

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini yang berhubungan dengan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian, Nama Peneliti, dan Tahun Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia,Tbk Witel Riau Kepulauan (Diyanah Fadhilah 2021)	Kuantitatif, dengan metode deskriptif kausal	Berdasarkan uji regresi linier berganda ditemukan disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia,Tbk Witel Riau Kepulauan.
2.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk (Kartika Dwi Arisanti; Ariadi Santoso; Siti Wahyuni 2019)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.
3.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala di Dumai (Yanti Komala Sari 2014)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
4.	Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Studi in PT Asuransi Bangun Askrida) (Anwar Prabu mangkunegara dan Abdul Waris 2015)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Secara parsial, pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karawan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan..

No.	Judul Penelitian, Nama Peneliti, dan Tahun Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
5.	Factors Affecting Employee Performance of PT Kiyokuni Indonesia (Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Muzaffar Muchtar 2017)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dan parsial antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan.
6.	The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance of PT PLN (Persero) (Zulaspan Tupti , Muhammad Arif 2020)	Analisis regresi linier berganda	Disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin ditingkatkan disiplin maka kinerja akan meningkat dan jika motivasi diberikan lebih baik maka kinerjanya juga akan meningkat secara signifikan

Perbandingan dan persamaan antara peneliti terdahulu dan rencana penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian pertama

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah sama-sama menggunakan variabel bebasnya disiplin kerja dan motivasi kerja, variabel terikatnya kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian ini objeknya adalah PT. Telkom Akses Kenjeran, sementara penelitian terdahulu objeknya adalah PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Riau Kepulauan.

2. Penelitian kedua

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah sama-sama menggunakan variabel bebasnya disiplin kerja dan motivasi kerja, variabel terikatnya kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian ini objeknya adalah PT. Telkom Akses Kenjeran, sementara penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

3. Penelitian ketiga

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah sama-sama menggunakan variabel bebasnya disiplin kerja dan motivasi kerja, variabel terikatnya kinerja, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian ini objeknya adalah PT. Telkom Akses Kenjeran, sementara penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Patra Komala di Dumai.

4. Penelitian keempat

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah sama-sama menggunakan variabel bebasnya disiplin kerja, dan variabel terikatnya kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada objek yang akan diteliti. Jika pada

penelitian ini objeknya adalah PT. Telkom Akses Kenjeran, sementara penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Asuransi Bangun Askrida.

5. Penelitian kelima

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3), variabel terikatnya kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian ini objeknya adalah PT. Telkom Akses Kenjeran, sementara penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Kiyokuni Indonesia.

6. Penelitian keenam

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah variabel bebasnya disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian ini objeknya adalah PT. Telkom Akses Kenjeran, sementara penelitian terdahulu objeknya adalah PT. PLN (Persero).

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1. Definisi Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2006) bahwa: “Disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan juga kemauan seseorang untuk mematuhi segala aturan perusahaan yang berlaku.”

Menurut Rivai (2011) bahwa : “Disiplin kerja adalah alat untuk berkomunikasi yang digunakan manajer dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran untuk mematuhi aturan perusahaan.”

Menurut Sutrisno (2017) bahwa : “disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Dari beberapa teori diatas yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sikap kesadaran, dan kesediaan seseorang untuk menaati aturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungannya.

2.2.1.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011) hal yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Jika perusahaan juga memberikan jaminan, maka karyawan akan bersedia untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku. Dan juga perusahaan memberikan kompensasi yang

setimpal dengan kerja keras yang telah diberikan karyawan ke dalam perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan memperhatikan tentang bagaimana para pemimpin menjalankan disiplin diri dan bagaimana mengendalikan kata-kata dan tindakan mereka sendiri yang merusak aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Tidak adanya aturan yang dapat dijadikan pegangan

Perusahaan tidak akan dapat melaksanakan pembinaan disiplin tanpa aturan tertulis yang jelas yang dapat menjadi pedoman bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin, maka pimpinan juga harus berani untuk mengambil tindakan sesuai dengan pelanggaran yang dibuat karyawan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan, diperlukan adanya pengawasan untuk mengarahkan karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan benar sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang memiliki kepribadian berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

2.2.1.3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2005) untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran, hal ini mencakup kedatangan karyawan dalam bekerja, ketepatan waktu datangnya karyawan ketempat kerja setiap harinya, dan durasi kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, mengenai pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja serta mengikuti pedoman kerja.
3. Ketaatan pada standar kerja, dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan yang telah diamanahkan kepadanya, dan karyawan bekerja sesuai dengan tugasnya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan yang mempunyai kewaspadaan tinggi akan selalu nerhati-hati dalam bekerja, penuh ketelitian dalam bekerja, serta menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis, menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, kesopanan serta kejujuran karyawan dan saling menghargai antara sesama karyawan yang lain.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2001) motivasi adalah kerelaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut Hasibuan (2003) motivasi merupakan memberikan daya penggerak agar tercipta kegairahan kerja seseorang, supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2006) mendefinisikan Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam diri seseorang sangat penting, karena motivasi dapat mendorong karyawan untuk berfikir secara kreatif dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Motivasi juga dapat membuat seseorang bekerja menjadi semangat agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan maksimal.

2.2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi beberapa faktor. Menurut (Sutrisno, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang berasal dari karyawan, sebagai berikut :

1. Faktor intern

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan supaya dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- Memperoleh kompensasi yang memadai
- Pekerjaan yang tetap walaupun pekerjaan tidak begitu memadai
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan seseorang untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja. Misalnya, keinginan memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk dipuji, dihormati dan juga diakui orang lain. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, karena status agar diakui sebagai orang yang terhormat tidak akan mungkin didapat apabila yang bersangkutan pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan agar memperoleh pengakuan itu meliputi hal-hal sebagai berikut :

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja dengan karyawan yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan seseorang untuk berkuasa dapat mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga memiliki peranan dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan dapat memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreatifitas yang tinggi akan dapat

menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber utama penghasilan bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervisi yang baik

Supervisi memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervisi dekat dengan para karyawan dan menguasai lika-liku pekerjaan juga penuh akan sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan membuat karyawan menjadi semangat. Namun, jika memiliki atasan yang angkuh yang tidak mau mendengarkan keluhan karyawan dapat membuat pekerjaan menjadi tidak nyaman dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, peranan supervisor sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan

karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini, melainkan mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak berpindah-pindah. Hal ini akan tercapai jika perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan kenaikan pangkat, maupun kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status pada jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki suatu jabatan, orang merasa dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, status merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, sistem dan prosedur kerja sering ditetapkan dan harus diikuti oleh semua karyawan. Sistem dan prosedur kerja yang berlaku tersebut bersifat mengatur dan melindungi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.2.2.3. Teori Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang.

1. Teori Motivasi klasik

Dikemukakan oleh Frederik Winslow Taylor. Frederick Winslow memandang bahwa memotivasi karyawan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. (Hasibuan, 2018) menyatakan bahwa : “ketika seseorang bekerja secara aktif mereka akan menerima imbalan terkait dengan tugas yang dikerjakan, manajer memutuskan bagaimana menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para karyawan dalam menyelesaikan tugas, semakin banyak yang mereka hasilkan, maka semakin banyak insentif yang mereka peroleh”. Oleh karena itu, karyawan dapat dimotivasi hanya dengan memberikan imbalan materi, dan jika kompensasi mereka meningkat, motivasi kerja mereka akan meningkat secara otomatis. Oleh karena itu, teori ini beranggapan bahwa apabila gaji karyawan ditingkatkan maka dengan sendirinya karyawan akan lebih bergairah bekerja.

2. Maslow's Need Hierarchy Theory (Teori kebutuhan)

Teori ini dikemukakan oleh Abraham H. Maslow tahun 1943. Teori ini juga merupakan kelanjutan dari Human Science

Theory Elton Mayo (1880-1949) yang menyatakan bahwa keperluan dan kepuasan seseorang yaitu keperluan biologi dan psikologi yang berupa material dan nonmaterial. Ada beberapa macam keperluan, antara lain:

- 1) Physiological Needs (Keperluan fisik) yaitu keperluan yang diperlukan untuk memeprtahankan kelangsungan hidup seseorang. Seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lain. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan jasmani ini memotivasi seseorang untuk bertindak dan bekerja keras.
- 2) Safety and Security Needs (Keamanan dan keselamatan) adalah keperluan akan keamanan dari ancaman, yakni yaitu merasa aman dan bekerja dengan selamat dari ancaman kecelakaan.
- 3) Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, untuk dicintai, dan untuk diterima oleh kelompok rekan kerja dan lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan keperluan sosial.
- 4) Esteem or Status or Egoistic Needs adalah keperluan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari rekan sekerja dan masyarakat lingkungannya.

Misalnya, memakai jas untuk membedakan seorang pimpinan dengan anak buahnya dan lain-lain.

- 5) Self Actualization adalah keperluan aktualisasi diri dengan menggunakan kecapakan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

2.2.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator kinerja karyawan menurut Rivai (2011) untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan nyata berupa perlindungan fisik, makan, minum, dan kebutuhan.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman berupa kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial selalu ditandai dengan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Penghargaan diri

Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.

5. Aktualisasi diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill, potensi, dalam diri seseorang dan kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Definisi kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sejauh mana karyawan berkontribusi pada organisasi, termasuk kuantitas output, kualitas output, kehadiran, dan sikap komperatif. Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Siahaan (2007), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai

standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk.

Dari beberapa teori diatas yang dikemukakan para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh para pegawai dalam bidang pekerjaannya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Robbins (2006) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1 Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2 Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3 Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4 Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5 Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6 Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7 Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8 Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9 Disiplin Kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006) untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas diukur dari jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018) menjelaskan disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk mengamati perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seorang individu untuk mengikuti aturan perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai *Standar Operational Prosedur* (SOP), sehingga karyawan diharapkan mematuhi aturan yang telah ditetapkan di perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Serta sanggup menerima sanksi jika karyawan tersebut melanggar peraturan yang berlaku.

Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian terdahulu oleh (Tyas Rima Dwining 2018) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018) menjelaskan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, terdorong, dan tersemangati untuk melakukan suatu aktivitas dengan senang hati dan sungguh-sungguh. Dalam sebuah perusahaan, motivasi dari atasan sangat penting. Karena dengan atasan memberikan motivasi kepada karyawan, karyawan semakin terdorong dan juga tersemangati untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan senang hati.

Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian terdahulu oleh (Jasman Saripuddin Hasibuan, & Beby Silvy 2019) yang membuktikan bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

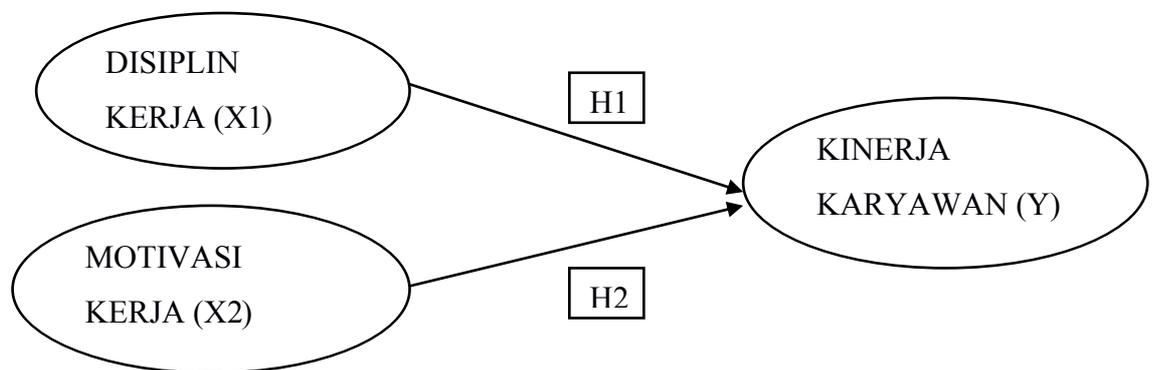
Kerangka konseptual adalah penjelasan tentang keterkaitan atau hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dibangun berdasarkan pandangan teoritis dan penelitian empiris sebelumnya tentang hubungan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2003) motivasi merupakan memberikan daya penggerak agar tercipta kegairahan kerja seseorang, supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. L. Mathis & H. Jackson (2011) menyatakan bahwa standart utama dalam mengukur kinerja salah satunya terdapat pengukuran mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Keterkaitan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan yaitu kinerja yang baik harus dilaksanakan melalui disiplin yang tinggi dan kinerja yang baik pula secara emosional karyawan akan mendapatkan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja dalam hal apapun sangat penting karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa diikuti dengan disiplin kerja yang baik. Seseorang dengan disiplin

kerja yang kurang akan berdampak pada kinerja yang buruk, sebaliknya dengan seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka kinerjanya akan optimal. Begitu pula dengan motivasi kerja, seseorang dengan motivasi yang tinggi kinerjanya juga akan tinggi.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2. 1 kerangka konseptual

Keterangan :

X1 = Motivasi Kerja sebagai variabel indenpenden

X2 = Disiplin Kerja sebagai variabel indenpenden

Y = Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen

→ = Pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen

2.5 Hipotesis

Menurut Zukmund, hipotesis adalah dugaan sementara atau belum terbukti. Dugaan tersebut menjelaskan mengenai fakta atau fenomena, serta

kemungkinan jawaban atas pertanyaan pada penelitian. Hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Telkom Akses Site Operation Kenjeran

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Telkom Akses Site Operation Kenjeran