

## **BAB II**

### **TEORI DAN HIPOTESIS**

#### **A. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu menjadi acuan untuk penelitian yang nanti dijadikan perbandingan, berdasarkan dengan pengkajian pustaka yang dilakukan peneliti terkait motivasi kerja dan disiplin kerja. Peneliti menyadari bahwa ada beberapa hasil penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian yang disusun termasuk jurnal Nasional dan jurnal Internasional, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. (Malka et al., 2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan staf administrasi dengan jumlah populasi 32 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. (Amas & Ariska, 2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif

dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan ialah *proporsional random sampling* dengan sampel 65 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan, pengaruh antara disiplin kerja dan pengaruh motivasi kerja secara parsial.

3. (Christian & Kurniawan, 2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Data yang dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner dengan responden yang berjumlah 40 orang. Metode yang digunakan adalah metode linier berganda untuk menganalisis data. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. (Hidayat & Khotimah, 2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPIT Kecamatan Cimanggis Kota Depok”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPIT Raflesia Kecamatan Cimanggis Kota Depok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh guru SMPIT Rafleisa dengan sampel 45 orang. Data yang dikumpulkan

menggunakan kuesioner sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh diantara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja.

5. (Haedar et al., 2022) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Tunas Jakasampurna”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK Tunas Jakasampurna dalam periode September 2021-Januari 2022. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan sampel 32 responden dengan metode observasi, wawancara, kuesioner, dan documenter dan Teknik pengumpulan data dibantu dengan program aplikasi IBM SPSS versi 26.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. (Sulila, 2019) dalam penelitian yang berjudul “The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance BTPN Gorontalo”. Dalam penelitian ini diungkapkan bahwa kinerja adalah aspek yang sangat penting dari sebuah organisasi, kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu disiplin dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan dan juga sejauh mana pengaruh simultan disiplin kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan

menggunakan sampel multistage yang dilakukan secara bertahap pada karyawan di BTPN Gorontalo. Multiple Linear regresi dengan SPSS 16.0 dan semua karyawan BTPN Gorontalo dianggap sebagai penduduk dalam penelitian ini.

7. (Ibrahim et al., 2020) dalam penelitian yang berjudul “The Effect of Work Discipline and Teacher’s Motivation on Teacher’s Performance”. Tujuan dari penelitian ini adalah menjawab terkait efek dari disiplin dan motivasi guru terhadap kinerja guru di SMP N di Babat Toman Musi Distrik Banyuasin. Jumlah sample adalah 100 orang guru. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis static dan beberapa analisis regresi linear lainnya yang memperlihatkan bahwa ada kaitannya antara disiplin kerja (X1) dan motivasi guru (X2) terhadap kinerja guru (Y). Dapat disimpulkan bahwa disiplin perlu dipertahankan dan motivasi perlu dipertimbangkan, guna untuk menunjang kinerja guru.
8. (Parashakti & Ekhsan, 2020) dalam penelitian yang berjudul “The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisis tentang pengaruh disiplin dan motivasi pada PT. Samsung Indonesia. Data yang didapatkan melalui kuesioner dengan total jumlah sampel 92 responden dan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Secara bersamaan variabel dari disiplin dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Samsung Indonesia, hal ini diperkuat dengan hasil test dan tes F

menunjukkan nilai yang signifikan dari dua variabel independen yang menunjang hipotesis.

9. (Sunarsi et al., 2021) dalam penelitian yang berjudul “Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi pada kinerja karyawan di kantor pariwisata Jakarta. Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis statistik dengan tes regresi, korelasi, penentuan dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan 47,5%.
10. (Sitopu et al., 2021) dalam penelitian yang berjudul “The Influence of Motivation, work Discipline, and Compensation on Employee Performance”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak motivasi, disiplin, dan kompensasi pada kinerja anggota tim. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Harapan Suksesindo. Tahap awal dalam penelitian ini menggunakan kuesioner untuk menganalisis datanya dengan jumlah sampel nya 130 karyawan. Disiplin adalah bentuk kesadaran atau kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Dengan disiplin mampu menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan di perusahaan tidak disiplin maka sulit bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

## **B. Teori dan Kajian Pustaka**

### 1. Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin

Menurut (Mangkunegara, 2011) “disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksana manajemen yang tujuannya untuk mempertanggung pedoman organisasi”. Sedangkan menurut (Veithzal Rivai Zainal, 2011) “disiplin kerja merupakan suatu hal digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang dalam mematuhi segala peraturan yang ada dalam perusahaan”.

#### b. Bentuk-bentuk Disiplin

Adapun bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Veithzal Rivai, antara lain sebagai berikut:

- 1) Disiplin Retributif atau *Retributive Discipline*, merupakan bentuk disiplin dengan cara menghukum orang yang bersalah.
- 2) Disiplin Korektif atau *Corrective Discipline*, merupakan bentuk disiplin dengan cara memberikan bantuan kepada karyawan untuk mengoreksi perilakunya yang dirasa tidak tepat.
- 3) Prespektif hak-hak individu atau *Individual Rights Prespective*, merupakan bentuk disiplin dengan cara melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan yang dilakukan termasuk dalam tindakan disipliner.

- 4) Prespektif Utilitarian atau *Utilitarian Perspective*, merupakan bentuk disiplin yang focus pada penggunaan disiplin itu sendiri yaitu hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin telah melebihi dampak negatif.

c. Jenis-jenis Sanksi

Kedisiplinan merupakan suatu bentuk kesadaran seseorang dalam menaati peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama serta norma-norma sosial yang berlaku yang apabila dilanggar maka pelanggar akan mendapatkan sanksi. Sanksi pelanggaran kerja ialah hukuman yang dijatuhkan oleh seorang pimpinan organisasi kepada pegawainya yang telah melanggar peraturan disiplin yang telah diatur dan disetujui. Adapun jenis sanksi yang didapat tergantung dari bentuk pelanggaran, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pelanggaran ringan, dengan sanksi berupa: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2) Pelanggaran sedang, dengan sanksi berupa: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
- 3) Pelanggaran berat, dengan sanksi berupa: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian.

d. Indikator Disiplin

Menurut (Zainal et al., 2015) disiplin kerja mempunyai beberapa indikator yaitu :

1) Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator dasar dalam proses penilaian kedisiplinan. Seorang pegawai yang tingkat kedisiplinannya rendah dapat berpotensi untuk terlambat dalam pekerjaannya dan mempengaruhi tingkat kehadiran.

2) Ketaatan pada Peraturan Kerja

Pegawai yang selalu taat serta mematuhi setiap peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ada dan akan selalu mengikuti arahan dan pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat bekerja.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Pegawai yang selalu taat pada standar kerjanya dapat dilihat dari tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang telah diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Pegawai yang mempunyai kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati dalam bekerja, serta penuh dengan perhitungan dan ketelitian, selain itu pegawai juga selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien dalam melakukan kerjanya.

5) Bekerja Etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan sebuah tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas untuk dilihat dan dilakukan. Hal ini merupakan sebuah bentuk tindakan dari orang yang tidak disiplin sehingga bekerja etis merupakan salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.



## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi

Menurut Kort (Vehrencamp et al., 2013) “motivasi adalah suatu gerakan untuk terpenuhi kebutuhan yang berasal dari hasil dua faktor yakni faktor internal dan eksternal dan bukan hasil eksternal saja. Dengan adanya motivasi dapat membantu mencapai dan meningkatkan kebutuhan yang dituju.

Menurut Davies, Ivor K (Ananda & Caniago, 2020) “motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan atau menunjukkan sebuah reaksi guna untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah kekuatan tersembunyi dari dalam diri seseorang yang mampu mendorong seseorang itu untuk berkelakuan atau bertindak dengan cara yang khas.

Motivasi yang dimaksud berkaitan dengan kekuatan dan dorongan yang ada dalam diri manusia. Sekalipun motivasi dari luar tidak terlihat dan yang terlihat hanyalah tingkah laku manusia saja tetapi hal ini dapat menjadi pendorong seseorang untuk mencapai tujuan karena tingkah laku tersebut dilandasi dengan motivasi. Maka dari itu dapat dikatakan motivasi adalah sesuatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mampu mendorong atau menggerakkan seseorang tersebut untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### b. Tujuan Motivasi

Tujuan dari motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai

- 2) Meningkatkan produktivitas pegawai
- 3) Meningkatkan kedisiplinan
- 4) meningkatkan kesejahteraan
- 5) meningkatkan loyalitas
- 6) menciptakan hubungan kerja yang baik
- 7) mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas yang didapat

c. Faktor-faktor Motivasi

Motivasi tidak serta merta ada pada diri seseorang tanpa adanya faktor yang mempengaruhinya, motivasi dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu:

1) Faktor *Intern*, antara lain:

- a) Keinginan untuk hidup, untuk bertahan hidup para pegawai mau melakukan apa saja. keinginan untuk hidup dapat meliputi kebutuhan seperti memperoleh kompensasi, dan pekerjaan yang tetap.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki, suatu keinginan yang diinginkan oleh pegawai mampu mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya.
- c) Keinginan untuk mendapatkan pengakuan, guna memperoleh status sosial yang tinggi maka pegawai harus mau mengeluarkan uang lebih uang tersebut didapat dengan cara bekerja keras.
- d) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil, dan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa, pegawai akan merasa puas apabila dalam bekerja terdapat kesempatan untuk memperoleh umpan balik terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan.

2) Faktor *Ekstern*, antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik, bersih, dan bebas dari gangguan akan memotivasi para pegawai.

b) Kompensasi yang memadai, merupakan penghasilan utama pegawai dalam kehidupan keluarganya.

c) Adanya jaminan pekerjaan, akan membuat pegawai bersungguh-sungguh karena adanya jaminan karier yang jelas.

d) Tanggung jawab, pegawai akan merasa bahwa dirinya dipercaya karena diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar.

e) Peraturan yang fleksibel, peraturan yang berlaku sifatnya mengatur dan melindungi karyawan seperti hak, kewajiban, kompensasi, promosi, mutasi dan lainnya.

d. Jenis-jenis Motivasi

1) Motivasi Positif, seperti pemberian reward kepada pegawai yang berprestasi.

2) Motivasi Negatif, seperti pemberian hukuman kepada pegawai yang kinerja kerjanya rendah atau melanggar peraturan.

e. Indikator Motivasi

Menurut teori maslow yang dikutip (Parastika, 2016) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1) Fisiologis dan Kebutuhan Fisik

Ditujukan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai juga termasuk pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dan lain sebagainya.

2) Keamanan

Ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja kepada pegawai diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3) Sosial

Ditujukan dengan melakukan interaksi antara pegawai dengan orang lain diantaranya adalah dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Penghargaan

Ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

### 5) Aktualisasi Diri

Dapat ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan segala potensi diri yang dimiliki seperti kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimilikinya.

## 3. Kinerja Kerja

### a. Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2011) “kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut (Sedarmayanti & Rahadian, 2018) “kinerja merupakan hasil kerja seseorang, atau sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur sehingga nantinya dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan”. Berdasarkan pemaparan diatas kinerja merupakan output yang dicapai oleh seseorang atau institusi.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja adalah suatu tugas yang penting untuk dilakukan agar dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan

dapat memberikan umpan balik kepada para pekerja tentang kinerja kerja mereka.

Menurut (Wibowo, 2015) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara seperti, memastikan bahwa persyaratan yang telah diinginkan telah terpenuhi, mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan, mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kerja, menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu menjadi prioritas perhatian, menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas, mempertimbangkan penggunaan sumber daya dan mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

b. Faktor-faktor Kinerja

Ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

1) Dukungan Organisasi

Adapun wujud dari dukungan organisasi adalah, penyusunan struktur organisasi, pemilihan teknologi termasuk penyediaan sarana dan prasarana, serta kondisi lingkungan kerja.

2) Kemampuan atau Efektivitas Manajemen

Suatu kinerja akan bergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

### 3) Dukungan Pekerja

Adapun bentuk dari dukungan pekerja dipengaruhi oleh individu terkait seperti, kemampuan, keterampilan, motivasi, dan etos kerja.

#### c. Nilai Utama Kinerja

Terdapat empat nilai utama dalam kinerja, antara lain:

- 1) Tolak ukur yang jelas dan rasional, merupakan penilaian terhadap kinerja yang telah dicapai.
- 2) pemberdayaan pekerja, merupakan keleluasaan pekerja untuk merancang sarana kerja yang harus dicapai.
- 3) Komitmen bersama, merupakan sarana yang ditetapkan dan penilaian yang dilakukan merupakan komitmen untuk mencapai kesepakatan.
- 4) Aplikatif dan fleksibel, sistem yang mudah digunakan setiap individu mempunyai fleksibilitas yang tinggi sejak awal penyiapan penilaian.

#### d. Indikator Kinerja

(Winarso, 2019) Indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

##### 1) Kualitas

Kualitas ialah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan atau dapat diistilahkan sebagai jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu (tepat waktu) sesuai dengan yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian yang didapat dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

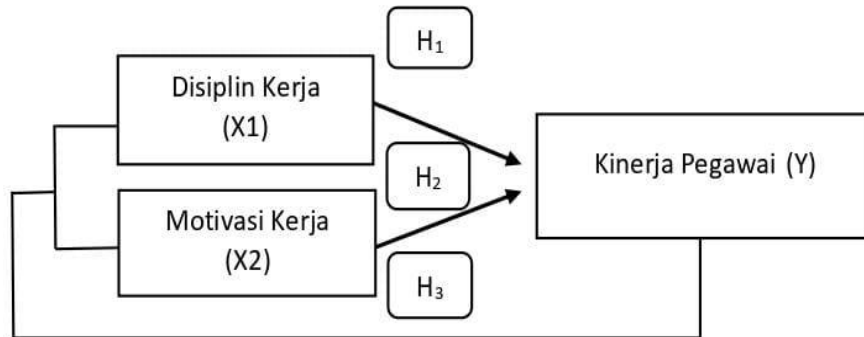
5) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya sendiri tanpa meminta bantuan dan bimbingan dari pengawas untuk menghindari hasil yang dapat merugikan.



### e. Kerangka Pikir Konseptual

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kerangka konseptual untuk membantu dalam melakukan penelitian yang disajikan dalam gambar berikut:



*Sumber data: Diolah Peneliti, 2022*

**Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Konseptual**

### f. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah dan perlu diteliti kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut perumusan hipotesis yang diambil dari penelitian ini:

H<sub>1</sub>: Diduga disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H<sub>2</sub>: Diduga motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H<sub>3</sub>: Diduga disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai