

BAB II TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel dan Metode	Hasil Penelitian
1	Yunita dan Rahmadania (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu	Independen : Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dependen : Kinerja Karyawan Metode : Kuantitatif	Terdapat pengaruh dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan
2	Christian dan Kurniawan (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang	Independen : Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dependen : Kinerja Karyawan Metode : Kuantitatif	Terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3	Prasetyo et al., (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Independen : Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dependen : Kinerja Karyawan Metode : Kuantitatif	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Hasyim et al., (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex	Independen : Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dependen : Kinerja Karyawan Metode : Deskriptif Kuantitatif	Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
5	Astria (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT XI Axiata Cabang Singaraja	Indenpenden : Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dependen : Kinerja Karyawan Metode : Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

6	Im Indrayani dan Mahfud (2022)	<i>The Effect of Leadership, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance</i>	Independen : <i>Work Discipline</i> <i>Work Motivation</i> Dependen : <i>Employee Performance</i> Metode : Kuantitatif	Terdapat pengaruh secara sendiri disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
7	Ali dan Simamora (2022)	<i>Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance</i>	Independen : <i>Work Discipline</i> <i>Work Motivation</i> Dependen : <i>Employee Performance</i> Metode : Deskriptif Kuantitatif	Terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Nurmayanti SAP (2020)	<i>The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance</i>	Independen : <i>Work Discipline</i> <i>Work Motivation</i> Dependen : <i>Employee Performance</i> Metode : Deskriptif Kuantitatif	Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
9	Pitaloka (2020)	<i>The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance At Pt. Cipta Prima Kontrindo Palembang</i>	Independen : <i>Work Discipline</i> <i>Work Motivation</i> Dependen : <i>Employee Performance</i> Metode : Kuantitatif	Terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Khaula Anjelina Mendropa (2018)	<i>Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. Pos Indonesia Lubuk Pakam</i>	Independen : <i>Work Discipline</i> <i>Work Motivation</i> Dependen : <i>Employee Performance</i> Metode : Kuantitatif	Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Sumber Daya Manusia

Teori kebutuhan (*Needs Theory*) merupakan teori yang berhubungan pada manajemen sumber daya manusia. Pada pengelolaan sumber daya manusia, teori ini dapat digunakan dengan cara memahami kebutuhan pegawai dan memberikan fasilitas yang memenuhi kebutuhan tersebut agar dapat meningkatkan kinerja, disiplin, dan motivasi pegawai. Implikasi teori kebutuhan dalam manajemen sumber daya manusia antara lain pengelolaan pekerjaan, motivasi, pelatihan dan pengembangan, penghargaan. Dengan memperhatikan teori kebutuhan dalam manajemen sumber daya manusia, manajer dapat memastikan bahwa kebutuhan dasar dan kompleks pegawai

terpenuhi, yang pada akhirnya bisa meningkatkannya kinerja pegawai serta produktivitas dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan (Maslow, 1943).

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Disebutkan Putri et al., (2022), Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian personalia guna kebutuhan instansi atau organisasi dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM). Berdasarkan waktu implementasi dan tanggung jawab pengembangannya seperti pelatihan pra-penugasan, saat bertugas, dan setelah/pasca-penugasan, HRM memiliki ruang lingkupnya sendiri.

Manajemen sumber daya manusia merujuk pada serangkaian aktivitas yang dikerjakan guna pengaturan sumber daya manusia pada suatu entitas organisasi, dari sudut pandang yang telah diungkapkan bisa ditarik kesimpulan bahwasannya manajemen sumber daya manusia adalah bagian penting pada kesuksesan organisasi karena memastikan pengelolaan dan penggunaan sumber daya manusia secara efektif. yang melibatkan proses seperti rekrutmen, pengembangan pegawai, manajemen pegawai, dan kompensasi.

b. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengikuti Pradnya Paramita et al., (2022), di dalam bukunya menyebutkan fungsi-fungsi pokok Manajemen Sumber Daya Manusia sama dengan fungsi manajemen yang terdiri :

- 1) Fungsi perencanaan yaitu untuk menyusun strategi persyaratan tenaga kerja, rekrutmen personnel, pelatihan, pengembangan, serta pemeliharaannya sumber daya manusia.
- 2) Fungsi pengorganisasian menetapkan dan merancang struktur organisasi, menetapkan keterkaitan dari tugas-tugas yang wajib dilakukannya tenaga kerja, serta menyiapkannya peran organisasi.
- 3) Fungsi pengarahan yaitu untuk merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas yang wajib dilaksanakan oleh tenaga kerja.
- 4) Fungsi kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin mengarahkan, memotivasi, serta mengatur bawahannya guna menuntaskan tugas. Pemimpin juga dapat mendorong dan mendorong perubahan, dan pada akhirnya mendorong bawahannya untuk bekerja lebih keras serta melakukan lebih dari yang sesungguhnya mereka lakukan.
- 5) Fungsi pengendalian mencakup melaksanakan pengukuran dari tindakan yang telah dilaksanakan serta selanjutnya membedakannya bersama standar yang sudah diputuskan, terutama dalam hal tenaga kerja.

2. Disiplin Kerja

Teori SDT (*Self-Determination Theory*) ialah teori psikologi yang menjelaskan perihal motivasi dalam perilaku manusia. Di Dalam teori ini ada 2

jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan motivasional yang timbul pada dalam diri individu atau secara internal, sedangkan motivasi ekstrinsik merujuk pada motivasi yang timbul dari faktor-faktor lingkungan. Dalam konteks disiplin kerja, motivasi intrinsik serta motivasi ekstrinsik bisa dikatakan berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja dan memastikan kepatuhan pada aturan dan peraturan instansi.

Motivasi intrinsik yakni motivasi yang berawal pada dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu dengan tujuan kepuasan diri sendiri dan tidak dipengaruhi dorongan dari luar. Jadi, motivasi ini mendorong seseorang agar terlibat pada aktivitas khusus karena dia menganggapnya bermanfaat baginya atau memberikan kesenangan bagi dirinya sendiri. Disiplin kerja yang optimal diawali oleh motivasi intrinsik maupun dorongan yang berasal dari individu sendiri, pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang sudah dipercayakan kepadanya tanpa memerlukan instruksi dari pihak lain atau atasan. Dengan demikian, karyawan dapat mencapai tingkat disiplin kerja yang optimal dan dapat diukur sesuai dengan standar aturan kerja yang sudah ditetapkannya organisasi tempat mereka bekerja.

Motivasi ekstrinsik berkembang dari variabel eksternal sebagai dorongan untuk mendapatkan reward atau hadiah. Pujian, penghargaan, uang, atau barang tertentu dapat digunakan sebagai imbalan atau hadiah. Motivasi ekstrinsik juga termasuk terlibat dalam suatu kegiatan untuk menghindari hukuman. Dengan diberikannya hadiah atau insentif dan sanksi atau hukuman pegawai akan lebih

berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja yang tentunya kedisiplinan termasuk kedalam faktor yang pastinya penting dalam menilai kinerja pegawainya seperti bagaimana reward itu akan diberikan oleh organisasi sebagai penghargaan kepada pegawai atas kinerjanya yang baik dan selalu mematuhi aturan yang ditetapkan atautkah akan mendapatkan sanksi atau hukuman sebagai akibat dari pelanggaran peraturan ataupun sikap yang tak berdasar pada norma yang sudah ditetapkan.

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dinyatakan Sutrisno (2016 : 89), Disiplin mengacu pada kepatuhan individu terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan pada sebuah organisasi., Disiplin juga bisa didefinisikan bagaikan konformitas terhadap aturan serta norma yang berlaku di pada sebuah organisasi, baik yang tercatat secara tertulis maupun yang tidak tercatat.

Berdasarkan pandangan para ahli yang sudah disampaikan di atas, bisa ditariknya simpulan bahwasannya disiplin kerja ialah faktor yang krusial dalam mencapai keberhasilan baik bagi organisasi maupun individu., hal ini mengacu pada kemampuan untuk mematuhi prosedur, peraturan dan harapan yang telah ditetapkan untuk memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan standar yang memuaskan. Tempat kerja yang disiplin menumbuhkan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas diri di antara pegawai yang sangat membantu dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

b. Macam Macam Disiplin Kerja

Disebutkan Mangkunegara (2017 : 129), terdapat dua jenis disiplin kerja yakni :

1) Disiplin preventif

Preventif mengacu pada sikap yang diambil guna mendesak pekerja untuk menaati dan mengikuti norma dan peraturan lembaga. Tujuan utamanya adalah guna menggunakannya kedisiplinan diri pada pekerja. Karyawan dapat mempertahankan pemahaman mereka tentang norma-norma yang berlaku di lingkungan agensi dengan menerapkan strategi preventif ini.

2) Disiplin korektif

korektif adalah tindakan yang digunakan untuk mendesak pekerja untuk mengikuti aturan dan didorong untuk mengikuti norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Tujuan dari penerapan hukuman adalah untuk mengubah perilaku pelanggar, memastikan kepatuhan terhadap peraturan, dan menawarkan pelatihan kepada mereka yang melanggar peraturan.

c. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Dikatakan Hasibuan (2010), ada berbagai indikator disiplin kerja yang dapat diidentifikasi, yaitu bagaikan berikut:

- 1) Kehadiran Pegawai
- 2) Tingkat kewaspadaan karyawan
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja

5) Etika kerja

3. Motivasi Kerja

Teori Kebutuhan (*Needs Theory*) adalah teori psikologi yang menerangkan tentang hierarki atau urutan kebutuhan manusia yang berdasarkan pada lima tingkat, kebutuhan tersebut mencakup keperluan fisiologis, keperluan keamanan, kebutuhan penghargaan, serta keperluan aktualisasi diri. Pada motivasi kerja, teori ini bisa diaplikasikan untuk memahami faktor-faktor yang memotivasi seseorang dalam bekerja. Kelima tingkat kebutuhan tersebut diurutkan berdasarkan tingkat kepentingannya dalam memenuhi kebutuhan manusia, mulai pada tingkat yang paling mendasar hingga mencapai tingkat yang paling tinggi.

Keperluan ini mencakup keperluan fisiologis, keperluan keamanan, keperluan sosial, keperluan penghargaan, serta keperluan aktualisasi diri. Sebab itu, instansi perlu memberikan gaji yang cukup, fasilitas kesehatan, dan lingkungan kerja yang aman, instansi bisa memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan pegawai. Sementara itu, dengan memberikan pengakuan, promosi, dan kesempatan pengembangan karir, instansi dapat memenuhi kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri pegawai. Dan memiliki hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja merupakan faktor yang penting dalam lingkungan kerja. Selain itu, ketika seorang karyawan merasa dihargai oleh atasan, hal ini dapat memenuhi kebutuhan sosial individu dalam konteks pekerjaan. Dengan demikian, pegawai akan merasa termotivasi dan dapat memberikan kinerja yang lebih baik (Maslow, 1943).

a. Pengertian Motivasi Kerja

Dikatakan Sutrisno (2016), Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong individu guna memiliki keinginan dan dorongan yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Dikarenakan setiap motivasi memiliki tujuan spesifik yang ingin dicapai oleh individu yang bersangkutan.

Sehingga dapat kita ketahui bahwasannya motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja dalam pekerjaan, sehingga penting bagi manajemen untuk mengetahui apa yang memotivasi pegawai mereka dan mencari cara untuk memberikan mereka pengakuan dan penghargaan secara konsisten, serta membantu mereka meraih tujuan pribadi.

b. Tujuan Pemberian Motivasi

Dikatakan Usmiar &Utomo (2020), tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai antara lain :

- 1) Merubah tingkah laku karyawan sesuai keinginan organisasi
- 2) Menaikan semangat dan gairah kerja.
- 3) Menaikan kedisiplinan dalam pekerjaan.
- 4) Menaikan produktivitas di tempat kerja.
- 5) Meningkatkan semangat kerja karyawan.
- 6) Menaikan kesadaran akan tanggung jawab.
- 7) Menaikan efisiensi dan produktivitas.
- 8) Meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap instansi.

c. Faktor – Faktor Dalam Motivasi Kerja

Dikatakan Afandi (2018 : 24), terdapat 4 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain :

1) Kebutuhan hidup

Keperluan guna mempengaruhi kehidupan, layaknya makan, minum, tempat tinggal, dan air, merupakan faktor yang memotivasi manusia untuk berperilaku dan berusaha keras untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

2) Kebutuhan masa depan

Keperluan untuk memiliki masa depan yang cerah serta positif menciptakan kondisi yang tenang, harmonis, serta penuh optimisme.

3) Kebutuhan harga Diri

Karyawan membutuhkan harga diri, pengakuan, serta penghargaan atas prestasi mereka. Dalam dunia yang ideal, pencapaian berkembang sebagai konsekuensi dari kualitas kesuksesan itu, tetapi hal ini tidak selalu terjadi. Akibatnya, pemimpin harus menyadari bahwasannya makin tinggi posisi seseorang pada masyarakat maupun organisasi, makin tinggi juga keberhasilan yang diharapkan dari mereka.

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan untuk mencapai kinerja pekerjaan yang memadai dengan memanfaatkan bakat, keterampilan, dan potensi seseorang sebaik-baiknya. Kebutuhan ini merupakan wujud utuh dari potensi individu yang diwujudkan melalui prestasi kerja yang baik.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Yohanes Very Vernando Rambe & Wijil Nugroho, (2022), menyatakan 4 indikator motivasi kerja antara lain :

- 1) Fisiologis maupun tubuh dipenuhi dengan membayar pekerja secara tepat, menawarkan insentif, transportasi, dan berbagai fasilitas lainnya.
- 2) Fasilitas keamanan serta keselamatan kerja, layaknya jaminan sosial bagi karyawan, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, serta peralatan keselamatan kerja, disediakan guna memenuhi keperluan akan rasa aman.
- 3) Keinginan untuk dihargai dipuaskan dengan menawarkan pengakuan dan kekaguman berbasis kemampuan. Ini adalah keinginan rekan kerja dan atasan untuk mengakui dan menghargai pencapaian pekerjaan seseorang.
- 4) Aktualisasi diri memanifestasikan dirinya dalam bentuk pekerjaan yang menarik dan sulit, memungkinkan individu untuk mengembangkan dan menggunakan bakat, kemampuan, keterampilan, dan potensi mereka secara penuh.

4. Kinerja Pegawai

Teori *reinforcement* yang dikemukakan oleh Burrhus Frederic Skinner (1938), menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh penguatan atau hukuman yang diterima dari lingkungan sekitarnya. Penguatan positif seperti pengakuan, pujian, atau hadiah akan meningkatkan kemungkinan pegawai untuk melakukan kinerja yang baik, sedangkan hukuman atau penguatan negatif

seperti kritik atau penalti akan menurunkan kemungkinan pegawai untuk melakukan kinerja yang buruk. Oleh karena itu, teori *reinforcement* bisa dipakai guna menumbuhkan kinerja pegawai saat memberikan penguatan positif yang tepat.

Dalam konteks kinerja, teori *reinforcement* dapat diterapkan dengan memberikan hadiah atau penghargaan atas kinerja yang baik atau mencapai target yang ditetapkan. Dalam hal ini, hadiah yang diberikan bisa berupa insentif finansial seperti bonus atau kenaikan gaji, atau insentif non-finansial seperti pengakuan atau promosi. Sebaliknya, perilaku yang buruk atau tidak mencapai target yang ditetapkan dapat diberi hukuman, seperti teguran atau penurunan gaji.

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Usmiar & Utomo (2020), Kinerja mengacu di hasil yang bisa dihasilkan oleh orang ataupun kelompok pada sebuah organisasi berdasarkan pada wewenang serta tugas yang diberikan untuk memenuhi tujuan perusahaan dengan cara yang legal dan etis.

b. Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Manajemen kinerja adalah pendekatan strategis yang ditujukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau lembaga. Tujuan ini dicapai melalui keterlibatan aktif setiap karyawan dalam mencapai tujuan dan tugas tersebut, yang kemudian ditunjukkan oleh kinerja karyawan.

- 2) Tujuan dari manajemen kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam suatu proses pencapaian kinerja.
- 3) Secara berkala, manajemen kinerja mengevaluasi kinerja individu, tim kerja, dan instansi.

c. Faktor – Faktor Kinerja Pegawai

Kata Afandi (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah bagaikan berikut :

- 1) Kemampuan kerja, karakter, serta minat
- 2) Sejauh mana seseorang memahami dan menerima kewajiban yang dipercayakan kepadanya.
- 3) tingkat energi yang dimiliki oleh karyawan yang mendorong, mengarahkan, serta mempertahankan sikap
- 4) Kompetensi adalah kemampuan seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja, yang merupakan kumpulan perangkat yang dirancang untuk membantu menjalankan operasi instansi dengan lancar.
- 6) Budaya kerja mencakup sikap pekerja yang inovatif serta kreatif.
- 7) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mengarahkan karyawannya saat bekerja.
- 8) Disiplin Kerja Peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan supaya seluruh karyawan mematuhi untuk mencapai tujuan.

d. Indikator – Indikator Kinerja Pegawai

Kata Mangkunegara (2017), indikator – indikator dari kinerja antara lain :

- 1) Kualitas kerja yakni standar yang wajib dicapai di tempat kerja.
- 2) Kuantitas kerja ialah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikannya serta tercapai.
- 3) Kendala kerja bisa diandalkan tergantung pada apakah karyawan mengikuti instruksi, berinisiatif, hati-hati, serta rajin.
- 4) Pandangan kerja Pandangan yang dimiliki tentang pekerjaan, instansi, dan kerja sama.

C. Rumusan Hipotesis

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Teori Self-Determination Theory (SDT) membahas motivasi dalam perilaku manusia. Ada dua jenis dorongan dalam teori ini: intrinsik (dari diri sendiri atau orang lain) dan ekstrinsik (dari lingkungan). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat dianggap berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja dan memastikan kepatuhan pada aturan dan peraturan perusahaan.

Motivasi intrinsik yakni motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu demi kebahagiaannya sendiri tanpa dipengaruhinya dorongan dari luar. Dengan demikian, motivasi ini mendorong seseorang guna terlibat dalam aktivitas khusus karena mereka yakin itu berguna atau memberi mereka kebahagiaan. Disiplin kerja yang baik dibangun atas dorongan atau dorongan internal pekerja untuk memenuhi tugas dan kewajiban yang dimilikinya tanpa dipengaruhi oleh orang lain atau atasannya. Hal ini

memungkinkan pekerja untuk mencapai tingkat disiplin kerja yang tinggi dan dinilai berdasarkan peraturan kerja perusahaan.

Keinginan untuk mendapatkan imbalan atau hadiah, seperti pujian, penghargaan, uang, atau hal-hal tertentu, merupakan salah satu contoh motivasi lingkungan. Motivasi ekstrinsik juga termasuk melakukan sesuatu untuk menghindari hukuman. Karyawan akan berupaya lebih keras untuk meningkatkan kinerja pekerjaannya jika mereka diberi penghargaan, penghargaan, atau sanksi. Disiplin adalah pertimbangan utama saat mengevaluasi kinerja karyawan. Organisasi dapat memberikan hadiah atau insentif sebagai hadiah untuk kinerja tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan, atau mereka mungkin menghadapi denda atau hukuman karena ketidakpatuhan terhadap standar atau pelanggaran peraturan.

Ketika semua karyawan mematuhi peraturan yang sudah ada, kita bisa mengatakan bahwasannya disiplin pegawai telah diterapkan dengan baik. Dalam hal ini, masalah disiplin kerja di instansi pemerintah menarik untuk diteliti karena telah terjadi pelanggaran seperti datang tidak tepat waktu, memakai jam kerja untuk hal-hal yang tidak berkaitan pada pekerjaan, dan bertentangan dengan peraturan yang terdapat (Chusminah, 2019). Jadi, faktor kedisiplinan sangat penting untuk prestasi kerja pegawai. Pegawai yang disiplin akan datang tepat waktu dan secara teratur, mematuhi perintah atasannya, dan bekerja berdasar pada aturan kerja perusahaan. Ini pasti hendak meninggikan kinerja mereka (Zahara & Hidayat, 2017).

Dengan menerapkan disiplin kerja, seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya secara positif. Disiplin dalam melaksanakan pekerjaan sesuai aturan organisasi akan memungkinkan pegawai mencapai kinerja yang maksimal, sesuai dengan penelitian yang dikerjakannya (Miskiani & Bagia, 2020). Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Rahayu & Indahingwati (2019) dan Chusminah (2019), yang menyatakan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Yusuf (2021), yang membilang jika disiplin kerja berpengaruh serta signifikan pada kinerja karyawan. Jadi, berdasarkan pemaparan yang telah diberikan, hipotesis berikut dapat dirumuskan:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Teori Kebutuhan (*Needs Theory*) adalah teori psikologi yang menerangkan tentang hierarki atau urutan kebutuhan manusia yang berdasarkan pada lima tingkat, kebutuhan tersebut meliputi keperluan fisiologis, keperluan keamanan, kebutuhan penghargaan, serta keperluan aktualisasi diri. Dalam konteks motivasi kerja, teori ini bisa diaplikasikan untuk memahami faktor-faktor yang memotivasi seseorang dalam bekerja. Kelima tingkat kebutuhan tersebut diurutkan berdasarkan tingkat kepentingannya dalam memenuhi kebutuhan manusia, dari yang paling dasar hingga yang paling tinggi.

Keperluan berikut mencakup keperluan fisiologis, keperluan rasa aman, keperluan sosial, keperluan harga diri, serta keperluan aktualisasi diri.

Akibatnya, instansi harus menawarkan remunerasi yang cukup, fasilitas kesehatan, dan lingkungan kerja yang aman agar tuntutan fisiologis dan keselamatan pekerja terpenuhi. Sementara itu, instansi dapat menangani penghargaan karyawan dan tujuan aktualisasi diri dengan menawarkan peluang untuk pengakuan, kemajuan, dan pertumbuhan karier. Dan memiliki interaksi positif dengan rekan kerja dan merasa dihormati di tempat kerja dapat membantu memenuhi kebutuhan sosial. Karyawan akan lebih termotivasi sebagai hasilnya, dan kinerja mereka akan meningkat (Maslow, 1943).

Setiap organisasi selalu ingin mencapai tujuannya dengan maksimal, namun tujuan ini dapat dicapai jika kinerja pegawainya baik, sehingga dalam hal ini organisasi akan mencoba untuk memotivasi atau mendorong pegawai untuk memiliki kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, peluang untuk sukses, tunjangan dan keamanan kerja, pekerjaan yang lebih berarti, serta kebijakan organisasi tersebut (Ady & Wijono, 2013). Sehingga dengan kehadiran motivasi merupakan faktor paling penting dan diperlukan untuk dapat mendukung kegiatan organisasi demi keberlangsungan dan kemajuan organisasi agar segala aktivitas pegawai akan bisa berjalan sangat lancar sejalan pada peraturan yang sudah diputuskan untuk mendongkrak kinerja organisasi secara ideal (Muhammad Bagja Sogiana, 2018).

Jika motivasi kerja seorang pegawai tinggi, hal tersebut akan mempengaruhi kinerjanya dengan positif. Motivasi yang tinggi hendak mendorong pegawai guna bekerja sungguh baik guna mencapai kinerja yang optimal, sesuai dengan temuan dalam penelitian oleh (Miskiani & Bagia, 2020).

Pernyataan berikut juga didukung oleh penelitian lain yang dikerjakannya Prasetiyo et al., (2021) dan Susanto, (2019), yang membilang bahwasannya motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Sadat et al., (2020), juga memperlihatkan jika motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Sehingga dari pemaparan yang telah diberikan maka bisa dirumuskan hipotesis bagaikan berikut :

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Teori *reinforcement* yang dikatakan oleh Burrhus Skinner (1938), menyatakan bahwasannya kinerja pegawai terpengaruhi oleh penguatan ataupun hukuman yang diterima dari lingkungan sekitarnya. Penguatan positif seperti pengakuan, pujian, atau hadiah akan meningkatkan kemungkinan pegawai untuk melakukan kinerja yang baik, sedangkan hukuman atau penguatan negatif seperti kritik atau penalti akan menurunkan kemungkinan pegawai untuk melakukan kinerja yang buruk. Oleh karena itu, teori *reinforcement* bisa dipakai guna meninggikan kinerja pegawai saat memberikan penguatan positif yang tepat.

Dalam konteks kinerja, teori *reinforcement* dapat diterapkan dengan memberikan hadiah atau penghargaan atas kinerja yang baik atau mencapai target yang ditetapkan. Dalam hal ini, hadiah yang diberikan bisa berupa insentif finansial seperti bonus atau kenaikan gaji, atau insentif non-finansial seperti pengakuan atau promosi. Sebaliknya, perilaku yang buruk atau tidak

mencapai target yang ditetapkan dapat diberi hukuman, seperti teguran atau penurunan gaji. Penerapan teori *reinforcement* dapat membantu memotivasi pegawai guna bekerja lebih keras dan lebih baik. Penguatan positif yang tepat dapat memberikan dorongan yang cukup bagi pegawai untuk mencapai tujuan dan kinerja yang diinginkan. Sedangkan hukuman yang jelas dapat membantu menghindari perilaku yang tidak diinginkan dan meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin kerja dan motivasi kerja kedua faktor ini saling terkait dan saling mempengaruhi dalam mencapai kinerja yang optimal di tempat kerja. Disiplin adalah kepatuhan pegawai terhadap peraturan, aturan, dan tata tertib instansi. Pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif dan efisien dalam bekerja, karena mereka dapat menghindari gangguan dan fokus pada tugas mereka. Disiplin yang tinggi juga berarti kurangnya absensi atau keterlambatan, yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Di sisi lain, motivasi adalah dorongan atau keinginan yang mempengaruhi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam bekerja, sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik. Motivasi dapat datang dari faktor internal, seperti kepuasan pribadi atau rasa prestasi, atau dari faktor eksternal, seperti penghargaan atau pengakuan.

Ketika disiplin dan motivasi diterapkan secara bersamaan, kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan. Pegawai yang disiplin dan termotivasi cenderung lebih fokus pada pekerjaan mereka dan bisa menciptakan hasil yang lebih baik dan lebih cepat. Lain hal, disiplin dan motivasi yang baik juga dapat membantu meningkatkan moral dan semangat pegawai, serta

mengurangi tingkat stres di tempat kerja. Namun, seorang pegawai yang sangat termotivasi tetapi tidak disiplin dalam bekerja mungkin tidak akan mencapai potensi kinerjanya secara maksimal. Sebaliknya, seorang pegawai yang sangat disiplin tetapi tidak termotivasi mungkin merasa sulit guna mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penggunaan disiplin dan motivasi secara simultan dapat menjadi kunci keberhasilan untuk meningkatkannya kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, terlihat terdapat kaitan dari variabel motivasi dan disiplin kerja pada kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung meningkatkan tingkat disiplin dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat menumbuhkan kinerjanya dengan keseluruhan, sesuai dengan temuan dalam penelitian oleh (Miskiani & Bagia, 2020). Pernyataan ini juga diperkuat oleh penelitian lain yang dikerjakannya Yohanes Very Vernando Rambe & Wijil Nugroho, (2022) dan Sadat et al., (2020), yang membilang jika terdapat pengaruh dengan simultan dari variabel disiplin kerja serta motivasi pada kinerja karyawan. Penelitian oleh Mahrizal (2019), juga menemukan hasil yang serupa, yaitu jika dengan bersamaan, semua variabel disiplin serta motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga dari pemaparan yang sudah diberikan maka bisa dirumuskan hipotesis bagaikan berikut :

H₃ : Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda

D. Kerangka Pikir

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

