

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Aprianto, N. K., & Sunarto, A. (2024) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber barokah di Larangan Tangerang”. Dalam penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda dan olahan program SPSS 22. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah responden 63 responden menggunakan metode teknik survei dengan instrument pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Hasil penelitian Aprianto, N. K., & Sunarto, A. (2024) yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) sedangkan lingkungan kerja(X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y), dimana penelitian yang dilakukan oleh Aprianto, N. K., & Sunarto, A. (2024) dengan peneliti adalah sama sama menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependen, serta motivasi kerja sebagai variabel independen dan sama sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan peneliti yang sebelumnya dengan peneliti adalah terletak pada variabel independent dimana peneliti tidak menggunakan variabel Lingkungan kerja melainkan menggunakan variabel motivasi kerja di salah satu variabel independennya.

Penelitian yang dilakukan oleh Husna, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Propita” menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model

penelitian kausal dengan bantuan SPSS. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 76 karyawan PT Putra Jaya Propita. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Husna, dkk (2021) adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana penelitian yang dilakukan oleh Husna, dkk (2021) dengan peneliti adalah sama – sama menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependen, disiplin kerja sebagai variabel independent dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan peneliti yang sebelumnya dengan peneliti adalah terletak pada variabel independent dimana peneliti tidak menggunakan variabel kepuasan kerja serta komunikasi melainkan menggunakan variabel motivasi kerja di salah satu variabel independennya.

Penelitian dilakukan oleh Pragiwani et al., (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group)”. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda dan olahan program SPSS 22. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 128 orang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani et al., (2020) adalah motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani et al., (2020) dengan peneliti sama-sama menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependen, motivasi dan disiplin sebagai variabel independen dan

sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan peneliti yang sebelumnya dengan peneliti adalah terletak pada variabel independen dimana peneliti tidak menggunakan variabel kompetensi serta kompensasi melainkan menggunakan variabel disiplin serta motivasi di salah satu variabel independennya.

Penelitian dilakukan oleh Wulandari et al., (2024) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Verdana Kargo Jakarta”. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bersifat asosiatif kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda dan olahan program SPSS 22. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 80 responden dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu angket kuesioner. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari et al., (2024) pengaruh disiplin kerja (X1) pada kinerja karyawan (Y) pada PT. Royal Citra Abadi Tangerang, berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan dengan parsial yang bisa diamati dari hasil uji t. Pengaruh kinerja karyawan (X2) pada lingkungan kerja (Y) pada PT Royal Citra Abadi Tangerang ada pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan dengan parsial yang bisa diamati dari hasil uji t. Pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) PT Royal Citra Abadi Tangerang terdapat pengaruh secara signifikan pada Kinerja Karyawan, dimana penelitian yang dilakukan oleh Wulandari et al., (2024) dengan peneliti sama-sama menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependen, disiplin sebagai variabel independen dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan peneliti yang sebelumnya dengan peneliti adalah terletak pada variabel

independen dimana peneliti tidak menggunakan variabel Lingkungan kerja di salah satu variabel independennya.

Penelitian dilakukan oleh Aurellegi et al., (2024) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksana Proyek Konstruksi”. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei yang terpakai adalah metode kuantitatif persepsi dari responden kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda dan olahan program SPSS 22. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak pertanyaan dalam kuesioner yang telah diisi oleh 64 orang responden dari 110 populasi yang ada, menggunakan metode pengumpulan data yaitu kuesioner. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aurellegi et al., 2024) bahwa variabel kompetensi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja, kemudian variabel yang paling berpengaruh selanjutnya adalah kompensasi (X1). Sedangkan variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja, dimana penelitian yang dilakukan oleh (Aurellegi et al., 2024) dengan peneliti sama-sama menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependen, disiplin sebagai variabel independen dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan peneliti yang sebelumnya dengan peneliti adalah terletak pada variabel independen dimana peneliti tidak menggunakan variabel kompensasi dan kompetensi di salah satu variabel independennya.

Penelitian dilakukan oleh Firdaus et al., (2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Haleyora Power”. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yang digunakan

adalah non probability sampling dengan metode sampling jenuh terhadap seluruh karyawan perusahaan yang diteliti yang berjumlah 102 orang kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda dan olahan program SPSS 22. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus et al., 2023) maka dapat ditarik kesimpulan diketahui bahwa hasil penelitian berdasar hasil uji F, diketahui bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus et al., 2023) dengan peneliti sama-sama menggunakan variabel kinerja sebagai variabel dependen, disiplin serta motivasi sebagai variabel independen dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan peneliti yang sebelumnya dengan peneliti adalah terletak pada variabel independen dimana peneliti tidak menggunakan variabel kompensasi di salah satu variabel independennya

Penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan dalam penelitian saat ini adalah sebagai berikut;

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1	Judul	<b>Aprianto &amp; Sunarto, (2024)</b> Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber	<b>L.Ummamah (2025)</b> Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadaya Cipta		

		barokah di Larangan Tangerang			
	Variabel terikat (dependen)	Kinerja	Kinerja	Kinerja	-
	Variabel Bebas (independen)	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja dan Motivasi kerja	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
	Teknik Analisa	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	-
	Hasil	Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber barokah di Larangan Tangerang	-	-	-
2	Judul	<b>Husna, dkk (2021)</b> Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap	<b>L Ummamah (2025)</b> <b>Judul:</b> Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada		

		Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Propita	PT. Swadaya Cipta		
	Variabel Terikat (dependen)	Kinerja	Kinerja	Kinerja	-
	Variabel Bebas (independen)	Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi	Disiplin Kerja dan Motivasi kerja	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja dan Komunikasi
	Teknik Analisa	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	-
	Hasil	Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	-	-	-
3	Judul	<b>Pragiwani et al., (2020)</b> Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group)".	<b>L Ummamah (2025)</b> Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadaya Cipta		
	Variabel Terikat (dependen)	Kinerja	Kinerja	Kinerja	-

	Variabel Bebas (independen)	Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi	Disiplin Kerja dan Motivasi kerja	Disiplin Kerja dan Motivasi kerja	Kompetensi dan Kompensasi
	Teknik Analisa	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	-
	Hasil	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	-	-	-
4	Judul	<b>Wulandari et al., (2024)</b> Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Royal Citra Abadi Tangerang	<b>L Ummamah (2025)</b> Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadaya Cipta	-	-
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	-

	(dependen)				
	Variabel Bebas (independen)	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja dan Motivasi kerja	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja
	Teknik Analisa	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	-
	Hasil	Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Royal Citra Abadi Tangerang berdasarkan uji t. Lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial berdasarkan uji t.	-	-	-
5	Judul	<b>Aurellegi et al., (2024)</b> Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksana Proyek Konstruksi	<b>L Ummamah (2025)</b> Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadaya Cipta	-	-
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	-

	(dependen)				
	Variabel Bebas (independen)	Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi	Disiplin Kerja dan Motivasi kerja	Disiplin Kerja	Kompensasi dan Kompetensi
	Teknik Analisa	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	-
	Hasil	menunjukkan bahwa kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja, kompensasi (X1) juga berpengaruh, sedangkan disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan.	-	-	-
6	Judul	<b>Firdaus et al., (2023)</b> “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Haleyora Power”	<b>L Ummamah (2025)</b> Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadaya Cipta	-	-
	Variabel Terikat (dependen)	Kinerja	Kinerja	Kinerja	-
	Variabel Bebas (independen)	Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi	Disiplin Kerja dan Motivasi kerja	Disiplin Kerja dan Motivasi kerja	Kompensasi

	Teknik Analisa	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	Regresi Linear Berganda	-
	Hasil	Diketahui bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	-	-	-

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Disiplin Kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193), disiplin kerja adalah perpaduan antara kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri diartikan sebagai kemauan seseorang untuk secara sukarela menaati peraturan dan bertanggung jawab atas perilakunya.

Menurut H. Khaeruman (2021) menambahkan bahwa pemimpin dapat menanamkan disiplin kerja pada karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan mereka dalam mematuhi aturan yang ada.

Disiplin kerja juga digunakan sebagai alat oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku didalam suatu perusahaan (Sumadhinata, 2018:24).

Berdasarkan pandangan di atas, disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai sikap, tingkah laku, dan tindakan karyawan yang selaras dengan peraturan serta standar yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis saat menjalankan tugas demi mencapai tujuan perusahaan.

### **2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Kedisiplinan kerja memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Sutrisno, 2019) yaitu;

1. Tingkat kompensasi yang diberikan.

Karyawan akan lebih disiplin jika merasa upah atau imbalan yang diterima sesuai dengan kerja keras mereka. Selain itu kompensasi yang diperoleh juga tidak hanya gaji pokok melainkan ada uang lembur, asuransi bpjs, uang makan, uang transportasi, serta uang pensiun juga bisa diperoleh sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

2. Kurangnya figur kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan.

Untuk meningkatkan disiplin, pimpinan harus membangun budaya kerja yang positif dengan menunjukkan integritas dan profesionalisme dalam berinteraksi dengan rekan kerja.

3. Tidak adanya standar yang dapat dipercaya.

Pengembangan sistem yang sistematis dan penegakan sanksi yang adil akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan terstruktur, sehingga mendukung pertumbuhan perusahaan yang pesat.

4. Ketegasan pimpinan dalam bertindak.

Penegasan dalam dunia pekerjaan harus ditegakkan untuk meminimalisir resiko saat bekerja. Maka akan memudahkan pimpinan dalam memanfaatkan peluang dalam memperoleh proyek besar.

5. Membentuk kebiasaan yang membantu mempertahankan disiplin kerja.

Motivasi untuk memberikan stimulasi agar karyawan memiliki daya juang semangat bekerja sehingga memberikan kontribusi dalam memajukan perusahaan dan membentuk disiplin kerja secara maksimal.

### **2.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:194), ada beberapa faktor utama yang menentukan tingkat kedisiplinan karyawan di sebuah organisasi, antara lain:

1. Teladan Pimpinan.

Pimpinan yang menjadi teladan dan panutan sangat penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Dengan memberikan contoh yang baik, seperti mematuhi peraturan dan tepat waktu, pimpinan dapat mendorong karyawan untuk mengikuti kebiasaan baik tersebut dan menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja.

2. Balas Jasa

Balas jasa yang memadai, seperti gaji dan kesejahteraan, dapat meningkatkan kedisiplinan dan loyalitas karyawan.

3. Waskat

Pengawasan melekat (waskat) memerlukan pimpinan untuk secara aktif memantau dan membantu karyawan dalam lingkungan kerja.

#### 4. Sanksi Hukuman

Sanksi yang tegas dapat mencegah pelanggaran, membangun disiplin, dan menegakkan keadilan, sehingga melindungi kepentingan perusahaan dan mendorong perbaikan perilaku karyawan.

#### 5. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan. Pimpinan yang konsisten dan tegas dalam menerapkan hukuman akan lebih dihormati dan disegani.

### 2.2.2 Motivasi Kerja

#### 2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu faktor yang memengaruhi perbedaan sikap individu dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini mencakup berbagai unsur, seperti dorongan, arah tindakan, ketekunan, penetapan tujuan, tingkat kekuatan usaha, serta konsistensi dalam bertindak (Widodo, A., & Haryani, 2021).

Motivasi adalah dorongan internal dari sudut pandang seorang yang mendorongnya untuk dipekerjakan dengan penuh ketulusan dan kesungguhan, sehingga bisa membentuk pekerjaan yang berkualitas (Afandi, 2018;23).

Motivasi adalah tindakan yang mengungkapkan intensitasnya, jalan, dan ketekunan seseorang untuk mencapai target mereka (Robbins, 2019;217).

Berdasarkan pada definisi sebelumnya, motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan yang dapat mendorong pekerja untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka. Motivasi kerja sangatlah penting untuk mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas dalam bekerja sehingga karyawan cenderung semangat dan menyelesaikan *jobdesk* dengan baik. Mencapai tujuan perusahaan akan

berdampak pada motivasi kerja secara optimal serta tercapainya tujuan dan target perusahaan.

#### **2.2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Perusahaan menggunakan motivasi sebagai sarana untuk mengarahkan dan mengendalikan perilaku karyawan. Tujuannya adalah agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan selaras dengan visi serta misi organisasi.

Menurut H. Khaeruman (2021), motivasi memiliki beberapa sasaran, yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas karyawan.

Tugas sesuai keahlian lebih percaya diri, minim kesalahan, lingkungan & fasilitas fokus, akuntabilitas tinggi, komunikasi dan kolaborasi ide berkembang, kerjasama optimal, *reward* dan apresiasi, motivasi produktif usaha ekstra.

2. Meningkatkan disiplin karyawan.

Disiplin kerja dapat dicapai melalui peran teladan manajemen, kebijakan yang jelas, pemberian *reward* dan *punishment* yang adil, serta pemantauan dan komunikasi yang efektif.

3. Meningkatkan proses pengadaan tenaga kerja.

Proses pengadaan tenaga kerja yang efisien dan tepat tidak hanya memenuhi kebutuhan posisi, tetapi juga meningkatkan kualitas SDM serta mendukung stabilitas dan pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan.

4. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan membangun hubungan tim yang positif.

Lingkungan kerja yang nyaman dan positif tidak hanya tentang fisik, tapi juga tentang iklim sosial dan psikologis yang mendukung rasa hormat, kolaborasi, dan dukungan.

5. Memperkuat rasa kewajiban atas pekerjaan yang diberikan.

Meningkatkan rasa kewajiban pada pekerjaan dapat memperkuat kinerja, kolaborasi, dan pengembangan kompetensi karyawan melalui peningkatan kepemilikan tugas, akuntabilitas, dan *profesionalisme*.

Berbagai studi mengindikasikan bahwa kedisiplinan dan motivasi baik secara parsial maupun bersamaan berdampak signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

### **2.2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja**

Menurut Mubarak, M., Remmang, H., & Ruslan (2022;23), motivasi adalah kondisi psikologis internal individu yang dipengaruhi oleh berbagai faktor situasional. Faktor-faktor pendorong motivasi ini dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama, yaitu:

#### **1. Faktor internal**

Motivasi kerja dapat berupa keinginan untuk bertahan hidup, memiliki sesuatu, memperoleh penghargaan, pengakuan, dan kekuasaan. Karyawan yang termotivasi biasanya memiliki dorongan minat pada pekerjaan, perasaan bangga terhadap hasil kerja, arah dan tujuan yang bermakna, serta keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas diri.

#### **2. Faktor eksternal**

Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi kondisi tempat kerja, kompensasi yang adil, kualitas pengawasan, jaminan pekerjaan, dan posisi kerja. Beberapa contoh motivasi eksternal adalah mendapatkan pujian dan perhatian, gaji dan bonus yang sesuai, tunjangan kesejahteraan, promosi dan peluang karir, serta lingkungan kerja yang suportif.

#### **2.2.2.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Robbins (2019), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator kunci sebagai berikut:

1. Pengakuan dan penghargaan

Karyawan akan lebih termotivasi jika mereka merasa diakui dan dihargai atas kinerjanya melalui apresiasi yang tulus, baik secara lisan maupun materi.

2. Kesempatan untuk berkembang

Peluang pengembangan diri dan karier dalam organisasi meningkatkan motivasi karyawan, sehingga mereka lebih berkomitmen dan produktif.

3. Lingkungan kerja yang mendukung

Lingkungan kerja yang positif dan suportif meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat turnover, karena dukungan dari rekan dan atasan menciptakan suasana nyaman yang mendorong kinerja terbaik.

4. Kesesuaian tujuan pribadi dan organisasi

Ketika tujuan pribadi karyawan selaras dengan tujuan organisasi, motivasi kerja meningkat karena karyawan merasa pekerjaannya lebih bermakna dan relevan.

#### **2.2.3. Kinerja Karyawan**

##### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat didefinisikan sebagai capaian dari suatu proses yang diukur dalam periode waktu tertentu, berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016;172), kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan semangat kerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2019), kinerja karyawan adalah bagian penting dari pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. yang akan terjadi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan menggunakan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah sebuah hasil dari kerja dan perilaku ketika bekerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan untuk menyelesaikan beberapa tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam periode tertentu.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai tugas dan waktu yang ditentukan, mencakup evaluasi produktivitas dan kontribusi individu dalam lingkungan profesional. Kinerja yang baik mencerminkan kualitas pekerja perusahaan secara internal. Sebaliknya, disiplin dan motivasi kerja yang rendah dapat menghambat pekerjaan dan perkembangan potensi karyawan.

### **2.2.3.2 Prinsip-prinsip dasar Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2017:47), menyatakan bahwa manajemen kinerja dijalankan berdasarkan sejumlah prinsip utama yang menjadi pedoman agar proses kerja bisa memberikan hasil yang maksimal. Berikut ini penjelasannya:

#### **1. Strategi**

Pembentukan strategi yang tepat akan berdampak pada standar perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **2. Perumusan Tujuan**

Sebelum menjalankan manajemen kinerja, organisasi harus jelas dulu menetapkan dan memahami tujuan apa yang ingin dicapai.

### 3. Perencanaan

Organisasi perlu menyiapkan semua sumber daya yang dibutuhkan dan merancang langkah-langkah kerja agar bisa mencapai target yang sudah ditentukan.

### 4. Umpan Balik

Umpan balik itu penting untuk meninjau apakah perencanaan yang dibuat sudah berjalan dengan baik, dan apakah ada yang perlu diperbaiki.

### 5. Pengukuran

Tujuannya untuk melihat apakah pelaksanaan kerja sudah sesuai rencana, apakah ada celah atau masalah yang menghambat, dan seberapa jauh target bisa dicapai.

### 6. Perbaikan Kinerja

Evaluasi yang dilakukan secara rutin bisa membantu organisasi memperbaiki kinerja agar ke depan lebih baik lagi.

### 7. Berkelanjutan

Manajemen kinerja bukan kegiatan satu kali saja, tapi proses yang terus berjalan secara berkesinambungan.

### 8. Menciptakan Budaya

Manajemen kinerja harus mampu membentuk budaya organisasi yang mendukung kinerja, karena budaya punya pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi.

### 9. Pengembangan

Organisasi yang ingin berkembang harus fokus pada pengembangan karyawan agar kemampuan dan kontribusinya meningkat terus-menerus.

## 10. Tanggung Jawab

Setiap individu dalam organisasi harus memahami dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya, mereka bisa mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan atau peningkatan.

### 2.2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan memiliki cakupan yang luas dan berjangka panjang, tidak hanya terpaku pada performa dalam periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:10), berikut adalah beberapa tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemahaman karyawan tentang persyaratan kinerja.

Penilaian kinerja membantu karyawan memahami harapan kerja melalui penetapan peran yang jelas, target yang spesifik, dan umpan balik yang konsisten, sehingga meningkatkan efisiensi dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi.

2. Mencatat dan mengakui kinerja karyawan.

Penilaian kinerja berfungsi untuk mendokumentasikan dan memberikan pengakuan atas pencapaian karyawan, sehingga memotivasi mereka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja di masa mendatang.

3. Beri peluang kepada karyawan untuk berbicara tentang tujuannya dan menaikkan kesadaran akan karir atau pekerjaan saat ini.

Memberi ruang bagi karyawan untuk mendiskusikan tujuan karir mereka, organisasi dapat meningkatkan keterikatan, produktivitas, dan loyalitas, serta meminimalkan perputaran karyawan dan menciptakan budaya pengembangan berkelanjutan.

4. Merumuskan dan mendefinisikan kembali tujuan masa depan untuk mendorong karyawan mencapai tingkat terbaik mereka.

Perusahaan menciptakan struktur pengembangan diri yang jelas dan berkelanjutan.

5. Rencana pelaksanaan dan pengembangan harus ditinjau dan disetujui untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan pelatihan dan memenuhi harapan stakeholders, sehingga program pelatihan dapat efektif dan memiliki komitmen dari semua pihak.

#### **2.2.3.4 Evaluasi Kinerja Karyawan**

Evaluasi kinerja untuk memahami seberapa kinerja yang baik atau buruk karyawan, dilakukan evaluasi kinerja. Menurut Mangkunegara (2017:13) berikut adalah hasil evaluasi kinerja;

1. Selama evaluasi kinerja, kemampuan untuk menyelesaikan masalah adalah fokusnya. Proses penilaian kinerja, hal utama yang dinilai atau diperhatikan adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menemukan solusi efektif untuk berbagai tantangan atau isu yang muncul dalam pekerjaannya.
2. Selalu didasarkan pada pertemuan pendapat yang konstruktif, seperti yang terjadi saat karyawan berbicara dengan penyedia langsung, untuk mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas yang sangat tinggi. Pentingnya komunikasi dua arah yang efektif dan positif sebagai fondasi utama untuk mencapai standar kualitas yang luar biasa.

3. Proses manajemen yang alami terintegrasi dengan proses perusahaan secara sadar. Pengelolaan dan operasional berjalan seiring dan saling melengkapi, didesain demikian untuk mencapai efisiensi dan efektivitas maksimal.

### **2.2.3.5 Tahapan Kinerja**

Menurut Wibowo (2016:47), ada tujuh indikator penting dalam menilai kinerja seseorang dalam organisasi:

1. Tujuan

Tujuan adalah kondisi yang ingin dicapai oleh seseorang atau organisasi.

2. Standar

Standar berfungsi sebagai acuan untuk menilai apakah suatu tujuan telah berhasil dicapai atau belum.

3. Umpan balik

Umpan balik sangat penting karena memberikan informasi tentang seberapa jauh kemajuan seorang dalam mencapai tujuan.

4. Alat atau Metode

Alat atau metode merupakan segala sumber daya yang dibutuhkan agar pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik.

5. Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dikenal menjadi kompetensi.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau dorongan yang menghasilkan seseorang mau bekerja.

## 7. Peluang

Peluang sangat penting agar karyawan mampu memberikan kemampuannya.

### 2.2.3.6 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2018:399), indikator dan dimensi kinerja dapat digunakan untuk mengevaluasi performa karyawan atau pegawai. Indikator-indikator tersebut meliputi:

#### 1. Kuantitas Kerja.

Mengacu pada jumlah hasil kerja yang dicapai, diukur dari banyaknya unit atau siklus kegiatan yang diselesaikan.

#### 2. Kualitas Kerja.

Dinilai dari persepsi karyawan terhadap mutu hasil kerja mereka dan seberapa sempurna tugas diselesaikan berdasarkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki.

#### 3. Kedalaman Pengetahuan.

Karyawan yang memahami tugasnya dengan baik cenderung lebih mampu menyelesaikannya secara efektif.

#### 4. Kerja Sama

Kerja sama yang efektif terwujud dari komunikasi dan hubungan yang lancar antar sesama karyawan.

#### 5. Kehadiran

Kehadiran karyawan sangat krusial untuk kelangsungan aktivitas perusahaan.

## 6. Inisiatif

Kemampuan karyawan atau pegawai untuk mengajukan ide atau pemikiran guna memperbaiki pekerjaan, melakukan pengecekan mandiri, serta berusaha menyelesaikan tugas dengan cara yang tepat.

### 2.2.3.7 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh dua lingkungan utama yaitu internal (seperti diri, keterampilan, dan sikap) serta eksternal (termasuk lingkungan kerja, hubungan antar rekan, dan fasilitas). Kedua faktor ini dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan karyawan. Oleh karena itu, untuk menjaga kualitas kinerja, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi performa karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), ada dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

#### 1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Faktor ini mencakup kemampuan psikologis karyawan, yaitu potensi intelektual serta kapabilitas nyata yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. Penting sekali menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya (prinsip *the right person in the right job*) agar mereka dapat bekerja secara optimal.

#### 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi karyawan mencerminkan reaksi mereka terhadap kondisi kerja yang ada. Motivasi ini menciptakan sebuah lingkungan yang memberi dorongan bagi karyawan untuk mencapai target pekerjaan. Selain itu, motivasi juga muncul

melalui dinamika antara atasan dan bawahan ketika mereka bersama-sama menghadapi tantangan di tempat kerja dan mencari solusi bersama

## **2.3 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis**

### **2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Zaenal & Sasongko (2022) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. serta penelitian dari Nurhayati (2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin adalah proses yang digunakan untuk menangani masalah kinerja, manajer harus mampu untuk mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada pegawai (Sinambela, 2019:334). Proses yang menjadi cara untuk membuat karyawan mematuhi peraturan perusahaan dengan mendisiplinkan dan berkomunikasi dengan karyawan yang bersangkutan.

Disiplin kerja yang tinggi membuat karyawan biasanya lebih fokus, efisien, dan produktif dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang disiplin juga memiliki pengunjung yang cukup besar, mempertahankan kualitas pekerjaan mereka. Disiplin juga membantu mendidik karyawan untuk memasukkan peraturan, prosedur, dan pedoman yang ada untuk mencapai kinerja yang unggul (Sinambela, 2019: 332). Disiplin kerja sangat penting di perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membuatnya lebih efisien bagi karyawan untuk mewujudkan pekerjaan mereka.

### **2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja adalah faktor pendorong yang membuat seseorang ingin bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri sendiri, seperti keinginan untuk mencapai tujuan dan kepuasan kerja, atau dari luar diri sendiri, seperti gaji dan pengakuan dari orang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Zaenal & Sasongko (2022) bahwa variabel motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. serta penelitian dari Hamidi (2020) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka ( Zainal, 2018: 608).

Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam Perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Faktor motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi adalah emosi yang menjadi pendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Dengan terbentuknya motivasi kerja yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

### **2.4 Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2018:64), hipotesis adalah dugaan sementara untuk menjawab masalah penelitian, yang dituangkan dalam bentuk pernyataan karena masih

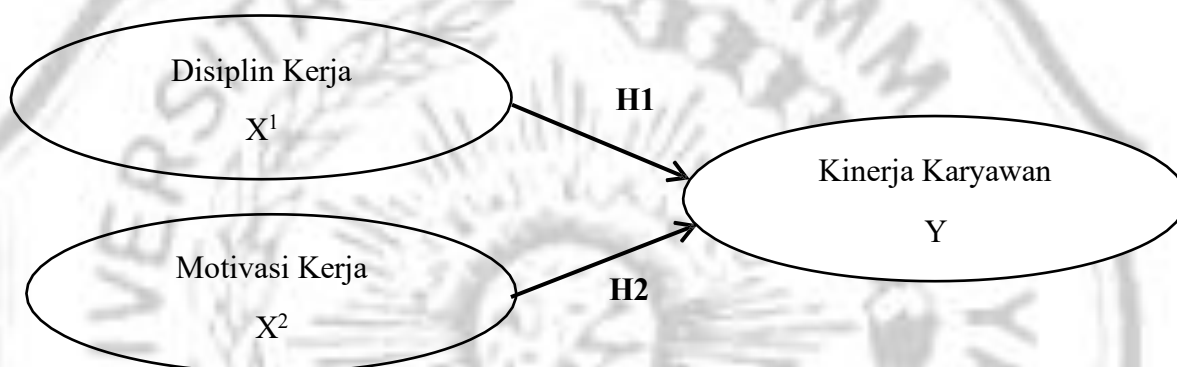
bersifat sementara, hipotesis ini didasarkan pada landasan teori yang relevan, bukan pada data empiris yang dikumpulkan dari lapangan, hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Disiplin Kerja diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan.

H2: Motivasi Kerja diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan.

## 2.5 Kerangka Berpikir

Gambar di bawah ini menyajikan kerangka konseptual yang berasal dari hipotesis yang telah diuraikan. Kerangka ini secara visual menggambarkan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir**

Keterangan:

→ : Pengaruh Parsial (uji t)

X : Variabel Independen

Y : Variabel dependen

H : Hipotesis