

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial sebagai aset utama yang menjadi pendorong utama dalam menjalankan berbagai kegiatan atau aktivitas di suatu instansi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada produktivitas, kreativitas, dan dedikasi sumber daya manusia yang terlibat dalam berbagai proses. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi pendekatan yang sangat relevan dan diperlukan untuk mengelola dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi maksimal. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah aktivitas manajer untuk merencanakan, menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan. (Kinicki & Williams, 2020)

Menurut Hasibuan (2017) dalam (Slameta and Sulastri 2023). “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat.”

Menurut Sutrisno (2019) dalam (Angela and Erintasya 2024). Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pemantauan perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan mencapai tujuan organisasi perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2017) dalam (Pradana and Santoso 2021). Manajemen sumber daya manusia juga melibatkan pengelolaan dan penggunaan sumber daya yang tersedia bagi masing-masing karyawan. Pengelolaan dan pemanfaatannya dikembangkan secara optimal di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan mendorong pengembangan individu karyawan.

Menurut (Ginawan et al. 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab terhadap perusahaan dengan efektif dalam efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut (Yusnita 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang digunakan untuk mencapai efektifitas dan efesiensi kegiatan organisasi dalam rangka pencapaian.

Berdasarkan pengertian di atas, maka manajemen sumber daya manusia adalah hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu dan

digunakan secara efisien, efektif dan adil untuk kepentingan semua pihak yang terlibat dalam suatu usaha mengelola. Kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada karyawannya. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, pegawai merupakan modal (aset) terpenting suatu instansi atau perusahaan, sehingga harus mendapat perhatian yang semestinya. Oleh karena itu, tenaga kerja ini memerlukan perhatian khusus, dan tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan mengarahkan karyawan sesuai dengan misi dan tujuan perusahaan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Wibowo & Syafii, 2023) antara lain sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*) adalah proses merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan tertentu. Proses perencanaan ini melibatkan penetapan program kepegawaian yang strategis sesuai dengan perkembangan organisasi dan perubahan kebutuhan sumber daya manusia.

2. Pengorganisasian

Organizing atau pengorganisasian adalah kegiatan yang melibatkan upaya untuk menyusun seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian tugas, hubungan kerja, delegasi wewenang, serta menciptakan integrasi dan koordinasi melalui struktur organisasi yang tergambar dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan atau *directing* adalah aktivitas yang memberikan arahan kepada semua karyawan agar dapat bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian, atau *controlling*, adalah kegiatan untuk mengatur seluruh karyawan agar patuh pada peraturan-peraturan perusahaan dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jika terjadi penyimpangan atau kesalahan, langkah – langkah perbaikan dan penyempurnaan perencanaan akan diimplementasikan.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan. Menurut Yulandri (2020) kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.

Menurut Kasmir (2018) dalam (Ryan, Cooper, and Tauer 2020) pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, yaitu 1 tahun.

Menurut Wibowo (2016) dalam (M, Idris, and Choiriyah 2019) Kinerja adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Mangkunegara (2017) Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut (Ratnasari dan Yusnita 2018) , Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut (Yusnita 2019), Kinerja adalah hasil kerja yang diperlihatkan seorang individu dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah evaluasi keseluruhan dari kontribusi, pencapaian, dan perilaku seorang karyawan di tempat kerja. Hal ini mencakup sejauh mana karyawan dapat memenuhi tujuan pekerjaan mereka, menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

2.2.2. Tujuan Kinerja Karyawan

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan tentunya memiliki tujuan tersendiri untuk perusahaan maupun karyawan itu sendiri. (Kasmir 2019) tujuan penilaian kerja adalah:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan jabatan
3. Perencanaan dan pengembangan karir
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan
5. Penyesuaian pemberian kompensasi
6. Inventori kompetensi karyawan
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan dengan bawahan
9. Budaya kerja yang diterapkan
10. Menerapkan sanksi yang tegas

(Wibowo 2019), tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja

3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan setiap karyawan
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian karyawan
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja sangat berguna untuk mengetahui perkembangan seorang pegawai, dapat dikemukakan bahwa tujuan adanya penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi hasil kerja seorang karyawan untuk memudahkan manajer dalam menentukan kebijakan bagi karyawan yang berkaitan dengan pembagian pekerjaan, pengembangan sdm, peningkatan motivasi kerja, pemberian gaji/upah, penempatan jabatannya, dan pemberhentian karyawan.

2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Farid & Mane, 2021) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu atribut individu, kemampuan untuk bekerja dan dukungan operasional.

1. Atribut individu, melibatkan berbagai atribut yang melekat pada setiap individu, dapat berperan sebagai pembeda antara satu individu dengan individu lainnya. Faktor ini mencakup kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan, dan melibatkan karakteristik demografis seperti usia, jenis kelamin, dan faktor-faktor lainnya. Selain itu, variabel individu juga mencakup karakteristik kompetensi seperti bakat, kecerdasan, dan keterampilan, serta aspek-aspek psikologis seperti nilai-nilai, sikap, dan kepribadian yang dimiliki oleh individu tersebut. Keseluruhan atribut individu ini memberikan dimensi yang kompleks pada perbedaan antara satu orang dengan orang lain dalam konteks tugas-tugas yang diemban.
2. Kemampuan untuk bekerja melibatkan berbagai atribut yang melekat pada individu, menunjukkan adanya peluang yang setara untuk mencapai prestasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan usaha dan kemauan untuk bekerja keras, karena kemauan dianggap sebagai kekuatan yang dapat mendorong usaha kerja. Kemauan tersebut memiliki peran penting dalam memotivasi individu, memberikan arah yang jelas, dan meningkatkan ketekunan dalam mencapai tujuan.
3. Dukungan operasional merupakan faktor krusial dalam mencapai tingkat kinerja karyawan yang optimal. Ketersediaan dukungan atau peluang dari organisasi atau perusahaan menjadi penting untuk mengatasi keterbatasan yang mungkin dihadapi baik oleh karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Contohnya, melibatkan kelengkapan peralatan dan memberikan kejelasan dalam menyediakan informasi merupakan upaya yang dapat memperkuat kinerja karyawan.

Selain itu menurut Wirawan dalam penelitian (Azahari, Fantini, & Samsudin, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Faktor internal karyawan melibatkan sejumlah elemen yang bersumber dari dalam diri karyawan, baik yang merupakan karakteristik bawaan sejak lahir maupun yang diperoleh selama perkembangannya. Faktor-faktor bawaan ini mencakup bakat, sifat pribadi, serta kondisi fisik dan mental individu. Sementara itu, faktor yang diperoleh melibatkan unsur seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja yang dikembangkan selama perjalanan karir karyawan.
2. Faktor internal organisasi. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai membutuhkan dukungan dari lingkungan internal organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor internal organisasi melibatkan teknologi, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, gaya kepemimpinan, dukungan sumber daya yang dibutuhkan untuk pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.
3. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi melibatkan keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di luar kontrol organisasi, seperti krisis ekonomi. Situasi-situasi ini dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap operasi dan keberlanjutan organisasi.

2.2.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) ada enam indikator, yaitu :

- 1) Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas.
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu.
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas.
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian.
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut (Farid & Mane, 2021) terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu :

1. Kualitas hasil kerja, Setiap karyawan memiliki tugas masing-masing. Sebagai seorang karyawan, hal pertama yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah bagaimana kualitas pekerjaan yang dapat dihasilkan.
2. Kuantitas, Salah satu aspek dalam penilaian kinerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat selesai.
3. Ketepatan waktu, Aspek ini melihat seberapa singkat waktu yang dapat digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.
4. Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku.) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, Merupakan tingkat seseorang pekerja yang mampu untuk menyelesaikan kapasitas dan tanggung jawab pekerjaannya. Merupakan tingkat dimana pegawai memiliki komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor

Kemudian dalam penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Albab et al., 2022) digunakan indikator penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Merujuk pada seberapa baik atau tinggi tingkat hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Kualitas kerja mencakup evaluasi terhadap tingkat akurasi, kecepatan, ketepatan waktu, dan keunggulan dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan
2. Tanggung Jawab
Sejauh mana seorang karyawan dapat menanggung beban tugas dan kewajiban yang melekat pada perannya dalam organisasi mencakup kemampuan untuk memahami, menerima, dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan penuh integritas dan dedikasi.
3. Standar Pegawai
Kemampuan seorang pegawai dapat memenuhi dan mempertahankan standar kualitas dan produktivitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau tim kerja.
4. Pengetahuan Pegawai
Tingkat pemahaman, keahlian, dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi
5. Ketepatan Waktu Kerja
kemampuan karyawan untuk memulai, menyelesaikan, dan mengirimkan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Karyawan yang dapat mematuhi tenggat waktu menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap otoritas memiliki aturan dan regulasi yang berfungsi sebagai pedoman bagi individu dan kelompok dalam otoritas atau organisasi tersebut. Diharapkan langkah-langkah yang diambil akan menumbuhkan disiplin kerja yang baik pada seluruh karyawan dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Disiplin kerja merupakan tanda kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada dalam organisasi, yang harus dipatuhi atau diikuti oleh semua karyawan, dan oleh karena itu karyawan ingin memberikan kontribusi bagi percepatan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sumadhinata dalam Sudirman (2020) disiplin kerja merupakan sifat sadar seseorang untuk mematuhi peraturan yang ada, baik peraturan-peraturan yang tertulis ataupun peraturan lisan.

Menurut Afandi (2018), disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Hasibuan (2018), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan bersarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Darmawan (2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2019) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan instansi”.

Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku untuk mengarahkan tingkah laku seseorang melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018):

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah

ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik disuatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antar karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.3.3. Jenis – jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya kedisiplinan karyawan akan membuat perusahaan sulit mencapai hasil kerja yang optimal. Hartatik (2018) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.

2. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan memenuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif melibatkan penerapan hukuman yang lebih keras untuk pelanggaran berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang dikenakan pada

karyawan termasuk peringatan lisan dari supervisor, skorsing, dan dalam beberapa kasus pemutusan hubungan kerja atau pemecatan. Misi perusahaan adalah mengelola karyawannya sedemikian rupa sehingga setiap karyawan dapat bekerja secara disiplin dan efisien serta mematuhi peraturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila pegawai mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga menimbulkan kepuasan kerja.

Sutrisno (2018) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Disiplin ketenagakerjaan akan diterapkan untuk memastikan seluruh karyawan menaati dan mematuhi peraturan perusahaan. Karyawan yang melanggar peraturan kerja akan dihukum sesuai dengan kesalahannya. Sanksinya mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk mengoreksi pegawai yang melanggar peraturan, memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar peraturan.

2.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu perusahaan. Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, antara lain:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal yang dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar semua pegawai.

Menurut Sutrisno (2019) indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu
Taah terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk, jam kerja, jam istirahat, dan juga jam pulang kerja sesuai dengan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam perusahaan.
3. Taat terhadap aturan berperilaku dalam perusahaan
Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja yang.
4. Taat terhadap peraturan lainnya
Aturan tentang apa yang dibolehkan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2017) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja. Diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar pegawai dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan.
2. Teladan pimpinan
Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai perkataan dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan pegawaipun akan baik.
3. Balas jasa
Semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan semakin rendah.
4. Keadilan
Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
5. Sanksi hukuman
Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.

2.4. Motivasi Kinerja

2.4.1. Pengertian Motivasi Kinerja

Setiap organisasi ingin mencapai tujuannya. Peran pemangku kepentingan sangat penting untuk mencapai tujuan ini. Untuk membujuk orang agar mengikuti keinginan organisasi Anda, Anda perlu memahami motivasi orang-orang yang bekerja di organisasi Anda. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memuaskan kebutuhan dan keinginannya. Menurut Affini & Perkasa (2021) Motivasi adalah memberikan bimbingan atau arahan yang tepat,

sumber daya, dan penghargaan kepada mereka agar tetap terinspirasi dan tertarik untuk bekerja sesuai keinginan anda.

Menurut Afandi (2018), Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Soroso dalam Fahmi (2018) mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Menurut Hartatik dalam Primadana (2018), motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Irmayani (2021), Motivasi adalah dorongan yang menciptakan semangat, antusias, dan kegiatan agar suatu individu mampu memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Faiqotul Himma, 2022), Motivasi adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku dalam organisasi dan tingkat usaha serta gigih dalam menghadapi suatu masalah.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dilakukan untuk mendorong, membimbing dan menginspirasi seseorang agar melakukan aktivitas secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4.2. Tujuan Motivasi Kinerja

Menurut Irmayani (2021) tujuan motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan disiplin kerja;
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; dan
8. Meningkatkan efisiensi alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Afandi (2018) tujuan motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.4.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Irmayani (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar antara lain: lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, dorongan atasan dan tuntutan perkembangan organisasi.
2. Faktor internal yaitu faktor yang bersumber dari dalam antara lain: karakter individu, tingkat pendidikan, pengalaman, dan keinginan atau harapan masa depan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2018) yaitu:

1. Kebutuhan Hidup

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

2. Kebutuhan Masa Depan

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

3. Kebutuhan Harga Diri

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

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

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

2.4.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori MasLow dalam Wibowo (2017), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi

kebutuhan dasar yang paling mendasar, seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan kesehatan. Contoh: Seorang karyawan yang tidak mendapatkan gaji tepat waktu mungkin merasa tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar ini, sehingga motivasinya untuk bekerja menurun.

2. Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk berinteraksi, memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, dan merasa diterima dalam kelompok. Contoh: Seorang karyawan yang tidak memiliki teman di tempat kerja mungkin merasa terasing dan kurang termotivasi.

3. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman dari ancaman fisik dan emosional, serta jaminan akan masa depan. Contoh: Karyawan yang merasa terancam oleh kemungkinan pemecatan atau kondisi kerja yang tidak aman akan kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik.

4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan untuk dihargai dan diakui oleh orang lain. Ini mencakup penghargaan atas prestasi dan status. Contoh: Karyawan yang mendapatkan penghargaan atas kinerjanya akan merasa lebih termotivasi untuk terus bekerja dengan baik.

5. Kebutuhan aktualisasi

Kebutuhan untuk mencapai potensi penuh dan mengembangkan diri. Contoh: Karyawan yang diberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Menurut Hasibuan (2017) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Menurut MasLow yang dikutip oleh Hasibuan (2019) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan. Yaitu:

1. Kebutuhan fisik: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan: seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, dan asuransi kecelakaan
3. Kebutuhan social: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai
4. Kebutuhan akan penghargaan: yaitu bentuk untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja

5. Kebutuhan perwujudan diri: dalam pemenuhan kebutuhan perwujudan diri dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian Sebelumnya sangat diperlukan karena sebagai sumber informasi dan acuan dasar bagi penelitian setelahnya. Penelitian Sebelumnya memuat gambaran alur- alur penelitian, hasil penelitian dan fakta-fakta yang ada dalam penelitian sehingga peneliti dapat menggambarkan konsep penelitian yang hendak dicapai. Berikut merupakan penelitian-penelitian Sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis:

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Sebelumnya

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1.	Clarrissa Winata (2024) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Widya Techno Abadi	Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja (X1) 1. Absensi 2. Sikap 3. Tanggung jawab Motivasi kerja (X2) 1. Gaji yang diterima 2. Penerimaan dari karyawan 3. Kondisi kerja 4. Promosi yang diperoleh Kinerja karyawan (Y) 1. kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketangguhan 4. sikap	Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.	Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil R square sebesar 0,639 atau 63,9%, yang artinya besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan PT Widya Techno Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Widya Techno Abadi.	Perbedaan dengan penelitian ini adalah periode waktu, jumlah populasi dan tempat penelitian Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang digunakan dan metode penelitian

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
2.	Belti Juliyanti dan Onsardi (2020) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (pdam) kota bengkulu	Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Disiplin Kerja (X2) : 1.Kehadiran 2.Tingkat kewaspadaan 3.Ketaatan pada peraturan kerja 4.Etika kerja Motivasi Kerja (X1) : 1.Kebutuhan akan prestasi 2.Kebutuhan akan afiliasi 3.Kebutuhan akan kompetensi 4.Kebutuhan akan kekuasaan Kinerja karyawan (Y) : 1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Pelaksanaan tugas 3.Penanggung jawab	teknik pengumpulan datanya menggunakan simple random sampling. Untuk teknik pengumpulan data melalui observasi dan angket. Sedangkan untuk teknik analisis datanya dengan menguji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat koordinasi antara disiplin dan motivasi yang ditunjukkan dari regresi linier berganda $Y = 4,451 + 0,510 X1 + 1,103 X2$. Hal ini diperoleh adanya peningkatan dari koefisien determinasinya atau $R^2 = 0,809$ yaitu sebesar 80,9%, sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Selanjutnya disiplin kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $(sig) 0,000 < \alpha 0,05$.	Perbedaan dengan penelitian ini adalah waktu, jumlah populasi dan tempat penelitian. Persamaannya adalah variabel yang digunakan dan kontribusi penelitian yang sama
3.	Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi dkk	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X1) : 1.Sikap 2.Norma 3.Tanggung	analisis regresi linear berganda yang dibantu program	hasil dari penelitian ini adalah (1) disiplin kerja dan motivasi	Perbedaan penelitian ini adalah waktu, jumlah

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
	(2019) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. XI axiata cabang singaraja	Kinerja Karyawan (Y)	jawab Motivasi Kerja (X2) : 1.Kebutuhan fisiologis 2.Kebutuhan rasa aman 3.Kebutuhan aktualisasi diri Kinerja Karyawan (Y) : 1.Kuantitas pekerjaan 2.Kualitas pekerjaan 3.Ketepatan waktu 4.Kehadiran	Statistical Product and Service Solution versi 22.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	populasi dan tempat penelitian Persamaan penelitian ini adalah metode penelitiannya dan indikator yang digunakan
4.	Dio Christian, M. Kurniawan (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin (X1) : 1.Kehadiran Tingkat 2.Penyelesaian pekerjaan 3.Peraturan perusahaan Motivasi (X2) : 1.Kebutuhan fisiologis 2.Kebutuhan rasa aman 3.Kebutuhan sosial Kinerja Pegawai (Y) : 1.Kualitas Kerja 2.Penyelesaian kerja	Penelitian ini menggunakan tipe Explanatory Research Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Sampling Jenuh	Hasil analisis membuktikan bahwa secara parsial, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya, secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini adalah waktu, jumlah populasi dan tempat penelitian Persamaan penelitian ini adalah variabel dan indikator

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
			(efektif dan efisien) 3.Kerja sama Tepat waktu			
5.	Tifani Nur Adinda dkk (2023) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. (Adinda, Firdaus, and Agung 2023)	Disiplin kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (X1) : 1. Kehadiran 2.Waktu kerja 3.Peraturan berpakaian 4.Peraturan melakukan pekerjaan 5.Peraturan pegawai Motivasi Kerja (X2) : 1.Kebutuhan untuk berprestasi 2.Kebutuhan hubungan 3.Kebutuhan kekuasaan Kinerja karyawan (Y) : 1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Penyelesaian tugas 4.tanggung jawab	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. metode analisis Structural Equation Modeling (SEM).	Hasil yang diperoleh dari pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai original sample 0.841, T-statistics 6.757, dan P-value $0.000 < 0.05$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja.Hasil yang diperoleh dari pengaruh motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0.506, T-statistics 4.194 > 1.96 , dan P-value $0.000 < 0.05$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan dengan penelitian ini adalah waktu, jumlah populasi dan tempat penelitian Persamaan penelitian ini adalah variabel dan metode penelitian

No	Penulis, Judul dan Tahun	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan

Sumber : Data Diolah,2024

2.5.2. Kerangka pemikiran

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal penting. Menurut Sugiyono (2019) kerangka berpikir adalah pemahaman yang mendasari pemahaman lain, sebuah pemahaman mendasar yang lebih mendasar dan menjadi dasar dari semua pemikiran atau pembentukan keseluruhan penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. Penelitian ini dilakukan di PT Anugerah Cipta Usaha yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas dan variable terikat.

Menurut Hasibuan (2018), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan bersarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, antara lain:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal yang dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar semua pegawai.

Menurut Irmayani (2021), Motivasi adalah dorongan yang menciptakan semangat, antusias, dan kegiatan agar suatu individu mampu memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut teori MasLow dalam Wibowo (2017), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi

Kebutuhan dasar yang paling mendasar, seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan kesehatan. Contoh: Seorang karyawan yang tidak mendapatkan gaji tepat waktu mungkin merasa tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar ini, sehingga motivasinya untuk bekerja menurun.

2. Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk berinteraksi, memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, dan merasa diterima dalam kelompok. Contoh: Seorang karyawan yang tidak memiliki teman di tempat kerja mungkin merasa terasing dan kurang termotivasi.

3. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman dari ancaman fisik dan emosional, serta jaminan akan masa depan. Contoh: Karyawan yang merasa terancam oleh kemungkinan pemecatan atau kondisi kerja yang tidak aman akan kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik.

4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan untuk dihargai dan diakui oleh orang lain. Ini mencakup penghargaan atas prestasi dan status. Contoh: Karyawan yang mendapatkan penghargaan atas kinerjanya akan merasa lebih termotivasi untuk terus bekerja dengan baik.

5. Kebutuhan aktualisasi

Kebutuhan untuk mencapai potensi penuh dan mengembangkan diri. Contoh: Karyawan yang diberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

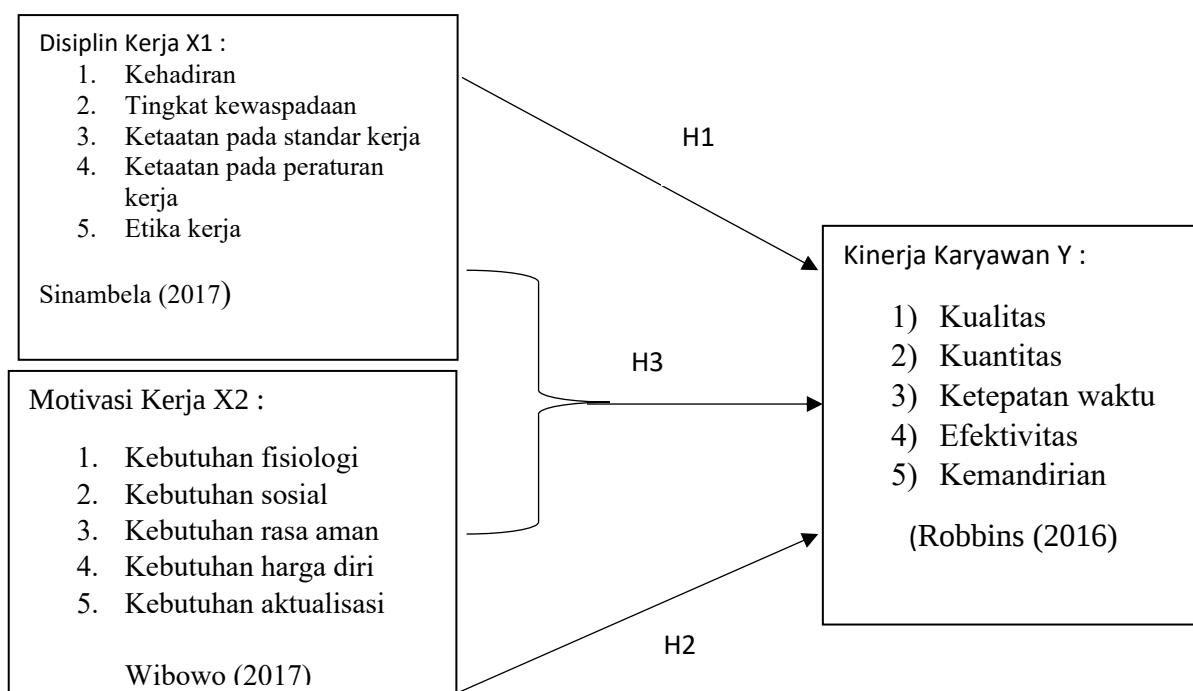
Menurut Robbins (2016:260) ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan simpulan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lucky kho (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Cipta Usaha dengan menggunakan indikator Disiplin (X1) 1. Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja, Motivasi Kerja (X2) 1. Kebutuhan Fisiologi 2. Kebutuhan Sosial 3. Kebutuhan Rasa Aman 4. Kebutuhan Harga Diri 5. Kebutuhan Aktualisasi dan Kinerja (Y) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian, didapati kesimpulan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah di uraikan dan kesimpulan dari penelitian terdahulu yang sudah di paparkan, agar lebih jelasnya dapat dilihat pada Kerangka pemikiran yang menggambarkan keterkaitan antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi penelitian

2.5.3. Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat

pertanyaan (Sugiyono 2018). Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang sudah dipaparkan, hipotesis penelitian ini yaitu :

H1 : Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

H2 :Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha

H3 :Terdapat pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT Anugerah Cipta Usaha