

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengelola peran dan hubungan karyawan untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

##### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen sumber daya manusia**

Menurut hasibuan (2017:21-23) fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

###### **1. Perencanaan**

Perencanaan (Human Resources Planning) adalah perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu pencapaian tujuan.

###### **2. Peraturan**

Pengorganisasian adalah kegiatan pengorganisasian dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam suatu bagan organisasi.

###### **3. Instruksi**

Pendampingan adalah kegiatan mengarahkan setiap orang yang mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

###### **4. Kontrol**

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan seluruh pegawai agar mematuhi peraturan perusahaan dan bertindak sesuai dengan rencana.

###### **5. Belanja**

Mempekerjakan adalah proses memilih, menyeleksi, menempatkan, membimbing dan membujuk untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan etika karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

## 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian imbalan langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

## 8. Integrasi

Integrasi adalah kegiatan mempertemukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

## 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik dan mental serta mempertahankan karyawan, agar tetap bekerja sama sampai pensiun.

## 10. Disiplin

Disiplin merupakan fungsi terpenting dari manajemen sumber daya manusia dan kunci untuk mencapai tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal.

## 11. Pemberhentian

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dalam perusahaan.

### **2.1.2 Pengertian Kinerja**

Kinerja menurut (Chairunnisah et al., 2021):2) adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas.

Kinerja menurut (W Enny, 2019):114) adalah keterampilan yang sulit dan sangat penting dari seorang supervisor.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan memiliki keterampilan yang sulit dan sangat penting.

### **2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Enny (2019:115-116) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian, adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.
- c. Desain kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan lancar.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau watak yang dimiliki oleh seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.
- e. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- g. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.
- h. Budaya organisasi, adalah suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- i. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja.
- k. Loyalitas, merupakan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan tempatnya bekerja.

- l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.
- m. Disiplin kerja merupakan upaya seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja tepat waktu

### **2.1.2.2 Indikator Kinerja**

Menurut Silaen (2021:6) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

a. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

b. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

c. Ketepatan Waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

d. Efektifitas

Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

e. Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

### **2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

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

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

Menurut Agustini (2019:97-99) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
2. Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
5. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
6. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain:
  - a. Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
  - b. Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga dengan pujian tersebut.

- c. Sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
- d. Memberi tahu kapan Anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja Anda, dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahannya

### **2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

### **2.1.4 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi menurut Mangkunegara (2017:93) adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri.

Sedangkan menurut Enny (2019:17) Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dapat kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

#### **2.1.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Menurut Enny (2019:25-27) faktor seseorang akan di pengaruhi oleh 2 faktor yaitu internal dan eksternal:

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor ekstern dan intern yang berasal dari karyawan.

##### **a. Faktor Intern**

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk hidup Keinginan untuk hidup mencakup kebutuhan untuk:
  - a. Dapatkan kompensasi yang layak
  - b. Pekerjaan tetap meskipun penghasilannya tidak begitu memadai
  - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
2. Keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan Seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang tua, untuk mendapatkan status sosial yang tinggi orang ingin mengeluarkan uang, untuk mendapatkan uang itupun harus bekerja keras.
4. Keinginan untuk pengakuan Keinginan untuk pengakuan dapat mencakup hal-hal seperti:
  - a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
  - b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
  - c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
  - d. Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat
5. Hasrat akan kekuasaan Hasrat akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin dalam arti positif, yaitu keinginan menjadi kepala.

##### **b. Faktor Ekstern**

Faktor ekstern tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu:

1. Kondisi lingkungan kerja  
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
2. Kompensasi yang memadai  
Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.
3. Supervisi yang baik  
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, bimbingan kerja bagi pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan.
4. Adanya jaminan pekerjaan  
Mereka bekerja tidak hanya hari ini, tetapi mereka berharap mereka akan bekerja sampai cukup umur di satu perusahaan.
5. Status dan tanggung jawab  
Status atau jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukannya, sehingga status dan jabatan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan rasa. pencapaian dalam tugas sehari-hari.
6. Peraturan yang fleksibel  
Peraturan melindungi dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan perlu diinformasikan secara jelas kepada karyawan.

#### **2.1.4.2 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:101) indikator dalam motivasi kerja,yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini,

pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.

3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

#### **2.1.5 Pengertian Kepuasan Kerja**

Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya atau kondisinya.

Menurut Agustini (2019:57) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

Dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya atau kondisinya.

##### **2.1.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:120) Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, suasana hati, pemikiran, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, peringkat (kelas), jabatan, kualitas tata kelola, stabilitas keuangan, kesempatan promosi, interaksi sosial dan hubungan kerja.

#### **2.1.5.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Agustini (2019:64-65) indikator kepuasan kerja adalah :

- a. Gaji/Imbalan, Merupakan imbalan atas jasa yang diterima pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan dan bebannya.
- b. Pekerjaan Menyangkut karakteristik pekerjaan, yaitu Apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau membosankan.
- c. Supervisi Merupakan kualitas dan bentuk pengawasan, instruksi dan arahan yang diterima dari atasan.
- d. Promosi merupakan komponen yang mengatur peluang pengembangan dalam tugas dan jabatan.
- e. Rekan Sekerja merupakan komponen yang mengukur apakah mungkin untuk mengundang rekan kerja untuk bekerja sama, dan apakah ada keterampilan saling mendukung, persahabatan, dan sikap membantu di antara rekan kerja..

#### **2.2 Review Penelitian Terdahulu**

Dalam penulisan proposal disertasi ini, peneliti ingin memperoleh informasi dari penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan tentang kelebihan dan kekurangan penelitian sebelumnya.

Ada teori terkait sebelumnya mengenai judul yang digunakan.

1. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini peneliti menggunakan Sampel pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. Variabel independen (bebas) dalam penelitian adalah Kepuasan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Serta Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja (Y). Metode yang pilih dalam

penelitian ini menggunakan sensus *sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 31 karyawan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linieritas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Dame et al., 2021) yang judul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Komitmen Administrasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3). Serta Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja (Y). Metode yang pilih dalam penelitian ini menggunakan *proporsional random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 67 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Yudistira Adi Nugroho, 2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3). Serta Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja (Y). Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 98 karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan Penelitian ini memberikan bukti bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Hustia et al., 2021) dengan judul *The Effect of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah

Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3). Dan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Metode penelitian ini Populasi penelitian adalah 195 karyawan dan sampel sebanyak 131 orang yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Istikhomah & Prijati, 2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Beban kerja (X3). Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja (Y). Metode analisis data yang metode penelitian kausal komparatif yang diantisipasi dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN KCP Teratai Surabaya.
6. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Penelitian yang dilakukan oleh (Fitrianto, 2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini peneliti menggunakan Sampel pada PT. Bumi Rama Nusantara. Variabel independen (bebas) dalam penelitian adalah Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Kepuasan kerja (X3). Serta Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja (Y). Metode yang pilih dalam penelitian ini menggunakan sensus *sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linieritas. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Pinisi, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel

independen (bebas) dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2) Serta Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif dengan teknik proportional random sampling dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 60 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Secara simultan pengujian pengaruh juga menyimpulkan disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Penelitian yang dilakukan oleh (Sutanto & Ariyanto, 2019) dengan judul *The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance*. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X2). Dan variabel terikat (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y). Metode kuantitatif ini menggunakan multistage sampling yang dilakukan secara bertahap dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan, hasil penelitian simultan antara disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh (Marliani, 2016) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (X1), Kepuasan kerja (X2). Serta Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja (Y). Metode kuantitatif ini menggunakan proposional sampling dengan menggunakan metode stratified random sampling dengan populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 160 orang dan sampel yang digunakan adalah 40 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
10. Penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar & Sembada, 2012) dengan judul *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini

adalah Beban Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3). Serta Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, dengan jumlah populasi 34 orang hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Beban Kerja sangat besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

11. Penelitian yang dilakukan oleh (Parashakti & Setiawan, 2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2). Serta Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan kuantitatif pendekatan deskriptif, Populasi penelitian ini adalah semua karyawan Bank BJB Cabang Tangerang yang jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 orang. Berdasarkan hasil dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu bahwa gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3 Keterkaitan Antar Variabel**

Sugiono (2015:60) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel penelitian, yaitu independen (bebas) dan variabel dependen (terikat)

#### **2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dianggap sebagai faktor penting karena disiplin organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi kinerjanya. Maka karyawan tersebut akan menghasilkan beban kerja dan kualitas (kinerja) yang memadai. (Arda, 2017)

Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah Hati nurani dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial yang relevan.

Hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat didukung oleh jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh (Eka, 2018), (Sulila, 2019), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Motivasi adalah keterampilan yang mendorong karyawan untuk bekerja dan berusaha mencapai tujuan organisasi. (Parashakti & Setiawan, 2019). Hasibuan (2017:141) Pentingnya motivasi karena motivasi adalah Hal-hal yang membentuk, membimbing, mendorong, dan memotivasi perilaku manusia untuk mencapai hasil yang optimal.

Hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan dapat didukung oleh jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh (Eka, 2018), (Sulila, 2019), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)**

Kepuasan kerja mengacu pada bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka, dan itu mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan, yang meningkatkan kinerja karyawan (Arda, 2017). Hasibuan (2017:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini diwujudkan dalam etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja.

Hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat didukung oleh jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh (Arda, 2017), (Istikhomah & Prijati, 2021) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan terhadap kinerja karyawan.

## 2.4 Hipotesis Penelitian

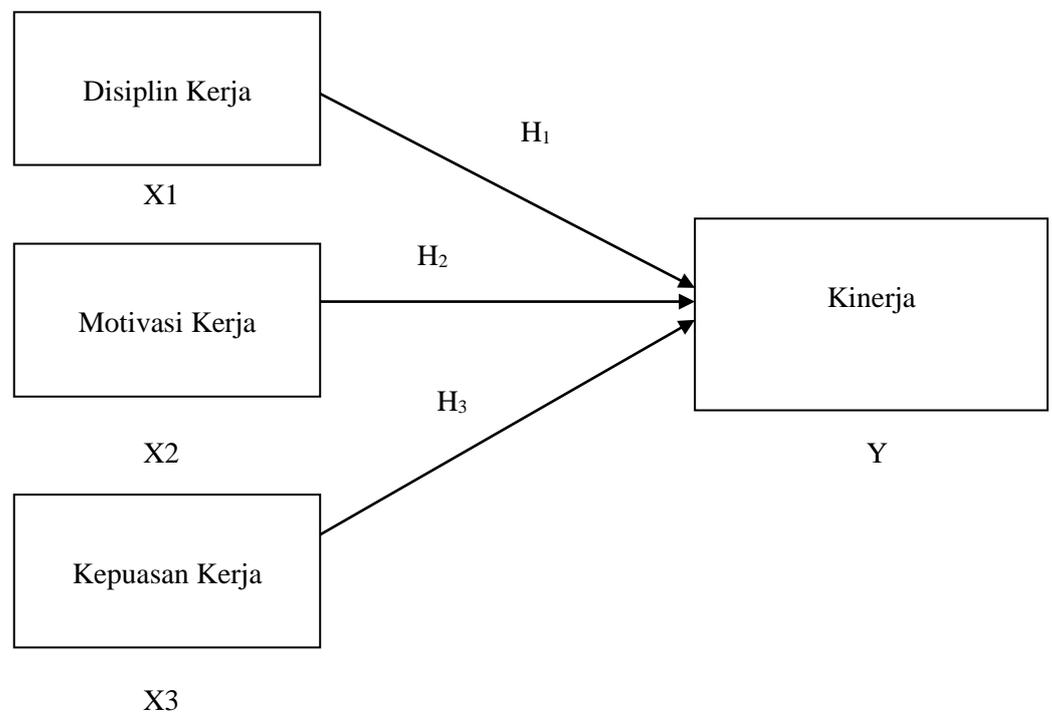
Berdasarkan perumusan masalah serta kajian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_1$  :Diduga terdapat Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_2$  :Diduga terdapat Pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_3$  :Diduga terdapat Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

## 2.5 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian