# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1. Disiplin Kerja

### 2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan usaha yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin ini dalam perusahaan sangat berpengaruh besar dalam peningkatan kualitas perusahaan yang selama ini berjalan. Perusahaan juga membuat banyak aturan agar disiplin kerja terhadap karyawan itu dapat dijalankan. Selain itu, perusahaan juga membuat organisasi/bagian yang diperuntukan untuk mengawasi aturan yang berjalan itu agar ditaaati semua subtansi karyawan dalam perusahaan tersebut.

Karyawan yang menaati peraturan yang telah dibuat perusahaan akan dapat meningkat efisiensi, efektifitas dan produkvitas perusahaan. Sedangkan karyawan yang tidak menaati dan melanggar peraturan ini akan menyulitkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Maka karyawan yang melanggar aturan perusahaan akan diberi sanksi yang sesuai atas pelanggaran yang dilakukan. Sanksi yang diberikan perusahaaan ini, bertujuan agar karyawan tersebut patuh terhadap peraturan yang ada.

Maka dari itu seorang pimpinan dari perusahaan tersebut berperan penting dalam memberikan contoh baik kepada karyawan-karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2012: 122) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Mangkunegara, 2011: 202) Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dalam suatu perusahaan disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain dengan meningkatkan prestasi kerjanya. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Penempatan disiplin dalam suatu organisasi ditujukan agar semua karyawan yang dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Setiap karyawan dalam organisasi tersebut dapat mengendalikan diri dan mematuhi norma yang berlaku dalam organisasi, maka hal ini akan menjadi modal utama yang amat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Menurut (Hasibuan, 2012: 122) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturanperaturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Mangkunegara, 2011: 202) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap taat, patuh, dan kesungguhan pegawai untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

#### 2.1.1.1. Prinsip Disiplin Kerja

Mangkunegara (2001:131) (dalam Sinambela, 2012, pp. 245–246) mengemukakan bahwa penegakan disiplin adalah keharusan bagi organisasi. Sebaiknya peraturan perusahaan yang telah ditetapkan haruslah dijalankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku tanpa memandang siapa yang melanggar peraturan tersebut dengan begitu semua anggota akan patuh terhadap peraturan yang berlaku. Menurut Subekti (2008) (dalam Indah Puji Hartatik, 2014, p. 188) ada beberapa prinsip-prinsip disiplin yang perlu dikembangkan, yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin Mempunyai Perilaku Positif

Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi *role model*/ pantunan bagi bawahannya.

2. Penelitian yang Cermat

Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius dan pimpinan harus memahami akibatnya. Oleh karena itu, data dikumpulkan secara faktual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah dilakukan.

3. Kesegaran

Pimpinan harus peka terhadap hal yang dilakukan bawahan sesegera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana. Sebab, bila dibiarkan menjadi kronis, pelaksanaan disiplin yang akan ditegakkan dapat dianggap lemah.

4. Lindungi Kerahasiaan (*Privacy*)

Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf. Oleh karena itu, lebih baik diskusikan permasalahan secara pribadi.

5. Fokus pada Masalah

Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang di lakukan bawahan, bukan pada pribadinya.

6. Peraturan dijalankan secara Konsisten

Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina, sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.

**2.1.1.2. Manfaat Disiplin Kerja**

Karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan wajib menerapkan disiplin kerja sehingga peraturan perusahaan tersebut ditaati dan dijalankan dengan baik guna menunjang kinerja perusahaan. Menurut Tu'u (2004) (dalam Indah Puji Hartatik, 2014, p. 186) :

1. Menata Kehidupan Bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara inidividu satu dengan lainya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun Kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seseorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang, Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih Kepribadian

Dispilin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang.

4. Hukuman

Disiplin yang di sertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongangan kekuatan untuk menaati dan mematuhinya.

5. Menciptakan Lingkungan Kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

**2.1.1.3 Fungsi Disiplin Kerja**

Setiap pegawai perlu menerapkan disiplin kerja. Karena disiplin menjadi persyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan kata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Pendapat tersebut diperkuat oleh pernyataan Tu'u (2004) dalam (Indah Puji Hartatik, 2014) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, hukuman, dan memciptakan lingkungan kondusif.

1. Menata Kehidupan Bersama

   Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara inidividu satu dengan lainya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun Kepribadian

   Disiplin juga dapat membangun kepribadian seseorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih Kepribadian

   Dispilin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang.

4. Hukuman

   Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongangan kekuatan untuk menaati dan mematuhinya.

5. Menciptakan Lingkungan Kondusif

   Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada,

termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

**2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2011: 94) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap peraturan waktu, yang melipui indikator:
   a. Jam masuk kerja.
   b. Jam pulang.
   c. Jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.
2. Taat terhadap aturan organisasi dan instansi, yang meliputi indikator:
   a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
   b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yang meliputi indikator:
   a. Ditunjukakan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.
   b. Tanggung jawab dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi, yang meliputi indikator:
   Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

**2.1.2. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri karyawan. Selain itu motivasi

dapat pula diartikan sebagai dorongan karyawan untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi kerja maksimal. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang.

Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Jadi, berdasarkan pendapat ahli bahwa pengertian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2012, p. 379).

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Menurut (Hasibuan, 2012 :95) “ Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2009, p. 320).

### 2.1.2.1. Langkah – Langkah Motivasi

Menurut (Sunyoto, 2012: 198) dalam memotivasi, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut :

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realitas.

### 2.1.2.2. Manfaat Motivasi Kerja

Sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang. Orang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan. Secara langsung, semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang. Semakin besar kinerja seorang karyawan, maka produktivitas mereka akan meningkat. Hal ini tentu berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan seseorang, terutama dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Dapat disimpulkan bahwa motivasi itu penting karena memengaruhi semangat kerja, produktivitas karyawan, pendapatan kerja, dan terjaminnya kesejahteraan pekerja.

### 2.1.2.3. Prinsip Motivasi Kerja

Seorang pimpinan dalam menetapkan suatu kebijakan dalam memberikan kesempatan motivasi kepada bawahan baik yang bersifat material maupun non material harus didasarkan pada prinsip-prinsip motivasi. Terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja sebagai berikut:

1. Jaminan upah minimum

Jaminan upah minimum merupakan suatu hasil yang diberikan oleh pihak manajemen, karena biasanya para pekerja selalu bekerja untuk memperoleh upah secara teratur dan tetap. Tidak seorangpun yang ingin berada dalam keadaan tidak menentu mengenai penghasilannya. Selain itu, upah minimum juga untuk menghindari perbedaan upah yang terlalu rendah dan tidak wajar.

2. Ketetapan dalam pemberian kompensasi

Ketetapan ini mempunyai efek psikologis, karena para pekerja tidak perlu menunggu bukti dari hasil kerja tambahan. Kegairahan kerja para pekerja dihargai sekalipun belum menghasilkan sesuatu yang konkrit.

3. Bekerjanya sistem motivasi menunjukkan keterbukaan dari manajemen.

Dengan adanya keterbukaan dari manajemen untuk kompensasi tambahan harus dianggap sebagai hak untuk mendapatkan penghasilan dan bukan sebagai hadiah atau kebaikan dari perusahaan yang mungkin dapat diambil kembali oleh perusahaan jika dikehendaki.

4. Motivasi harus dirumuskan hati-hati.

Hal ini untuk menghilangkan kemungkinan adanya pertolongan atau pengurangan upah. Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi para pekerja akan menambah penghasilannya, tetapi juga jumlah penghasilan tersebut dianggap tidak sesuai dengan jumlah yang harus diterima.

5. Agar berhasil dengan baik suatu sistem haruslah dapat menimbulkan kepercayaan kepada pekerja.

Sistem harus sederhana sehingga pekerja dapat menghitung jumlah pendapatannya dan disesuaikan dengan upah yang diterimanya. Dengan demikian ia merasa terjamin bahwa perusahaan tidak menggunakan cara yang kompleks untuk kepentingannya.

**2.1.2.4. Indikator-Indikator Motivasi**

Menurut (Hasibuan, 2012: 148) Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, ditunjukan dengan: pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjuk dengan: fasilotas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan hubungan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang

harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan/pengakuan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri/aktualisasi diri, ditunjuk dengan: sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### 2.1.3. Kinerja Karyawan

#### 2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2012: 94) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dobebankan kepadannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesunguhan serta waktu.

Menurut (Sajangbati, 2013: 669) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja indivdu atau sekelompok dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja yang dilakukan organisasi terhadap karyawan, penilaian

kinerja dilakukan agar organisasi dan karyawan itu sendiri mengetahui standar kinerja yang mereka miliki.

Apabila standar tersebut telah diketahui, maka organisasi dapat menyiapkan rencana-rencana tertentu untuk mempertahankan ataupun untuk meningkatkan standar kinerja yang dimiliki oleh karyawan mereka.

**2.1.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja (perfomance appraisal) didasarkan kepada asumsi bahwa penilaian dari atas ke bawah melibatkan hubungan empat mata. Atasan memanggil bawahan mereka ke ruang kantornya dan memberitahukan bagaimana kinerja mereka menurut atasan. Atasannya yang lebih banyak berbicara, sedangkan bawahan hanya mendengarkan, belajar dan mencernakan (Dharma, 2013, p. 199).

1. Penilaian Atas Diri Sendiri

   Penilaian atas diri sendiri adalah proses dimana para individu mengevaluasi kinerja mereka sendiri, menggunakan pendekatan yang terstruktur, sebagai dasar bagi pembicaraan de ngan para manajer mereka dalam pertemuan-pertemuan evaluasi.

2. Penilaian Oleh Bawahan

   Penilaian oleh bawahan menyediakan kemungkinan bagi bawahan untuk menilai atau berkomentar tentang aspek tertentu dari kinerja manajernya. Tujuannya adalah untuk membuat manajer lebih menyadari tentang persoalan yang berkenaan dengan kinerja mereka dari sudut pandang bawahan mereka.

3. Penilaian Oleh Rekan

   Penilaia oleh rekan adalah evaluasi yang dibuat sesama anggota tim atau kolega yang berada pada jaringan kerja yang sama. Praktik yang biasa terjadi adalah meminta individu untuk memberikan penilaian kepada kolega atau jaringan kerja lainnya.

**2.1.3.3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu(Moeheriono, 2012, p. 139). Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.

2. Perilaku yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

3. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati,menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

4. Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan. Anda sangat perlu untuk mengenal apa saja yang menjadimotivasi bekerja setiap karyawan anda. Dengan mengetahui motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan anda, Anda dapat mengenal mereka secara lebih baik.

**2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil (Wibowo, 2011: 102). Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator:

1. Tujuan dan standar

   Target yang ingin dicapai sesuai dengan yang disepakati

2. Umpan Balik

   Cara memberikan informasi/feedback

3. Alat atau Sarana

   Fasilitas yang diberikan perusahaan

4. Kompetensi

   Pemberian kompensasi berdasarkan kemampuan individu

5. Motif

   Alasan untuk melakukan sesuatu

6. Peluang

   Kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya

## 2.2. Penelitian terdahulu

Penelitian Mohammad Imam Tindow (2014) meneliti disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut cabang calaca dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan dilaksanakan pada 59 karyawan. Hasil pengembalian kuesioner dari perusahaan berjumlah 47 kuesioner, jadi data yang diolah berjumlah 47 kuesioner. Teknik sampling yang dipakai metode Sampling Jenuh, dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F serta uji koefisien korelasi dan determinasi. Data yang terkumpul diuji validitas dan diuji reliabilitas dengan koefisien alpha (Alpha Cronbach), dimana hasilnya seluruh data dinyatakan valid dan reliabel. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan motivasi dan kompensasi, sehingga akan tercipta disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Sajangbati (2013) meneliti motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. Dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Bitung. Populasi sebanyak 220 karyawan dengan sampel yang ditetapkan 69 responden.

Metode penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan Secara bersama Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT Pos indonesia maupun secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin, dan kepuasan yang baik bagi kinerja karyawan.

Penelitian Ghozali (2017) meneliti pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama Kabupaten banjar, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar merupakan salah satu kantor pemerintah yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi kementerian agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan kepala kantor wilayah kementerian agama provinsi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variable motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Penelitian Harlie (2012) meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah

kabupaten tabalong di tanjung Kalimantan selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah dari hasil perhitungan uji t, maka diperoleh nilai t hitung untuk variable disiplin kerja (X1) sebesar 7,330, nilai thitung untuk variabel motivasi (X2) sebesar 6,155, nilai thitung untuk variabel pengembangan karier (X3) sebesar 5,045, dan nilai ttabel sebesar 1,6599. Hal ini berarti bahwa thitung > ttabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel bebas yang meliputi disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Hasil perhitung Uji F yang dilakukan dengan program SPSS diperoleh nilai Fhitung sebesar 373,489. Nilai Fhitung ini lebih besar daripada Ftabel yaitu 2,6937. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai □ yaitu 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara bersama variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Variabel X1 yaitu disiplin kerja memiliki nilai korelasi parsial tertinggi yaitu 0,990 dibandingkan dengan variabel bebas yang lain yaitu motivasi (X2) sebesar 0,872 dan variabel pengembangan karier (X3) yaitu sebesar 0,986, maka variable X1 yaitu variabel disiplin kerja merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Penelitian julita (2016) meneliti pengaruh disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Air Manado. Disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwan semakin tinggi Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Variabel Disiplin Kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Variabel Kemampuan Kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin sering Kemampuan Kerja dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Penelitian Christian Katiandagho (2014) meneliti pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (persero) wilayah suluttenggo area manado. Hasil penelitian menunjukan secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya disiplin kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak mempunyai secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi sebaiknya mampu mengontrol perilaku–perilaku kerja dan mengarahkannya pada kepuasan kerja pegawai.

Penelitian Sari (2012) meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kantor cabang Makassar. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh

kepemimpinan, motivasi, dan stres terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Penelitian ini bersifat deskriptif. Sampel yang diambil sebanyak 77 orang karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Penarikan sampel dilakukan melalui sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisisi regresi linier berganda melalui program SPSS for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan. Diharapkan pada penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan factor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu kompensasi, budaya kerja, pelatihan, kepribadian, perencanaan karier, dan pemberdayaan karyawan.

Penelitian Fadillah (2017) meneliti pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Bank Kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. Disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan`terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin, dengan besar pengaruh sebesar 66%, Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin dengan besar pengaruh sebesar 6,6%, Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin dengan besar pengaruh dengan besar pengaruh 11%.

Penelitian Andayani (2016) meneliti pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian PT PCI Elektronik Internasional bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan department Production PT PCI Elektronik International. Responden penelitian ini adalah karyawan department production PT PCI Elektronik International. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sari (2015) meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sukoharjo Makmur Abadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengeruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial. Metode dasar yang digunakan adalah metode deskriptif analitis. Lokasi penelitian dipilih secara sengaja yaitu di PT Sukoharjo Makmur Abadi. Penentuan sampel menggunakan metode sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah regersi linier berganda menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja

secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT Sukoharjo Makmur Abadi. Hal ini dibuktikan pada hasil uji f dengan signifikasi 0,000 yang kurang dari nilai f tabel 0,05 (5%). Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT Sukoharjo Makmur Abadi dengan nilai signifikasi 0,011. Sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT Sukoharjo Makmur Abadi dengan nilai signifikasi 0,000.

Penelitian Ibrahim (2015) meneliti *Impact Of Motivation On Employee Perfomance The Case Of Some Selected Micro Finance Companies In Graha* bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Impact Of Motivation On Employee Perfomance The Case Of Some Selected Micro Finance Companies In Graha.* Responden penelitian ini adalah karyawan di Graha, dengan 80 responden menggunakan *simple random sampling technique*.

Penelitian Anthony (2017) meneliti *Effects Of Discipline Management On Employee Perfomance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana Countt* bertujuan untuk mengetahui pengaruh *dicipline management, employee perfomance, county education office human resource department.* Penelitian ini menggunakan *simple random sampling technique* dan *Pearson product-moment of correlation coefficient.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada hasil uji regresi dengan R square 74,2%.

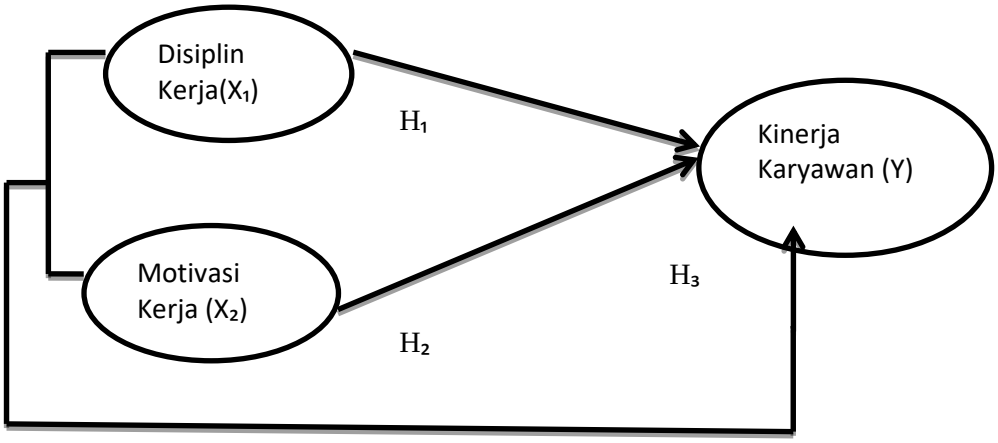
Penelitian Logan (2017) meneliti *The effect Of Individual Motivation And Cognitive Performance Outcomes In A Distance Education Environment*. Disimpulkan bahwa variabel motivasi saling berhubungan dengan kinerja dengan uji f(2,93) < 6,99 dimana variabel motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Wahyudi (2017) meneliti *The Ifluence Of Transformational Leadership Style And Work Discipline On Employe Porfomance At The Departement Of Tourism Youth And Sports Of Serang Regency*. Meneliti *Leadership Style(X1), Work Discipline (X2) and Employee Performance (Y)*. Hasil penelitian menyatakan variabel *leadership style* dinyatakan positif dan signifikan terhadap *employe perfomance*. Dan variabel *work dicipline* dinyatakan positif dan signifikam terhadap *employe perfomance*. Dapat disimpulkan variabel *leadrship style* dan *work dicipline* sama –sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Onanda (2015) meneliti The Effect Of Motivation on Job Perfomance A Case Study Of KCB Coast Region. meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan lebih mementingkan motivasi karyawan dalam mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik.

## 2.3. Kerangka pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara sistematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:




**Gambar 2. 1** Kerangka Berpikir

## 2.4. Hipotesis

Menurut (Wibowo, 2012: 123) hipotesis adalah pernyataan mengenai suatu hal yang harus diuji kebenarannya, hipotesis dapat dimunculkan untuk menduga suatu kejadian tertentu dalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi.

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan landasan teori terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan tiga hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

$H_1$ : Diduga Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jorujo Baja Nusantara

$H_2$ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jorujo Baja Nusantara

$H_3$ : Diduga Disiplin dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Jorujo Baja Nusantara