak. Adil yakni sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan, sedangkan layak yakni dapat memenuhi kebutuhan primer karyawan yang berpedoman pada batas upah minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah.

g. Pengintergrasian

Pengintergrasian adalah suatu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, hal ini dilakukan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan antar kedua belah pihak. Dengan pengintergrasian perusahaan akan memperoleh keuntungan, sedangkan pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup dari hasil kerjanya. Pengintergrasian merupakan suatu hal yang cukup sulit untuk dilakukan, terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia, karena pengintergrasian dalam sumber daya manusia harus mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan yaitu memelihara atau meningkatkan kondisi karyawan baik dari segi fisik, mental dan loyalitas agar karyawan tetap mau bekerja sampai pension. Pemeliharaan karyawan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasar pada kebutuhan sebagian besar karyawan.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu hal yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan suatu perusahaan, dan kurangnya kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan akan menghambat perusahaan untuk dapat mencapai tujuan.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dengan suatu perusahaan yang dapat mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan dikarenakan suatu hal, baik karena pengunduran diri, habisnya kontrak kerja, pension, ataupun penyebab lainnya

2.1.3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin, yaitu *movere* yang artinya “dorongan atau daya penggerak” motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul atau tumbuh dari dalam diri seseorang, baik itu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang maupun berasal dari luar diri seseorang, dimana dengan dorongan tersebut dapat membuat seseorang mau melakukan suatu pekerjaan menggunakan

semua kemampuan dan skill yang dimiliki dengan semangat yang tinggi (Kompri, 2020:102).

Motivasi merupakan suatu keinginan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk berusaha semaksimal mungkin agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan, keinginan ini biasanya dipengaruhi oleh kemampuan untuk memuaskan kebutuhan individual (Tannady, 2017:188).

Sedangkan menurut Nawawi dalam Tannady (2017:188) motivasi merupakan suatu hal yang mendorong seseorang atau suatu hal yang dapat menjadi penyebab bagi seseorang dalam bertingkah laku dan perubahan tingkah laku ini dilakukan secara sadar, sedangkan motivasi kerja adalah adanya suatu dorongan bagi seseorang agar mau melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan dari dua definisi diatas bahwa motivasi merupakan adanya suatu kemauan dari dalam diri seseorang yang dapat menyebabkan seseorang bersemangat dalam menjalankan suatu pekerjaan dan turut memberikan kontribusi yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

b. Teori-Teori Motivasi

1) Teori Abraham H. Maslow

Menurut Enny (2019:17) Salah satu pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow yang menyatakan bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau lima herarki kebutuhan diantaranya:

1. Kebutuhan fisiologikal, yaitu kebutuhan sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan kemanan, yaitu kebutuhann yang tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga kebutuhan keteraturan, stabilitas, mental, psikologi, dan jua kebutuhan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan yang meliputi keluarga, relasi, afeksi, pendidikan, status sosial, dan agama.
4. Kebutuhan penghargaan, yaitu biasanya penghargaan ini tercermin dalam berbagai symbol-simbol status, seperti: pencapaian, reputasi dan tanggung jawab.
5. Akulturasi diri, yaitu dapat tersedianya kesempatan untuk individu agar dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya dan dapat membuktikan kesuksesan seseorang .

2) Teori Clayton Alderfer

Menurut Enny (2019:20) teori Aldefer merupakan teori penyederhana dari teori Maslow, tori ini dikenal dengan teori motivasi “ERG” yang merupakan huruf pertama dari ketiga istilah kelompok kebutuhan, yaitu:

E = Existence

R = Relatedness

G = Growth

Dari ketiga istilah diatas terdapat dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori dari Maslow dan teori dari Alderfer,

hal ini dikarenakan “Existence” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua pada teori Maslow yaitu mencakup kebutuhan fisiologis dan rasa aman. Dan “Relatedness” identik dengan hierarki ketiga dan keempat pada teori Maslow yaitu kebutuhan sosial. Pada poin “Growth” mengandung makna yang sama dengan teori Maslow yang kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

3) Teori Herzberg

Pada teori Herzberg dikembangkan dengan dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional merupakan suatu pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, seperti keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan. Faktor *hygiene* atau pemeliharaan merupakan suatu faktor yang bersifat ekstrinsik atau faktor yang bersumber dari luar diri seseorang, misalnya suatu organisasi yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan karyawan yang akan menimbulkan rasa tidak puas pada karyawan, seperti supervisi yang sangat ketat, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji dan sistem administrasi dalam perusahaan (Enny, 2019:20).

4) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Menurut Enny (2019:21) teori keadilan ini terdapat pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dilakukan untuk kepentingan perusahaan dengan imbalan yang diterima oleh karyawan, jika karyawan memiliki persepsi bahwa imbalan yang diterima tidak mencukupi maka akan ada dua kemungkinan yang dapat terjadi, yaitu karyawan tersebut akan berusaha untuk memperoleh imbalan yang lebih besar dan karyawan

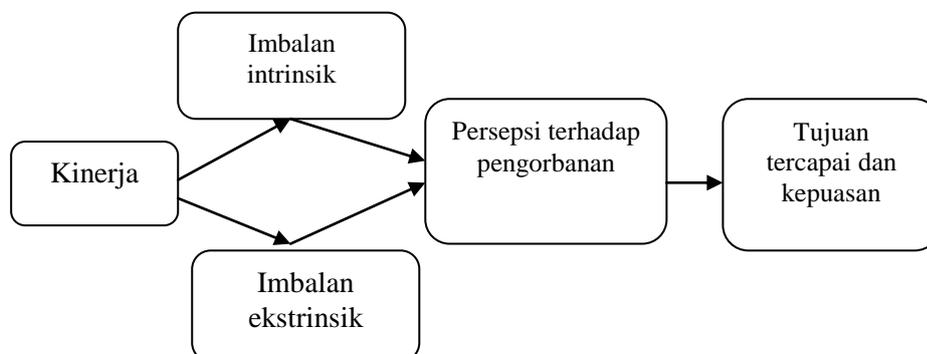
akan mengurangi intensitas usaha yang akan dibuat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Apabila terjadi ketidakadilan antar karyawan maka akan muncul berbagai dampak negatif bagi perusahaan seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, kurang optimalnya kinerja dari karyawan, sering terjadi kecelakaan dalam penyelesaian tugas, pemogokan atau perpindahan karyawan ke perusahaan lain.

5) Teori Harapan

Teori harapan ini dicetuskan oleh Victor H. Vroom, menurut teori ini motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang hendak dicapai oleh seseorang dan tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang bersangkutan mengarah kepada hasil yang diinginkan, jadi apabila seseorang menginginkan sesuatu atau memiliki harapan untuk memiliki sesuatu itu cukup besar, maka akan sangat terdorong untuk mendapatkan hal yang diinginkannya. Sebaliknya, jika harapan mendapatkan sesuatu yang diinginkannya itu tipis, motivasi untuk mendapatkannya pun akan menjadi rendah (Enny, 2019:20)

Menurut Karina & Rosento (2020:126) Model teori harapan memiliki sejumlah implikasi nyata yang dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2. 1 Model Teori Harapan

Sumber: Eurlin Krlina & Rosento (2020)

Apabila imbalan menjadi motivator maka akan cocok untuk individu yang terlibat, dan pemimpin dapat menentukan imbalan apa yang diinginkan oleh pegawai sehingga dapat mengidentifikasi tingkat kinerja dan dapat memberitahukan pekerjaan apa yang harus dilakukan agar karyawan mendapat imbalan. Perbedaan antara rencana imbalan dengan pengaruh lain didalam lingkungan kerja memungkinkan dilakukan penyesuaian didalam sistem imbalan. Jadi, imbalan yang kecil akan menjadi motivator yang kecil juga (Karina & Rosento, 2020:126).

6) Teori X dan Y

Menurut Enny (2019:25) teori X dan Y merupakan teori motivasi manusia yang diciptakan oleh Douglas McGregor tahun 1960 yang mengemukakan strategi kepemimpinan efektif dengan menggunakan konsep manajemen partisipasi, pemimpin yang menyukai teori X cenderung memiliki gaya kepemimpinan otoriter dan sebaliknya, pemimpin yang menyukai teori Y lebih menyukai gaya kepemimpinan demokratis. Sedangkan untuk karyawan yang memiliki tipe teori X merupakan karyawan yang tidak akan bekerja tanpa adanya perintah dari atasan dan apabila ada kesempatan dia akan menghindari pekerjaan tersebut, sebaliknya karyawan yang memiliki teori tipe Y akan bekerja dengan sendirinya meskipun tanpa adanya perintah dari atasannya karena tipe karyawan ini biasanya sudah menyadari tanggung jawab dan tugas dari pekerjaannya.

b. Faktor-faktor Motivasi

Menurut Enny (2019:21) motivasi merupakan proses psikologi yang ada didalam diri seseorang yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan faktor eksternal karyawan.

1) **Faktor Internal**

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Keinginan untuk bisa hidup

Keinginan untuk bisa hidup adalah kebutuhan dari setiap manusia, dan untuk mempertahankan hidup seseorang harus bisa mencukupi kebutuhannya, diantaranya meliputi kebutuhan untuk :

- a. Mendapatkan kompensasi yang layak
- b. Pekerjaan tetap
- c. Kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman

2. Keinginan untuk bisa memiliki

Keinginan untuk dapat mmeiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk melakukan usaha atau pekerjaan, seperti keinginan untuk memiliki kendaraan bermotor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Seseorang mau bekerja karena adanya keinginan untuk diakui, dihormati, dan juga untuk mendapatkan status sosial yang tinggi.

4. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan

Keinginan untuk mendapatkan pengakuan dapat meliputi:

- a. Adanya penghargaan terhadap pencapaian prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis
- c. Pemimpin yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat dan lingkungan sekitar

5. Keinginan untuk berkuasa

Adanya keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja keras dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja meliputi seluruh sarana dan prasarana kerja yang terdapat di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi karyawan saat melaksanakan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilam utama bagi karyawan setelah melaksanakan pekerjaan. Kompensasi yang memadai merupakan salah satu alat motivasi yang ampuh bagi perusahaan atau organisasi untuk mendorong motivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan maksimal.

3. Supervise yang baik

Adanya supervise dalam perusahaan adalah untuk memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, hal ini dilakukan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat suatu kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan bukan hanya hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja. Bahkan seseorang akan mau bekerja mati-matian untuk perusahaan apabila mereka mendapatkan jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Jaminan karier yang dimaksud seperti: adanya promosi jabatan, kenaikan pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan agar dapat mengembangkan potensi diri.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu pada perusahaan merupakan keinginan setiap karyawan saat bekerja, status merupakan suatu dorongan agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang terdapat pada perusahaan bersifat melindungi dan memberikan motivasi untuk karyawan agar mereka dapat bekerja lebih baik, semua peraturan yang terdapat dalam perusahaan harus diinformasikan dengan jelas kepada setiap karyawan. Peraturan ini berfungsi untuk mengatur hubungan antar karyawan dengan perusahaan meliputi hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi pada karyawan, promosi, mutasi dan sebagainya.

d. Langkah-Langkah Memotivasi

Menurut Sunyoto (2012:17) langkah-langkah memotivasi karyawan yang perlu diperhatikan oleh pemimpin sebagai berikut :

- 1) Seorang pemimpin harus mengetahui apa yang dilakukan oleh bawahannya

- 2) Seorang pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- 3) Kepuasan kebutuhan pada setiap orang berbeda-beda.
- 4) Seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik dan benar kepada pegawainya.
- 5) Seorang pemimpin harus mampu menggunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.
- 6) Seorang pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis terhadap semuanya.

e. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Sunyoto (2012:17) mengemukakan bahwa tujuan dari diberikannya motivasi kepada karyawan antara lain:

1. Untuk mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan dalam bekerja.
5. Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan serta mengurangi tingkat absensi para karyawan.
6. Agar dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar karyawan.
7. Untuk meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai pada setiap kegiatan.
8. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

f. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja merupakan pendukung dari faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja atau sebagai penjelasan dari faktor motivasi. Indikator tersebut (Sunyoto, 2013:7). Indikator motivasi kerja menurut (Tirtayasa et al., 2020) antara lain:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Usaha untuk maju
- 5) Ketekunan
- 6) Rekan kerja yang dipilih
- 7) Pemanfaatan waktu

2.1.4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai, et al. (2009:825) Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar karyawan mau untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan juga mentaati norma-norma sosial yang telah berlaku dan sudah ditetapkan sebelumnya. Contohnya, karyawan yang sering datang terlambat, karyawan yang mengabaikan prosedur keselamatan kerja, melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan

yang tidak mau mengubah sifat dan perilakunya sesuai dengan ketentuan dan peraturan perusahaan.

Sedangkan menurut Kompri (2020:169) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kesadaran, kemauan, dan kesediaan kerja orang lain agar dapat mentaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan karyawan dapat tunduk terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku, kesadaran kerja merupakan sikap sukarela dari dalam diri karyawan dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab dari karyawan.

Berdasarkan kedua definisi diatas dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, serta adanya kesadaran dari masing-masing karyawan untuk menaati norma-norma yang berlaku di perusahaan serta bersifat spesifik kepada karyawan yang tidak mau berubah perilaku dan sifat sesuai dengan ketentuan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi adalah karyawan yang konsekuen, konsisten, menaati aturan atau norma yang berlaku di perusahaan, dan bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang diamanahkan kepadanya.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai, et al. (2009:825) terdapat empat bentuk-bentuk disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha untuk menghukum seseorang yang berbuat salah seperti tidak mematuhi peraturan dalam perusahaan.

- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) yaitu berusaha untuk membantu karyawan untuk mengoreksi perilakunya yang tidak baik atau tidak sesuai dengan peraturan perusahaan,
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*) yaitu berusaha untuk melindungi hak-hak dasar setiap individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu hanya berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat ada konsekuensi tindakan disiplin tersebut melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:89-92) faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin pada karyawan. Seorang karyawan akan mematuhi atau mentaati segala peraturan yang ada apabila ia merasa mendapat jaminan timbal balik yang setimpal dengan usaha yang telah dilakukan dan dikontribusikan untuk perusahaan. Apabila karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang setimpal, mereka akan bekerja dengan tekun dan tenang, dan akan selalu berusaha untuk bekerja dengan sebaikbaiknya. Dan sebaliknya, apabila ia merasa kompensasi yang ia terima tidak setimpal dengan jerih payahnya, maka ia akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan dari luar yang akan berdampak pada hasil kinerjanya, seperti sering mangkir, sering meminta izin.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan seorang pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pemimpin bisa menegakkan disiplin dirinya sendiri dan bagaimana cara seorang pemimpin untuk bisa mengendalikan dirinya dalam ucapannya, perbuatannya, dan juga sikapnya, karena seorang karyawan juga akan mencontoh pemimpinnya.

3) Adanya tindakan aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Didalam suatu perusahaan harus ada aturan tertulis yang pasti agar pembinaan disiplin dapat terlaksana dengan baik dan dapat dijadikan sebagai pegangan bersama. Disiplin kerja tidak akan ditegakkan apabila peraturan hanya dibuat berdasarkan intruksi secara lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi saat itu. Disiplin kerja akan dapat ditegakkan apabila terdapat aturan tertulis yang sudah disepakati bersama. Jadi, para karyawan akan mendapatkan pegangan dan kepastian bahwa siapa saja perlu dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila seorang karyawan melanggar disiplin, maka harus ada keberanian dari seorang pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang telah dilakukannya. Dengan adanya suatu tindakan kepada pelanggar peraturan, maka harus ditindak sesuai dengan sanksi yang telah ada.

5) Ada tidaknya pengawas pimpinan

Pengawasan perlu dilakukan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, karena dengan adanya pengawasan maka akan ada yang mengarahkan

para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat. Dengan adanya pengawasan maka karyawan akan mulai terbiasa melakukan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Seorang karyawan tidak akan cukup puas hanya dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, tetapi karyawan juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan, dan seorang pemimpin yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

1. Sesama karyawan harus saling menghormati
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga karyawan akan merasa bangga dan akan lebih bersemangat lagi
3. Sering mengikutsertakan karyawan apabila ada pertemuan-pertemuan, terutama pada pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan.
4. Menginformasikan kepada rekan kerja apabila hendak meninggalkan tempat.

Jadi, semua perusahaan harus berupaya untuk ,menciptakan peraturan, tata tertib dan sanksi apabila karyawan melanggar peraturan tersebut, dan hal tersebut dapat dijadikan sebagai pegangan atau patokan yang harus ditaati oleh semua karyawan dalam suatu perusahaan.

d. Sanksi Pelanggaran Kerja

Menurut pendapat Rivai, et al. (2009:831) pelanggaran kerja merupakan setiap ucapan, tulisan, dan perbuatan yang berasal dari diri seorang karyawan

yang melanggar peraturan disiplin yang telah ditetapkan dan diatur oleh perusahaan. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja merupakan hukuman yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan yang melanggar peraturan yang telah disepakati sebelumnya. Jenis sanksi pelanggaran kerja diantaranya:

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, seperti :
 1. Teguran lisan
 2. Teguran tertulis
 3. Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Sanksi pelanggaran sedang, seperti:
 1. Penundaan kenaikan gaji
 2. Pemotongan gaji
 3. Penundaan kenaikan jabatan atau pangkat
- 3) Sanksi pelanggaran berat, seperti:
 1. Penurunan pangkat atau jabatan
 2. Pembebasan dari jabatan
 3. Pemberhentian
 4. Pemecatan

e. Indikator-indikator Kedisiplinan

Indikator disiplin kerja menurut Rivai & Basri (2005:04) dalam Maryani et al., (2021) antara lain :

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja
- 3) Ketaatan pada standar kerja

- 4) Bekerja secara etis

2.1.5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja merupakan hasil dari kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Mangkunegara dalam Tannady (2017:153) kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Menurut Suparno dalam Tannady (2017:154) kinerja merupakan suatu hasil dari kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang berdasarkan pada standar kerja yang telah ditentukan. Menurut Sukmalana dalam Tannady (2017:153) kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan baik berupa jasa maupun produk yang dikerjakan dalam periode tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai suatu penyelesaian atas intruksi yang telah diberikan sebelumnya dengan mengeluarkan segala kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Tannady (2017:153) faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1) Kualitas dan kemampuan karyawan

Kualitas dan kemampuan karyawan meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan kerja, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental karyawan, dan kondisi fisik karyawan.

2) Sarana pendukung

Merupakan hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi, serta hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan seperti gaji, bonus, jaminan sosial.

3) Supra sarana

Merupakan hal-hal yang berhubungan dengan hubungan industrial manajemen dan kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

Sedangkan, menurut Mathis dan Jackson dalam Tannady, 2017:155) faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan yang dimiliki karyawan meliputi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*, artinya, karyawan yang memiliki kemampuan potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang tinggi untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan

2) Faktor motivasi

Motivasi merupakan faktor yang bisa menggerakkan diri seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja yang diinginkan oleh perusahaan.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Tannady (2017:162) terdapat beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dalam hal menilai kinerja dari karyawan, antara lain:

1) Menilai dan mengevaluasi kinerja antar individu dalam suatu organisasi

Hal ini memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menentukan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya. Setiap karyawan akan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya apabila mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerja karyawan. Disamping itu tujuan dari menilai dan mengevaluasi kinerja antar individu ini dapat digunakan sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, mempromosikan atau menaikkan jabatan karyawan, mutasi dan bahkan pemecatan karyawan.

2) Pengembangan diri individu

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan dinilai kinerjanya, karyawan yang memiliki kinerja rendah bahkan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan akan dilakukan pengembangan dengan cara memberikan pelatihan yang tepat.

3) Pemeliharaan sistem

Kinerja dari sistem yang lebih besar ditentukan oleh kinerja dari subsistem yang terdapat dibawahnya, jadi penting bagi perusahaan untuk melakukan penilaian kinerja agar dapat menjaga kesinambungan kinerja sistem. Dengan

menjalankan sistem perusahaan yang baik maka pengembangan perusahaan akan berjalan dengan baik pula, program-program evaluasi pencapaian kinerja akan terlaksana dengan baik, sebagai bekal dalam membuat perencanaan SDM.

4) Kemampuan mendokumentasikan

Tujuan dari kemampuan untuk mendokumentasikan bermanfaat sebagai dasar dalam upaya menindaklanjuti posisi karyawan dimasa yang akan datang. Pemenuhan secara legal berbagai masukan dan informasi yang dibutuhkan oleh perusahaan serta berbagai informasi yang terdokumentasikan dengan baik dapat dijadikan sebagai pengujian validitas terkait SDM pada suatu perusahaan.

Menurut Tannady (2017:163) para pimpinan membutuhkan parameter kriteria untuk mengukur kinerja karyawan, terdapat 5 (lima) parameter yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya:

1) Kuantitas pekerjaan

Parameter ini merujuk pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan sebagai salah satu persyaratan standar atau target kerja yang dibebankan kepada karyawan.

2) Kualitas pekerjaan

Parameter ini mengarah pada seberapa baik kualitas dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan oleh karyawan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan harus mengetahui dan memahami standar kualitas dari pekerjaan dan produk yang dihasilkan, salah satu cara agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas salah satunya dengan meningkatkan keterampilan karyawan.

3) Ketepatan waktu

Tidak semua pekerjaan bisa dianggap baik hanya karena kuantitas atau kualitasnya baik, karena banyak juga orang yang menganggap pekerjaan itu dianggap baik apabila waktu penyelesaiannya bisa tepat waktu. Parameter ini berfokus menilai bagaimana seorang karyawan dianggap memiliki performa yang baik apabila mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu atau bahkan pekerjaan tersebut bisa selesai sebelum tenggal waktu yang diberikan.

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan juga merupakan salah satu penilaian kinerja karyawan, pada suatu kondisi pekerjaan tertentu kehadiran karyawan disaat yang sulit akan mendapatkan prioritas apresiasi dari pimpinan.

5) Kemampuan kerjasama

Kerjasama menjadi salah satu poin penilaian dalam kinerja karyawan, karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Untuk pekerjaan tertentu yang berskala besar tentu sangat membutuhkan kemampuan kerjasama dalam sebuah tim, karena hal ini akan menjadi modal berharga agar dapat tercapai suatu sasaran kerja tim dan departemen.

Menurut Sedarmayanti dalam Tannady (2017:165) instrument pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu karyawan, yakni meliputi:

1) Prestasi kerja

Hasil karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan oleh perusahaan, baik secara kualitas ataupun secara kuantitas.

2) Keahlian

Tingkat keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, keahlian ini dapat berbentuk komunikasi, kerjasama, dan lain-lain.

3) Perilaku

Perilaku mencakup sikap dan tingkah laku yang ada pada setiap diri karyawan yang ia bawa dalam melaksanakan tugas, perilaku ini meliputi kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.

4) Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan terdapat aspek kemampuan manajerial dan seni yang dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat dan tepat.

d. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut (Asmawiyah et al.,2020) yaitu :

- 1) Kuantitas pekerjaan
- 2) Kualitas kerja
- 3) Inisiatif
- 4) Kerjasama
- 5) Tanggung jawab

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mutiara Antimika Logistik di Lumajang, dan hasil pada penelitian sebelumnya yang dapat memberikan gambaran apakah hasil

penelitian tersebut mendukung atau tidak hasil penelitian berikutnya. Hasil dari penelitian terdahulu diantaranya yaitu:

(Gabriella & Tannady, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi” hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi.

(Ekhsan, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa.

(Winata, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Inna Medan” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan dan parsial dari variabel motivasi maupun disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

(Pramana & Widiastini, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. (3) motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Farisi et al., 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

(Susanto, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rembaka pada divisi penjualan.

(Kusumayanti et al., 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam” dengan hasil penelitian berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam, sedangkan

lingkungan kerja tidak berpengaruh berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.

(Apriliani & Haryenzus, 2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan PT. Altrak 1978 Batam” berdasarkan penelitian tersebut membuahkan hasil bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja bersama-sama memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

(Jeffrey & Soleman, 2017) dengan penelitian yang berjudul “*The Effect of Work Discipline, Achievement Motivation and Career Path Toward Employee Performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia*” hasil dari penelitian ini disiplin kerja, motivasi berprestasi dan jalur karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia.

(Arif et al., 2019) dengan judul penelitian “*Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Gabriella & Tannady, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	<i>Independent:</i> Motivasi Disiplin Kerja <i>Dependent</i> Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan disiplin

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		di SMAN 8 Bekasi	Karyawan		kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 8 Bekasi
2	(Ekhsan, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Independent:</i> Motivasi Disiplin Kerja <i>Dependent:</i> Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics
3	(Winata, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Inna Medan	<i>Independent:</i> Motivasi Disiplin Kerja <i>Dependent:</i> Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4	(Pramana & Widiastini, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada UD. Nyoman	<i>Independent:</i> Motivasi Disiplin Kerja <i>Dependent:</i> Kinerja Karyawan	Analisis jalur	Terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antara setiap variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran UD. Yoman.
5	(Farisi et al., 2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Independent:</i> Motivasi Disiplin Kerja <i>Dependent:</i> Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					Nusantara V (persero) Kebun Tanah Purih Provinsi Riau
6	(Suasanto, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembak	<i>Independent:</i> Motivasi Kepuasan Kerja Disiplin Kerja <i>Dependent:</i> Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rembaga pada divisi penjualan.
7	(Kusumayanti et al., 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam	<i>Independent:</i> Motivasi Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Gaya Kepemimpinan <i>Dependent:</i> Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
8	(Dahana & Heryenzus, 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan PT. Altrak 1978 Batam	<i>Independent:</i> Motivasi Komitmen <i>Dependent:</i> Kinerja Karyawan	Analisis linier berganda	Motivasi dan disiplin kerja bersama-sama memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
9	(Jeffrey & Soleman, 2017)	<i>The Effect of Work Discipline, Achievement Motivation and Career Path Toward Employee Performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia</i>	<i>Independent:</i> Dukungan Organisasi Komitmen <i>Dependent:</i> Kinerja Karyawan	Analisis linier berganda	isiplin kerja, motivasi berprestasi dan jalur karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia
10	(Arif et al., 2019)	<i>Effect of Compensation and Dicipline on Employee Performance</i>	<i>Independent:</i> Kompensasi <i>Dependent:</i> Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Analisis linier berganda	Kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Sumber : Hasil Penelitian Terdahulu

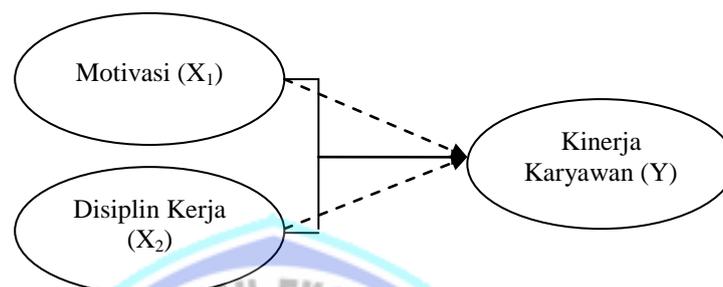
2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berisi tentang varibel-variabel yang akan dijadikan penelitian, yang berisi pengaruh hubungan antar variabel. Kerangka konseptual berperan untuk memudahkan memahami hipotesis, rumusan masalah dan metode penelitan yang sedang dikerjakan (Sarmanu, 2017:36).

Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang juga menunjukkan jenis dan

jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui suatu penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan suatu hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis yang akan digunakan untuk meneliti (Sugiyono, 2014:42)

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran diatas dapat digambarkan paradigma penelitian dari penelitian ini.



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Sumber : (Motivasi (X₁) : Kompri, 2020), (Disiplin Kerja (X₂) : Veithzal Rivai, dkk, 2009), (Kinerja Karyawan (Y) : Hasibuan, 2002).

Keterangan :

- > : Garis Parsial
 —————> : Garis Simultan

a. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Rivai et al. (2009:837) motivasi merupakan sikap dan nilai-nilai yang dapat memengaruhi individu untuk melakukan suatu hal dan untuk mencapai keinginannya. Sikap dan nilai tersebut dapat memberikan kekuatan yang dapat mendorong individu untuk bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang sudah diyakini didalam dirinya.

Motivasi sangat penting bagi individu, karena dengan adanya motivasi dapat mendorong, membangkitkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku individu

agar mereka lebih giat dalam bekerja dan antusias untuk mendapatkan hasil yang maksimal atau untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mau untuk bekerja keras dan bekerja lebih giat lagi serta memiliki keinginan untuk bisa mencapai hasil kerja yang maksimal, sehingga dengan begitu visi, misi, dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan hasil yang maksimal.

b. Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan demi kelangsungan dan mempertahankan kehidupan usahanya. Menurut Rivai et al., (2009:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para pimpinan perusahaan untuk berkomunikasi dengan bawahannya dengan maksud supaya karyawan bersedia untuk mengubah perilaku negatif yang ada pada diri mereka sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Jadi semakin tinggi tingkat disiplin seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dan begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat disiplin seorang karyawan maka akan semakin rendah juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

2.4. Hipotesis

Menurut Kristianto (2018:54) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu rumusan masalah pada suatu penelitian yang didasarkan pada teori

yang relevan. Teori yang relevan telah disintesis pada kerangka berpikir, sehingga berdasarkan uraian pada kerangka berpikir dapat dirumuskan hipotesis.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan, maka dalam penelitian ini hipotesisnya dirumuskan sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dijelaskan dalam *Expectancy theory* (Van Iddekinge et al., 2018). Pada *expectancy theory* dijelaskan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya program motivasi kepada pekerja atau karyawan ternyata membawa dampak positif terhadap karyawan. Karyawan yang awalnya memiliki kemampuan rendah kini memiliki kemampuan yang lebih baik atau lebih tinggi dari sebelumnya. Hal ini didukung dengan adanya suatu penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Winata, 2020). Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan hipotesis :

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mutiara Antimika Logistik

b. Hipotesis Kedua

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dijelaskan dalam *theory of reasoned action* (Muzakki, 2016). *theory of reasoned action* merupakan suatu teori yang menjelaskan tentang perilaku manusia, teori ini disusun dengan menggunakan asumsi dasar bahwasannya manusia berperilaku dengan cara yang sadar dan selalu mempertimbangkan segala informasi yang tersedia Hal ini didukung dengan adanya penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan (Kusumayanti et al., 2020). Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan hipotesis :

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

