

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akurat serta terdapat penelitian terdahulu yang menjadi bahan acuan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. (Belti & Osnardi, 2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dengan distribusi prekuensi dan infensial serta analisis regresi linear berganda, kemudia uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Hasil dari penelitian tersebut adalah Variabel disiplin kerja karyawan penilaian dilakukan dengan delapan item kuesioner, tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja karyawan dengan tertinggi yaitu 4.03 dan nilai terendah yaitu 3,66. Nilai rata-rata sebesar 3.78, pada skala 1- 5. Dengan rentang pengujian 3,41 – 4,20 dengan kategori baik. Variabel motivasi kerja penilaian dilakukan dengan lima item kuesioner, tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dengan tertinggi yaitu 4.04 dan nilai terendah yaitu 3,43. Nilai rata-rata sebesar 3.72, pada skala 1- 5. Dengan rentang pengujian 3,41 – 4,20 dengan kategori baik. Variabel kinerja karyawan kerja penilaian dilakukan dengan delapan item kuesioner, tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dengan tertinggiyaitu 4.07 dan nilai terendah yaitu 3,48. Nilai rata-rata sebesar

3.76, pada skala 1- 5. Dengan rentang pengujian 3,41 – 4,20 dengan kategori baik.

2. (Malka et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden dengan menggunakan alat analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. (Jufrizen & Hadi, 2021) yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja”. Dengan jumlah sampel sebanyak 87 responden yang menggunakan alat analisis Partai Least Square. Hasil penelitian tersebut Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sbagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja erhadap kiera karyawan.
4. (Kristianti et al., 2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Parawisata Purwakarta”.

Dengan sampel sebanyak 70 responden dan menggunakan alat analisis regresi, kolerasi, determinasi dan uji hepotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,071 > 1,995$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,112 > 1,995$). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,586 + 0,387X_1 + 0,405X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 56,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($43,928 > 2,740$).

5. (Nurjaya, 2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hazar Cipta Pesona”. Dengan sampel sebanyak 88 responden menggunakan alat analisis inferensial serta menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini (1) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona; (2) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona; (3) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.
6. (Siswadi & Lestari, 2021) yang berjudul “*Effect Of Work Motivation, Emotional Inelligence And Work Discipline On Employe Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi

kerja, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pusat Bank Sumut Medan.

7. (Syarifuddin Hasibuan et al., 2021) yang berjudul "*Employee Performance Studies: Antecedents Of Work Discipline, Work Motivation And Job Training*". Dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Secara parsial bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Begitu juga dengan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Sedangkan simultan penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan.
8. (Sunarsi et al., 2021) yang berjudul "*The Influence Of Motivation, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance*". Dengan jumlah sampel sebanyak 130 responden. Hasil dari penelitian ini bahwa motivasi, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota tim dengan $\text{sig} < 0,001$. Faktor – faktor yang

mempengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja, kompensasi dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik maka dengan adanya disiplin kerja karyawan akan berusaha melakukan pekerjaan semaksimal mungkin, dan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa adanya disiplin kerja sulit bagi perusahaan mewujudkan tujuannya. Disiplin adalah suatu bentuk kesadaran atau kesediaan seseorang untuk mentaati segala peraturan organisasi atau perusahaan dan norma- norma yang berlaku.

9. (Surajiyo et al., 2021) yang berjudul *“The Effect Of Work Discipline Employees Performance With Motivation As a Moderating Variables In The Inspectorate Office Of Musi Rawas District”*. Dengan jumlah responden sebanyak 68 orang yang hasil penelitiannya variabel pemoderasi dalam hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Motivasi sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Maka motivasi sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Musi Rawas sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima sehingga mengatakan variabel motivasi sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi sangat penting ditingkatkan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Musi Rawas supaya kinerja pegawai lebih meningkat lagi.

10. (City, 2021) yang berjudul “*The Effect Of Motivation and Employment Ability On Employee Performance In The Payment Of Motor Vehicle Tax Services In Samsat, Sukabumi City*”. Responden penelitian ini adalah pegawai Samsat Sukabumi yang terlibat dalam pelayanan pembayaran pajak kendaraan bermotor sebanyak 31 orang sebagai populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, karena jumlah sampel cukup sedikit, sehingga semua populasi dijadikan sampel. Instrumen diuji dengan uji reliabilitas dan uji validitas, serta Uji Asumsi Klasik. Data penelitian dianalisis secara deskriptif dengan uji Frekuensi dan Asosiatif dengan koefisien determinasi, Analisis Korelasi, Uji Hipotesis Statistik dan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan hasil analisis koefisien determinasi sebesar 49,5% sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan hal yang terpenting karena semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dihasilkannya. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan kedisiplinan merupakan pencerahan dan kerelaan seseorang untuk mentaati seluruh peraturan perusahaan dan kebiasaan-kebiasaan sosial yang berlaku. Peraturan sangat penting didalam perusahaan atau organisasi karena sebagai dasar tata tertib yang baik untuk membimbing karyawan. Dengan adanya tata tertib tersebut dapat meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja karyawan yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Sinambela (2018) mengemukakan disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja yang secara teratur, giat secara terus menerus dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Dari penjelasan diatas bisa disimpulkan disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang tepat dengan peraturan, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dari perusahaan baik aturan tertulis maupun tidak tertulis.

b. Faktor- Faktor Kedisiplinan

Menurut Sutriso (2016) mengidentifikasi faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi :

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Semua karyawan akan mematuhi segala aturan yang ada, sehingga apabila karyawan mendapatkan balas jasa yang banyak

dengan kerja kerasnya yang telah dikontribusikan kepada perusahaan.

b) Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

Dalam pembinaan kedisiplinan tidak dapat terlaksana apabila perusahaan tidak memiliki aturan yang tertulis sebagai pegangan bersama.

c) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Disetiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu di adakannya pengawasan untuk mengarahkan karyawan sehingga menghasilkan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

c. Jenis- Jenis Disiplin Kerja

Tindakan dalam pendisiplinan kepada karyawan harus sama dengan pemberlakuannya. Tindakan disiplin berlaku sama, tidak memilih milih, serta berpihak kepada siapapun yang melanggar akan mendapatkan sanksi yang berlaku termasuk juga pimpinan karena pimpinan harus memberi contoh yang baik kepada para bawahannya.

Bentuk dari disiplin kerja yaitu :

a) Disiplin preventif

Merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk menggerakkan karyawan agar mengikuti berbagai aturan - aturan sehingga pelanggaran - pelanggaran dapat dihindari.

b) Disiplin korektif

Merupakan upaya yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan menghindari pelanggaran yang lebih lanjut untuk mematuhi aturan yang telah berlaku diperusahan.

c) Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang terus berulang.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan rencana untuk menuju suatu kesuksesan dan menghindari dari kegagalan hidup. Maka kata lain motivasi yaitu suatu proses untuk tercapainya sebuah tujuan, seseorang yang memiliki motivasi maka ia telah memiliki kekuatan untuk mencapai kesuksesan dalam hidupnya.

Menurut Sinambela (2018) mendefinisikan motivasi merupakan serangkaian perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan seseorang tersebut.

Menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang membentuk dorongan kerja seseorang, supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi menggunakan segala daya upaya untuk mencapai hasil atau kepuasan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dimensi ketekunan yang dapat disebut sebagai ukuran mengenai seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya, seseorang yang termotivasi dapat bertahan melakukan suatu pekerjaan dalam waktu yang cukup lama demi mencapai suatu tujuan tersebut.

b. Teori- Teori Motivasi

1. Teori Kebutuhan Maslow

Teori ini melihat bahwasanya manusia mempunyai kebutuhan yang tingkat – meningkat dari yang paling rendah hingga ke paling tinggi berdasarkan tingkat kepentingannya. Hirarki kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow sebagai berikut :

- a) Kebutuhan Fisiologi, Merupakan kebutuhan yang paling dasar untuk menunjang kehidupan manusia seperti sandang, pangan, papan dan seksual.
- b) Kebutuhan Rasa Aman, Merupakan kebutuhan akan bebasnya rasa ancaman atau bahaya fisik serta rasa takut kehilangan materi dan pekerjaan.
- c) Kebutuhan Akan Sosialisasi, Merupakan kebutuhan yang saling membutuhkan antar sesama manusia dan merupakan bagian dari kelompok.
- d) Kebutuhan Penghargaan, Merupakan kebutuhan yang merasa seseorang berharga dan pantas dihargai oleh orang lain.

- e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**, Merupakan kebutuhan yang digunakan untuk mengembangkan diri menjadi orang yang lebih baik dengan sesuai apa yang diinginkan atau diimpikan.

2. Teori Alderfer

Merupakan teori yang refleksi dari 3 dasar kebutuhan di antaranya:

- a) **Eksistensi (*Existence*)** adalah kebutuhan yang terpenuhi dengan faktor seperti makanan, air, gaji serta kondisi pekerjaan sehingga kebutuhan ini disebut dengan kebutuhan yang terhubung dengan kelangsungan hidup.
- b) **Keterkaitan (*Relatedness*)** merupakan kebutuhan yang terpenuhi dengan hubungan sosial dan hubungan antar individu.
- c) **Pertumbuhan (*Growth*)** merupakan pertumbuhan yang terpenuhi pada seseorang yang menciptakan suatu kontribusi yang kreatif dan produktif.

3. Teori Motivasi Mc.Chelland

Terdapat beberapa kebutuhan di teori ini diantaranya yaitu:

- a) **Kebutuhan akan prestasi**, yaitu gaya penggerak untuk memotivasi seseorang dalam semangat bekerja.
- b) **Kebutuhan akan afiliasi**, yaitu kebutuhan akan perasaan seseorang atas diterimanya oleh orang lain di lingkungan yang dia tinggalkan dan bekerja.

- c) Kebutuhan akan kekuasaan, adalah memotivasi pada kinerja karyawan dan mengarahkan semua kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kekuasaan yang baik.

c. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) menemukan bahwa pemberian motivasi memiliki tujuan seperti :

- a) Meningkatkan produktivitas pada kinerja karyawan.
- b) Meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan.
- c) Meningkatkan suasana dan hubungan yang baik dalam bekerja.
- d) Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan.
- e) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- f) Memperkuat tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang yang harus memiliki derajat kesadaran dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan pengalaman, keseriusan dan ketepatan waktu. Sinambela (2018) mengemukakan kinerja adalah kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu keahlian dengan

kinerja tersebut maka dapat diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh pekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu yang telah ditentukan. Bisa diartikan juga kinerja adalah hasil yang telah dicapai pekerja sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada pekerja.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010) mengemukakan ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya :

a) Faktor Kemampuan

Faktor ini terdiri dari kemampuan potensi, kemampuan pendidikan sehingga karyawan dapat ditempatkan dengan pekerjaan yang sesuai dengan bidang atau keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Faktor motivasi ini merupakan terbentuknya suatu sikap seseorang karyawan dalam menghadapi dalam situasi kerja, sehingga dikatakan sebagai penggerak karyawan dalam mencapai tujuan kerja.

c) Sikap dan Mental

Yaitu suatu kondisi mental untuk mendorong seseorang dalam berusaha untuk mencapai suatu potensi kerja yang baik dan maksimal.

c. Kriteria Kinerja

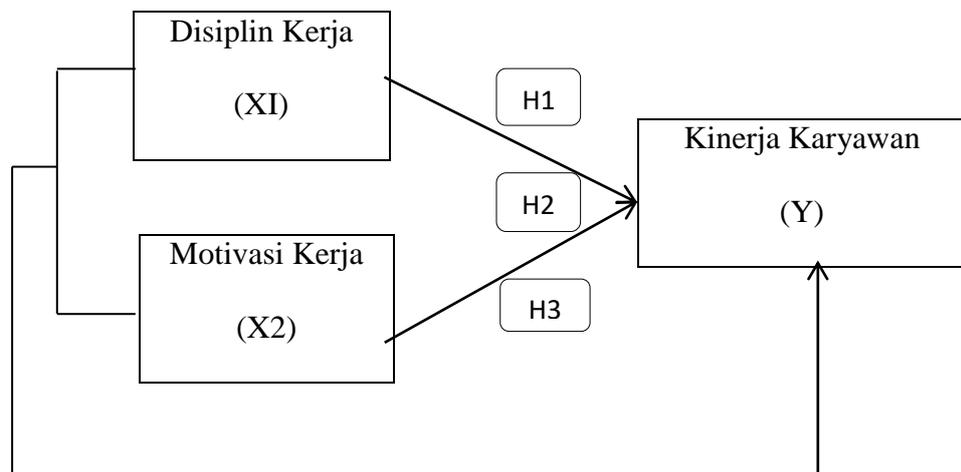
Menurut Robbins (2016) mengemukakan terdapat lima dalam mengukur kriteria kinerja diantaranya:

- a) *Quality*, yaitu tingkat proses atau hasil yang dilaksanakan dalam kegiatan untuk mendekati tujuan yang diharapkan.
- b) *Quantity*, merupakan jumlah yang didapatkan atau kegiatan yang telah terselesaikan.
- c) *Timelines*, adalah sejauh apa suatu kegiatan terselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditentukan.
- d) *Need for Supervisor*, merupakan sejauh apa seorang pemimpin dapat melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan adanya pengawasan supervisor.
- e) *Interpersonal Impact*, yaitu sejauh apa karyawan dalam memelihara harga diri, nama baik serta kerjasama diantara karyawan lainnya.

C. Kerangka Pikir

Maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi dengan disiplin kerja dan motivasi kerja. Maka dengan disiplin kerja yang tinggi dan motivasi yang terus ditingkatkan maka para kinerja karyawan

dapat mendorong tujuan perusahaan dengan maksimal dan sesuai dengan keinginan. Maka kerangka pikir pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat gambar 2.1



Sumber: Data diolah Peneliti 2022

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian yang dimana perumusan masalah tersebut dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan kerangka konsep diatas dapat disimpulkan hipotesa dengan sementara sebagai berikut :

H1: Diduga disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser.

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser.

H3: Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser.