

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Disiplin**

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin**

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2018)

Disiplin menurut (Husain, 2018) adalah wujud upaya yang dilaksanakan pekerja guna memperbaiki serta menciptakan ilmu, perilaku serta pegawai gingga bersama perilaku itu pegawai bisa bekerja suportif antar sesama pegawai serta bisa menaikkan kinerja.

Disiplin ialah perilaku yang menggambarkan aksi yang ditetapkan satu ataupun lebih individu guna menaati norma yang ditentukan sistem yang diimplementasikan pemerintah ataupun rakyat guna maksud khusus (Tamba, Pio & Sambul, 2018).

Dalam hal upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan dibutuhkan strategi yang dapat efektif dalam membantu upaya peningkatan kinerja karyawan agar menjadi produktif. Menurut (Sutrisno, 2017 : 32) menyatakan disiplin kerja adalah bentuk sebuah seseorang yang bersedia serta rela dalam hal mematuhi kepada aturan-aturan didaerah sekitarnya. Disebuah instansi menganggap jika disiplin ialah wujud melakukan perbaikan dan

memberikan pengalaman, perilaku serta sikap yang berkorban ataupun saling membantu dalam meningkatkan mutu kualitas dalam bekerja.

Menurut (Anggrainy, Darsono, & Putra, 2018 : 5) disiplin ialah mentaati dengan penuh semangat dalam menjalankan hak atau wewenang didalam lingkungan kerja.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Terdapat faktor yang memberi dampak ke disiplin kerja karyawan, yakni (Hamali, 2018)

1. Jumlah kompensasi
2. Terdapat tidaknya keteladanan atasan diperseroan
3. Terdapat tidaknya peraturan pasti yang bisa dibuat selaku pegangan
4. Keberanian atasan guna menetapkan tindakan
5. Terdapat tidaknya pemantauan atasan
6. Terdapat tidaknya perhatian pada karyawan
7. Dibangun kebiasaan yang mendukung penegakan kedisiplinan.

#### **2.1.1.3 Konsep Disiplin**

Menurut (Purwanto et al., 2019 : 29) terdapat konsep disiplin antara lain:

1. Disiplin berdasarkan tradisi

Disiplin adalah cara kuno dengan melihat dari catatan sebuah hukuman ataupun kasus pelanggaran yang terjadi. Agar terlaksananya sebuah disiplin maka dilakukan secara tegas tanpa adanya unsur kompromi dari pihak terkait, dalam tindakan disiplin dapat ditemukan dari pimpinan terhadap bawahan namun tidak sebaliknya banyak yang kurang memahami

dalam tindakan hal tersebut. Menganggap jika karyawan adalah bawahan akan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan tanpa diajak berdiskusi, sedangkan pimpinan memiliki kebebasan tanpa terikat oleh perusahaan.

Disiplin berdasarkan konsep tradisi dengan tujuan memberikan hukuman agar dapat mengurangi kesalahan maupun pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

## 2. Disiplin berdasarkan sasaran

Disiplin berdasarkan sasaran merupakan bentuk yang di anggap bertentangan dengan disiplin tradisi jika dilihat dari segi tujuannya. Disiplin dikatakan berlaku ketika semua karyawan menerima dengan secara sukarela akan tetapi jika ada beberapa karyawan tidak dapat menerima secara sukarela maka disiplin tersebut tidak berlaku dalam sebuah perusahaan/instansi. Dalam fungsi disiplin ini dimana proses membentuk harga diri, masa lampau menjadi sangat bermanfaat. Dimana masa lalu memberikan sebuah pengalaman serta dapat merubah perilaku seseorang akan tetapi tidak bisa menjadi penutup yang selalu benar karena dalam berbagai kemungkinan bisa menjadi faktor diluar dugaan serta kemampuan manusia.

### **2.1.1.4 Indikator Displin**

Menurut (Hasibuan, 2018:194-198) terdapat indikator-indikator dalam disiplin, yaitu berikut ini

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat

## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi ialah dorongan individu guna bekerja, contohnya ialah gaji yang besar, atasan yang mengayomi, fasilitas kerja mencukupi, lingkungan pekerjaan yang nyaman beserta teman kerja yang mengasyikkan serta lainnya (Hasibuan & Silvy, 2019)

Atasan wajib mampu memakai ketrampilannya guna memotivasi agar pegawainya dapat meniru beserta meneladani atasannya hingga kreativitas serta mutu pekerjaan pegawai bisa naik tiada merasakan beban (Siagian, 2018)

(Mangkunegara & Prabu, 2017) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”

(Tegar, 2019) motivasi adalah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*) (Mangkunegara & Prabu, 2017)

### **2.1.2.2 Tujuan Motivasi**

Tujuan Motivasi menurut (Malayu & Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa pengertian motivasi ialah :

1. Menaikkan Moral serta kepuasan Kerja Pegawai
2. Menaikkan Produktivitas Kerja Pegawai
3. Menjaga kestabilan pegawai perseroan
4. Menaikkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Mewujudkan kondisi serta korelasi kerja yang baik
7. Menaikkan loyalitas, kreativitas serta kontribusi pegawai
8. Menaikkan kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai pada tugasnya
10. Menaikkan efisiensi pemakaian alat serta bahan baku.

### **2.1.2.3 Proses Motivasi**

(Malayu & Hasibuan, 2017) menjabarkan proses motivasi ialah :

1. Tujuan

Di proses motivasi butuh ditentukan dulu tujuan organisasi. Baru lalu pegawai dimotivasi ke arah tujuan.

2. Mengetahui kepentingan

Perihal yang penting di proses motivasi ialah mengetahui kemauan pegawai serta tak cuma meninjau dari sisi atasan ataupun perseroan saja.

### 3. Komunikasi efektif

Di proses motivasi wajib dilaksanakan komunikasi yang baik bersama pegawai. Pegawai wajib mengetahui apa yang hendak didapatnya serta persyaratan apa saja yang wajib ditunaikannya guna insentif itu didapatnya.

### 4. Integrasi tujuan

Proses motivasi butuh memadukan tujuan organisasi serta tujuan kepentingan pegawai. Tujuan organisasi ialah needscomplex yakni guna mendapat profit ataupun perkembangan perseroan. Sedang tujuan pegawai yakni pencukupan keperluan serta kepuasan. Maka, tujuan organisasi serta tujuan pegawai wajib dipadukan serta guna itu penting terdapatnya penyelarasan motivasi.

### 5. Fasilitas

Manajer penting guna memberi bantuan fasilitas pada organisasi serta pegawai yang hendak mendukung kelancaran penyelenggaraan pekerjaan. Misalnya memberi bantuan kendaraan pada salesman.

### 6. *Team Work*

Manajer wajib menciptakan *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa menggapai tujuan perusahaan. *team work* penting sebab disebuah perseroan ada berlimpah divisi.

#### **2.1.2.4 Indikator Motivasi**

Terdapat indikator dalam motivasi kerja menurut (Susanti & Mardiana, 2018) yaitu sebagai berikut :

1. Keperluan Fisik (Fisiologis)
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi Diri.

#### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja maknanya aksi konkret pegawai selaku prestasi kerja berdasar jabatannya di perseroan (Silalahi, Simalango, Samosir, & Sinurat, 2019)

Menurut (Anam & Suharsono, 2018) kinerja (*performance*) ialah penggapaian pekerjaan yang didapat pegawai diperseroan berdasar wewenang pribadi guna mengusahakan penggapaian tujuan formal perseroan selaras bersama hukum yang ada.

Sesuai dijabarkan oleh (Siagian, 2017) kinerja karyawan ialah penilaian kerja secara individual ataupun golongan di perseroan supaya bisa menjalankan tugas utama yang ada di organisasi.

Definisi kinerja (prestasi kerja) ialah capaian pekerjaan secara kualitas serta kuantitas yang digapai pekerja guna menjalankan fungsinya selaras bersama tanggung jawab yang diberi padanya (Mangkunegara & Prabu, 2017).

Menurut (Sedarmayanti, 2017) yakni kinerja mengarah definisi selaku prilaku ialah seperangkat prilaku yang selaras bersama tujuan organisasi ataupun unit organisasi lokasi individu bekerja.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni:

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, daya pegawai terdiri daya potensi (IQ) serta daya (knowledge skill), maka pegawai butuh diposisikan di pekerjaan yang selaras bersama ketrampilannya.
2. Faktor Motivasi Motivasi tercipta dari sikap karyawan guna menjalani situasi kerja. Motivasi ialah keadaan yang mendorong diri pegawai yang sudah terarah guna menggapai tujuan organisasi ataupun kerja.

### **2.1.3.3 Faktor – Faktor Kendala Kinerja Karyawan**

Terdapat tiga indikator dalam kendala kinerja karyawan yang didukung oleh yaitu (Kaswan, 2018: 189-190) :

Faktor kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bentuk *skill*, kepintaran, handal serta memiliki pengalaman dalam bekerja.

Motivasi dipengaruhi oleh faktor luar/eksternal meskipun hasilnya menjadi keputusan internal.

Faktor situasi merupakan sifat yang ada didalam sebuah organisasi dalam bentuk hasil bagus ataupun hasil kurang bagus.

### 2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasar (Susanti & Mardiana, 2018) indikator kinerja karyawan ialah :

1. *Quality of Work*
2. *Initiative*
3. *Promptness*
4. *Capability*
5. *Communication.*

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa referensi penulis dalam penelitian ini, yaitu penelitian terdahulu. Berikut ringkasan mengenai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	(Fitriana & Siagian, 2020)	Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.MITRA HOSINDO SEJAHTERA	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai PT. Mitra Hosindo Sejahtera.</li> <li>2. Motivasi Kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai PT. Mitra Hosindo Sejahtera.</li> </ol>

				3. Disiplin serta motivasi kerja secara bersamaan berdampak secara positif serta signifikan pada kinerja pegawai PT. Mitra Hosindo Sejahtera.
2	(Shinta & Siagian, 2020)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Mandiri Distribusindo	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi dampaknya positif serta signifikan pada kinerja pegawai PT Citra Mandiri Distribusindo.</li> <li>2. Disiplin kerja dampaknya positif serta signifikan pada kinerja pegawai PT Citra Mandiri Distribusindo.</li> <li>3. Insentif dampaknya positif serta signifikan pada kinerja pegawai PT Citra Mandiri Distribusindo.</li> <li>4. Komunikasi, Disiplin kerja, Insentif secara simultan dampaknya signifikan pada kinerja pegawai PT Citra Mandiri Distribusindo.</li> </ol>

3	(Ratnasari, Buulolo & Nasrul, 2020)	Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</li> <li>2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</li> </ol>
4	(Jufrizen, 2017)	Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berdasar capaian studi, butuh dilaksanakan studi ulang bersama menambahkan variabel-variabel lainnya yang mungkin mempengaruhi kinerja lazimnya, misalnya kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, serta lainnya.</li> <li>2. Hendaknya guna studi berikutnya diupayakan bersama melaksanakan pengamatan pada obyek yang dikaji hingga capaian studi hendak jadi lebih baik.</li> </ol>

				<p>3. Mengembangkan obyek studi yang tak terbatas serta menambahkan total sampel hingga memungkinkan terdapatnya perbedaan capaian studi serta konklusi, bila studi dilaksanakan terhadap obyek studi serta kelompok yang berbeda.</p>
5	(Ekhsan, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	<p>1. Motivasi serta Disiplin Kerja berdampak secara bersamaan pada Kinerja Karyawan di PT. Syncrum Logistics. Perihal itu memperlihatkan kian tinggi motivasi serta kian kondusif disiplin kerja pada pegawai maka kian tinggi kinerja karyawan.</p> <p>2. Motivasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Maka dikonklusikan kian tinggi motivasi kerja karyawan hendak menaikkan kinerja karyawan.</p>

				3. Disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Maka mampu dikonklusikan tinggi disiplin kerja karyawan hendak menaikkan kinerja karyawan
6	(Arif, Maulana & Lesmana, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	1. Disiplin Kerja berdampak signifikan pada Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Responden yang maknanya yakni jika disiplinnya naik maka hendak menaikkan Prestasi Kerja Karyawan. 2. Kemampuan Kerja berdampak signifikan pada Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Responden yang maknanya jika Kemampuan Kerja naik maka hendak menaikkan Prestasi Kerja Karyawan.

				3. Secara bersamaan Disiplin Kerja serta Kemampuan Kerja berdampak signifikan pada Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan yang bisa digolongkan kuat
7	(Arda, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Analisis regresi linear berganda	1. Terdapat adanya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja yang simultan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

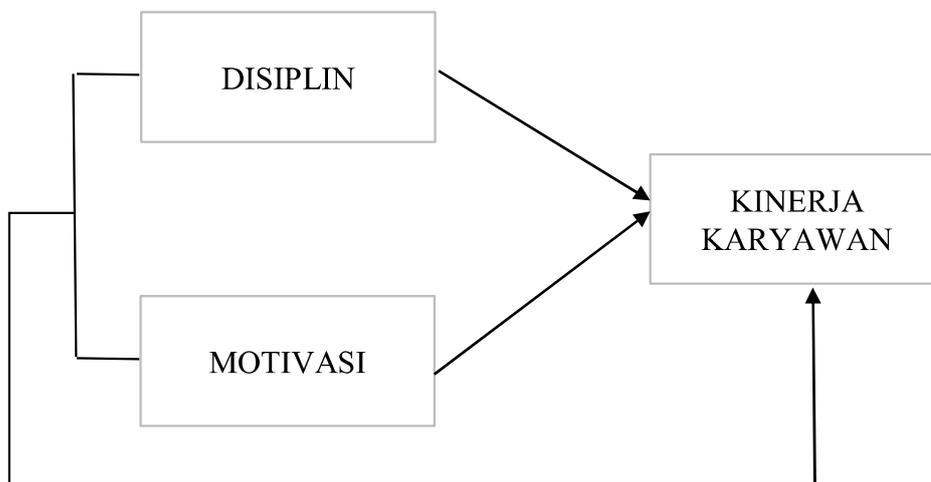
## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1. Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah unsur dimana memiliki peran yang sangat penting di organisasi, karena disiplin mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya juga menghargai diri orang lain. Cerminan disiplin dapat dilihat dari rasa besar dari tanggung jawab yang sudah diberi padanya, karena disiplin sangat berdampak besar di hasil output disebuah perusahaan. Dalam penelitian (Arda, 2017) menunjukkan terdapat adanya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja yang simultan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

### 2.3.2. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mempunyai sejumlah indikator, sesuai yang dijabarkan oleh (Rivai & Basri, 2018) yakni, keperluan guna mengembangkan kreativitas, keperluan guna menaikkan kemampuan, keperluan menggapai prestasi tertinggi, keperluan guna bekerja secara efektif serta efisien, keperluan guna diterima, keperluan guna menjalin korelasi baik antar pegawai, keperluan guna ikut serta serta bekerja sama, keperluan guna memberi pengaruh, keperluan guna mengembangkan kekuasaan serta tanggung jawab, keperluan guna memimpin serta berkompetisi.



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.

H3 : Disiplin dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.