

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam menyusun penelitian berikutnya. Tujuannya adalah untuk mengetahui perbandingan dan hasil yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil
1	M.Harlie (2012)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipir (PNS) pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan	Hasil penelitian yaitu, menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Imam, Peggy & Greis (2014)	Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca	Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	M. deni (2018)	Kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pelayanan publik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa serentak menyatakan bahwa kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Jasman & Beby (2019)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan

- signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5 Aprizal, Kurniaty & Hasriani (2020) Pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Area IV Pamasuka kota Makassar Hasil analisis dan pembahasan diperoleh nilai signifikan untuk variabel x sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja.
 - 6 Ajimat, A & Mayccylia, G (2020) Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Gramedia World Emerald Bintaro Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - 7 Renata, Dessy & Kristiawan (2018) *The Influece of motivation and work environment on the performance of employees* that there is influence motivation and work environment on employee performance PGRI University RonggolaweTuban.
 - 8 Sari & Wardi, (2020) *The impact of working motivation and working environment on employees performance in indonesia stick exchange* Data analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that there is a simultaneous effect on working motivation and working environment on employee performance.

Sumber: Jurnal Nasional dan Internasional Diolah Febuari 2021

B. Teori dan Kajian Pustaka

Pada penelitian ini akan disajikan teori dan kajian pustaka yang mencakup tentang variabel kedisiplinan, kemudian motivasi dan juga kinerja karyawan, yang akan disajikan dan dijelaskan dibawah ini, sebagai berikut:

1. Kedisiplinan

Menurut Liyas & Primadi (2017) pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi, oleh karenanya kini kerja juga melibatkan masalah kebutuhan ekonomi, hanya kegiatan yang termotivasi oleh kebutuhan ekonomi saja yang dapat dikategorikan sebagai kerja dan dimna juga karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Siswadi, 2017)

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin (Jufrizen, 2018) juga dapat mengakibatkan kerugian bahwa jatuhnya perusahaan itu sendiri.

Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar

peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

a. Tujuan Kedisiplinan

Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan dapat mematuhi, menghormati dan mentaati semua peraturan perusahaan dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2016). Disiplin kerja merupakan penggunaan beberapa bentuk hukuman sanksi bila ada karyawan yang menyimpang dari peraturan yang dibuat perusahaan. Adapun tujuan disiplin yang dikemukakan oleh Syafrina, (2017) Disiplin merupakan suatu tingkah laku atau perbuatan yang saling menghargai atau patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, karyawan sanggup menerima sanksi bila karyawan melanggar peraturan perusahaan. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, senda gura atau pencurian (Sustrisno, 2009).

Menurut Sinambela (2018) Tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Dapat menggunakan dan memelihara saran dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertidak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

b. Faktor-faktor Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap dan disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memperbaiki sikap dan moral karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya (Dunggio, 2013)

Bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang dimiliki karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Edy sutrisno (2011) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

- c. Jenis-jenis Kedisiplinan**

Perusahaan seharusnya memiliki standar dalam hal kedisiplinan kerja yang positif, mendidik serta mampu dilaksanakan baik oleh semua karyawan, baik itu manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh yang baik terhadap bawahannya, sehingga karyawan dapat mendisiplinkan diri seperti yang dicontohkan oleh pimpinannya. Menurut Mangkunegara (2014), mengemukakan bahwa jenis-jenis disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin Preventif

Merupakan upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan, Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara Preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terulang.

d. Indikator Kedisiplinan

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora dalam Sari

(2013) adalah sebagai berikut :

a. Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. Serta bersedia menjalankan perintah yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga seta waktu. Penyelesaian pekerja tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.

c. Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat jugaa dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan

suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (*disciplinary action*). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan.

d. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

2. Motivasi

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Maka motivasi tersebut mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja terhadap bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dapat

dikatakan sebagai kegiatan menghasilkan tingkah laku sebagai bentuk usaha terpenuhinya berbagai keperluan yang menjadi kebutuhannya Fahmi (2017).

Menurut Rivai (2011), mendefinisikan bahwa “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan”.

Berdasarkan pendapat ahli tentang definisi motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang bisa membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih baik lagi, demi tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Dengan adanya pemberian motivasi kepada karyawan perusahaan maka dapat meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan kinerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan.

a. Tujuan Motivasi

Motivasi bertujuan untuk memacu para karyawan agar mereka berkerja keras dan meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan individu mereka maupun perusahaan. Beberapa tujuan dari motivasi yaitu :

- a. Dapat meningkatkan kepuasan dan moral kerja karyawan
- b. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan

- d. Dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Dapat mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Dapat menciptakan hubungan kerja dan suasana kerja yang baik
- g. Dapat meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya

b. Faktor-faktor Motivasi

Motivasi setiap individu dengan individu lainnya pastilah berbeda, berikut ini adalah faktor motivasi menurut Dewi (2015), mengemukakan bahwa terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan yang akan dijelaskan dibawah adalah :

a. Faktor Internal

Motivasi internal adalah motivasi yang dipengaruhi dari dalam diri seseorang, misalnya jika seseorang ingin mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi, untuk mencapai hal tersebut diperlukan semangat atau dorongan dari dalam diri dengan percaya dan mengarahkan keyakinan atas dirinya untuk bisa mejadi yang terbaik atau unggul dari karyawan yang lain sehingga bisa menjadi pertimbangan perusahaan untuk bisa menaikan jenjang karirnya.

b. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar individu,yaitu faktor yang ada disekitar lingkungan kerjanya seperti kenaikan pangkat, penghargaan diri, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, dan lain sebagainya yang bisa membuat karyawan termotivasi jika ada dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif, sehingga akan berdampak pada kinerja

yang akan dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

c. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2012), yaitu :

- a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah, dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takutnya mendapatkan hukuman.

d. Indikator Motivasi

Berdasarkan penelitian Suwanto (2011), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan, kebutuhan fisik, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri, maka indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat variabel motivasi kerja pada karyawan, adalah:

a. Kebutuhan Fisik

Ditunjukkan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan kebutuhan fisik atau tempat tinggal, bernafas dan lain sebagainya.

b. Keamanan

Maksud dari keamanan disini adalah seperti kebutuhan akan perlindungan dari

ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, juga mental, psikologi, dan intelektual.

c. Sosial

sosial artinya adalah individu atau karyawan yang merasa memiliki kebutuhan untuk diterima dengan kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan lain sebagainya.

d. Harga Diri

Harga Diri disini maksudnya adalah, seorang karyawan yang ingin dihormati dan dihargai atas setiap pekerjaannya

e. Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skil, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian, dan kritik terhadap sesuatu.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan. Sudah sangat sering seorang manajer perusahaan untuk diingatkan untuk dapat memperhatikan kinerja karyawan pada perusahaan. Karena kesuksesan sebuah perusahaan berada pada kinerja karyawan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa seorang karyawan merupakan ujung tombak sebuah perusahaan.

Menurut Syafrina (2017) menjelaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang memiliki kualitas dan kuantitas dalam pengerjaannya dan dicapai oleh setiap pegawai dalam organisasi dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Maka dalam persaingan saat ini ditemui banyak sekali permasalahan tentang peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan merupakan aset penting perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Agar pengertian atau definisi kinerja karyawan dapat lebih dipahami, maka peneliti menyajikan beberapa definisi kinerja karyawan menurut beberapa ahli antara lain adalah menurut Sudarmanto (2010) Kinerja adalah hasil yang didapatkan dari fungsi pekerjaan dan aktivitas karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Dilanjutkan dengan Mangkunegara (2010) Kinerja yaitu sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas atas yang telah di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan definisi terakhir adalah pengertian dari Rezaei & Baalousha (2011) Kinerja itu bersifat individual, karena dalam melaksanakan tugasnya masing-masing individu kinerja berarti meningkatkan sebuah mutu dan standar perusahaan.

a. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut pendapat para ahli yaitu Serdamayanti (2012) yang mengemukakan beberapa tujuan dari penilaian kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Pertama adalah perusahaan harus mengetahui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan.
- b. Sebagai dasar untuk pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal dan semaksimal mungkin, sehingga dapat memberikan arahan atau perencanaan berdasarkan kariernya.
- c. Mengetahui kondisi sebuah organisasi secara keseluruhan dari bidang

kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja pada sebuah organisasi.

- d. Seorang karyawan dapat mengetahui secara pribadi tentang kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya sehingga dapat memacu perkembangannya dalam motivasi serta semangat untuk bekerja.
- e. Hasil dari pelaksanaan sebuah pekerjaan diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011) faktor-faktor dari kinerja karyawan dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri seorang karyawan, faktor yang positif terhadap seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, faktor tersebut antara lain:

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Pimpinan dan karyawan harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Sehingga akan mencapai kinerja yang di harapkan perusahaan menjadi lebih mudah. Oleh karena itu pihak perusahaan dapat melakukan tes IQ kepada setiap

pelamar kerja sebelum menjadi karyawan perusahaan, agar perusahaan dapat menempatkan secara tepat dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan tersebut.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

c. **Penilaian Kinerja Karyawan**

Merupakan suatu proses dalam menilai kinerja karyawan. Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kerja karyawan, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dalam penilaian kinerja karyawan, pertama-tama yang harus diketahui adalah pengertian atau definisinya terlebih dahulu, definisi dari penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian penilaian kinerja karyawan menurut para ahli yaitu, Serdamayanti (2012) menjelaskan bahwa sebuah penilaian kinerja merupakan uraian secara sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau suatu kelompok.

Dengan pengertian tersebut maka penelitian dapat menyimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah hasil pekerjaan karyawan pada sebuah lingkungan

kerja perusahaan dan menjadi tanggung jawab serta menjadi tolak ukur perusahaan dalam mengambil setiap keputusan.

Menurut Veitzhal Rivai (2011:563) manfaat penilaian kinerja adalah :

- 1) Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain.
 - a) Meningkatkan motivasi.
 - b) Meningkatkan kepuasan kerja.
 - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
 - d) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas.
 - e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.

- 2) Manfaat bagi penilai.
 - a) Meningkatkan kepuasan kerja.
 - b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan.
 - c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan.
 - d) Sebagai saran meningkatkan motivasi karyawan.
 - e) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.

- 3) Manfaat bagi perusahaan.
 - a) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
 - b) Meningkatkan kualitas komunikasi.
 - c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
 - d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam melakukan penelitian diperlukan sebuah indikator untuk mengukur sebuah variabel, indikator dapat dikatakan sebagai hal yang dapat mempengaruhi atau

berpengaruh terhadap variabel penelitian, yaitu indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sering digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah indikator adalah Menurut Kasmir (2016: 208-210) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

a. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d. Kerjasama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

e. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

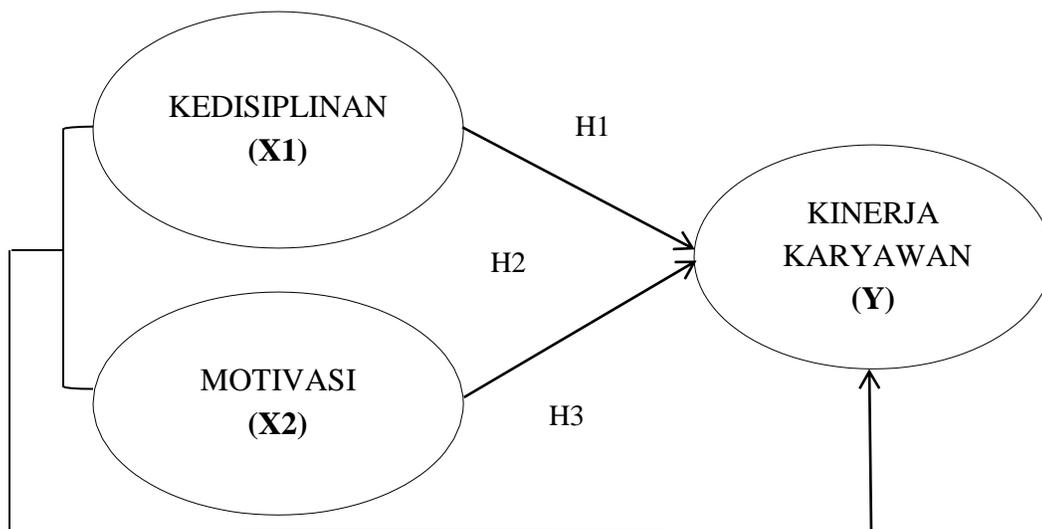
f. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan teori yang didapatkan tentang variabel kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di atas, maka dapat peneliti rumuskan sebuah kerangka pikir, yang nantinya kerangka pikir ini akan digunakan pada penelitian ini dalam memperoleh hasil penelitian, dimana diketahui dalam penelitian memiliki tiga variabel yaitu kedisiplinan (X1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y), maka kerangka pikir penelitian dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



Sumber: Kerangka Pikir Diolah Februari 2021

Berdasarkan dari teori yang didapat, kedisiplinan memiliki indikator menurut

Simamora dalam sari (2013) adalah kepatuhan kepada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dilanjutkan dengan indikator yang mendukung motivasi adalah Suwatno (2011) adalah kebutuhan fisik, keamanan, sosial, harga diri, aktualisasi diri dan yang terakhir untuk indikator kinerja karyawan adalah menurut Kasmir (2016) adalah kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama antar karyawan, penekanan biaya dan pengawasan.

D. Perumusan Hipotesis

Sebelumnya yang harus diketahui terlebih dahulu adalah mengetahui pengertian atau definisi dari hipotesis itu sendiri mengemukakan bahwa hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada pada penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Mengapa dikatakan sementara, hal ini dikarenakan jawaban yang diberikan adalah didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang ada.

Dalam penelitian Fitrah (2014) menyatakan bahwa kedisiplinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikansi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan dan motivasi, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Irma sari octaviani dan Lidya pricilla (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Setelah mengetahui definisi tentang hipotesis maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian atau dugaan semestara dengan judul penelitian yaitu pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simulatan antara variabel kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjya di Samarinda.