

BAB II

TINJAUAN PUSAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

1. Definisi Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan pengaturan pada perhatiannya, peranan Sumber Daya Manusia (*human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*personnel management*). Manajemen Sumber Daya Manusia Menganggap karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia lebih efisien bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2016 : 36) yang dikutip oleh Wukir bahwa : Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk mencapai tujuan agar organisasi melalui pengaturan individu untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditetapkan.

Dalam proses mengatur karyawan ada beberapa aktivitas atau

kegiatan yang dilakukan oleh manager seperti yang dilakukan oleh manager seperti yang diungkapkan oleh Dessler (2015 : 04), manajemen sumber daya manusia merupakan proses melatih, menarik, menilai, dan pemberian kompensasi, dan untuk mengurus hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah kelayakan perkerja. Aktivitas-aktivitas dalam sumber daya manusia juga berkaitan langsung dengan fungsi operasional dan fungsi manajemen sumber daya manusia.

Dari definisi para ahli diatas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Peranan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017 : 14) peranan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah kualitas, dan penetapan tenaga kerja dan efektif sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh perusahaan yang dibutuhkan oleh perusahaan berdasarkan *job specification, job description, job evaluation*.
- b. Menetapkan seleksi, penarikan, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program pengembangan promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalakan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan

datang.

- e. Memperkirakan keadaan perekonomian dan perkembangan perusahaan.
- f. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
- g. Melaksanakan latihan, pendidikan, dan penilaian prestasi karyawan.
- h. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal ataupun horizontal sesuai dengan kebutuhan manajemen.
- i. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonya dan kewajibannya lainnya.

Sedangkan Torrington, (2015 : 23) menyebutkan peran dari Fungsi SDM dapat dijelaskan dengan mengidentifikasi tujuan utama untuk dicapai. Menurut Sutrisno, (2017:19) berargumentasi bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan. Dalam hal ini membandingkan kedudukan istimewa sumber daya ini dengan sumber daya keunggulan saing lain yang kini semakin berkurang keampuhannya, seperti teknologi produk dan proses produksi, misalnya produk yang pada tahun sekarang tergolong canggih, satu atau dua tahun mendatang mungkin sudah terjadi produk tradisional dan konvensional.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu aspek yang penting untuk menentukan keberhasilan maupun kegagalan dalam suatu organisasi yaitu implementasi manajemen sumber daya manusia, dengan adanya sumber daya manusia yang baik akan

membuat suatu organisasi menjadi terkontrol.

Menurut Hasibuan (2017:21) manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan dari pada Sumber Daya Manusia. Adapun fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia, seperti halnya fungsi Manajemen umum, yaitu:

a. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja dengan efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu mewujudkan tujuan.

c. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam rangka organisasi.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknik teoritis, konseptual, dan norma karyawan melalui pendidikan dan pelatihan .pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan

f. Penggandaan

Proses penarikan, seleksi ,penempatan,orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

g. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan,agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.Perusahaan akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaanya.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik,mental dan loyaliytas karyawan agar mereka tetap mau berkerjasama sampai pensiun.

j. Pemberhentian

Putusnya hubungan karyawan seseorang dari suatu perusahaan.

Pemberentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab- sebab lainnya.

4. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para menejer fungsional atau manager lini supaya mampu mengelola seluruh perkerja dengan cara cara yang lebih efektif. Menurut Sutrisno (2017: 7), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumberdaya manausia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkineraja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuanya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manager lini mencapai tujuannya.

- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam menejemen sumber daya manusia .

B. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Sinambela (2016:483) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda.

Menurut Yohanes Susanto (2017:50) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa memahami tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*Output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:188) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang di miliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan
- c. Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
- d. Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- e. Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.
- g. Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

- j. Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.
- k. Loyalitas yaitu merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

3. Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja digunakan untuk meyakini bahwa kinerja yang terlihat disetiap harinya menunjukkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan dimana ia berkerja. Indikator kinerja Menurut Wilson Bangun (2016:234) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

a. Jumlah pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas pekerjaan.

Setiap pegawai dalam suatu instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketetapan Waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus di selesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2022:77) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran bahwa sebuah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan patinya sadar atas tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kesediaan bahwa suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Fathoni (2021 : 97) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana

karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

2. Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Siagian (2016 : 16) disiplin kerja memiliki dua jenis yaitu :

a. Disiplin Preventif

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola , sikap , tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif .

Agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh , paling sedikit tiga hal perlu mendapatkan perhatian manajemen yaitu :

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi , karena segala logika seorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya .
- b. Para pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi . Penjelasan dimaksud seharusnya disertai informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif .

- c. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan - ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi .

b. Disiplin korektif

Menurut Siagian (2016: 17) Kedisiplinan yang bersifat korektif adalah jika pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi indiscipliner . Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi .

Menurut Siagian (2016:18) , merupakan bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana :

- a) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan
- c) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai Meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai.

3. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Melayu M.P. Hasibuan (2016: 194) merupakan Tujuan dan

kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya

a. Teladan pimpinan

Merupakan Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

b. Balas jasa

Merupakan Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

c. Keadilan

Merupakan Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan

d. Waskat

Merupakan Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi

perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

e. Sanksi hukuman

Merupakan Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

f. Ketegasan

Merupakan Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

g. Hubungan kemanusiaan

Merupakan Hubungan Kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

D. Motivasi Kerja

1. Deskripsi Teori

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal – hal yang baik – baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang.

Perilaku manusia dalam tindakannya dimulai dengan adanya

motivasi yang merupakan unsur penting yang harus dimiliki setiap orang. Motivasi dalam arti psikologis bersumber dari perbuatan alamiah yang mengarahkan manusia dalam tindakan dan perilaku. Besarnya motivasi sendiri belum dapat diukur secara pasti karena tidak ada alat ukur yang pasti, tetapi besarnya motivasi dapat dilihat dari usaha yang dilakukan, dengan kata lain motivasi hanya dapat dilihat dari akibat yang timbul.

Menurut Sinambela (2019:577) mengemukakan, motivasi kerja melingkupi beberapa komponen, yaitu:

- a. Kebutuhan, hal ini terjadi bila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan diharapkan.
- b. Dorongan, dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.
- c. Tujuan, tujuan merupakan hal yang ingin dicapai oleh individu.

Dengan demikian, jika ingin meningkatkan kinerja pegawai, tentu saja manajer SDM perlu memperhatikan komponen tersebut, sehingga dapat tetap menjaga motivasi pegawai.

Menurut Sekamdo, (2021:121) Motivasi kerja adalah seorang pimpinan harus mengetahui motivasi karyawannya, penyebab faktor ini penting untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia.

Menurut Pamela dan Oloko (2015:43) menyatakan bahwa Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Dari definisi motivasi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa

motivasi kerja merupakan sesuatu yang mendorong individu, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri individu, sehingga seseorang tersebut akan memiliki keinginan, gairah, semangat, dan kemauan yang tinggi untuk melakukan aktivitas kerja.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Dasarnya, tujuan motivasi yaitu guna menggerakkan ataupun menggugah individu supaya muncul kemauan seta keinginannya guna melaksanakan suatu hal sampai bisa mendapatkan hasil ataupun mewujudkan suatu tujuan.

Menurut Sunyoto (2016:199) tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja Karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja Karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan motivasi karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan dan partisipasi Karyawan.

3. Indikator Motivasi Kerja

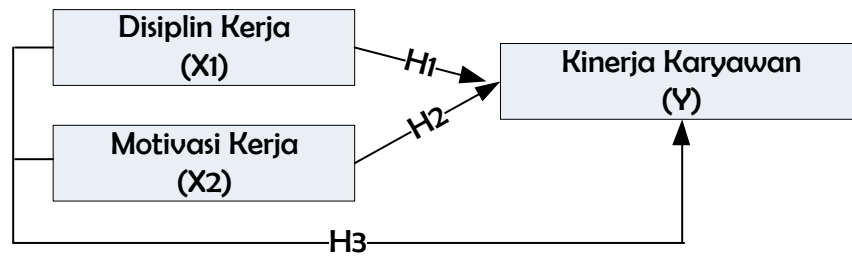
Indikator motivasi kerja sangatlah penting bagi karyawan karena dapat memotivasi karyawan untuk melawan rasa jenuh dan rasa penat dalam bekerja dan memberikan motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat dan kemauan karyawan. Indikator motivasi kerja Menurut Sekamdo, (2021:121) Motivasi kerja adalah seorang pimpinan harus

mengetahui motivasi karyawannya, penyebab faktor ini penting untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia.

- a. Kebutuhan akan pencapaian atau prestasi (*Need for achievement*) yaitu:
 1. Keinginan untuk berprestasi
 2. Memenuhi standar kerja
 3. Berusaha meningkatkan kemampuan
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) Yaitu :
 1. Keinginan mendorong rekan kerja
 2. Bertanggung jawab terhadap orang lain
 3. Memiliki otoritas atas orang lain
- c. Kebutuhan akan hubungan atau berafiliasi (*Need forAffiliation*) yaitu :
 1. Menjalin hubungan dan komunikasi dengan ramah dan akrab.
 2. Usaha untuk mempunyai hubungan yang erat dengan teman, atasan, maupun bawahan
 3. Usaha untuk memiliki sikap kooperatif dalam pekerjaan.

E. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiono (2017 : 60), Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan kajian literatur diatas,penelitianini dapat digambarkan dalam model pemikiran sebagai berikut.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

H1 : Pengaruh X1 secara parsial terhadap Y

H2 : Pengaruh X2 secara parsial terhadap Y

H3 : Pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah sumber lampau dari hasil penelitian sebagai salah satu referensi dalam melaksanakan sebuah penelitian yang nantinya diusahakan oleh peneliti untuk membandingkan penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian terdahulu pun berfungsi sebagai sumber inspirasi yang akan membantu pelaksanaan penelitian. Berikut ini adalah tabel yang menyajikan 8 jurnal nasional dan 2 jurnal internasional yang menjadi salah satu referensi dalam penelitian ini yang mencakup variabel yang diteliti.

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	H.MuhammadArifin, International Education Studies; Vol. 8, No.1; 2015 ISSN 1913- 9020E- ISSN 1913-9039 doi:10.5539/ie s.v8n1p38	<i>The Influence of Competence, Motivation, and Organisation al Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance</i>	Analisis Linear Berganda	<i>Competence affected positively and insignificantly teacher job Satisfactionsince pedagogical competence, social, personality, and professional hadnot been appliedwell..</i>
2.	Hartanti Nugrahaningsi H & Julaela, 2017 Jurnal Online Internasional & Nasional ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol.4 No.1, Januari – Juni 2017 DOI: https://doi.org/10.52447/mmj.v4i1	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan kepuasan Kerja Variabel Itervening Pada PT.Tempuran Mas	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3.	Usman & Akbar 2018 Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No.1 Juli 2018 ISSN 2621–797X DOI: http://dx.doi.org/10.32493/dr.v1i1.1650	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4.	Arie, Budi Santoso, 2018, JT KREATIF, Vol. 6, No. 1, Januari 2018 ISSN : 2339 –0689, E-ISSN :2406-8616 DOI: http://dx.doi.org/10.32493/jk.v6i1.y2018.p1-13	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panen Cabang Pondok Indah	Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja
5.	Swanto, 2019 Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS. Vol. 3N1, September 2019 DOI: http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3365	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6	M.Ardi, Germanus, Vina & Shintya, 2020 Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Juni 2020 E-ISSN :2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	M.Ardi, Germanus, Vina & Syntiaayu, 2020, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Juni 2020 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN :2614-3259 DOI: 10.36778/jesya.v3i2.161	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex	Analisis linear berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
8.	Sanaji, Arief Subyantoro, Yuni Siswanti, 2021, <i>Journal of International Conference Proceedings</i> (JICP) Vol. 4 No. 3, 341-352, December, 2021 P-ISSN: 2622-0989/E-ISSN: 2621-993X DOI: https://doi.org/10.32535/jicp.v4i3.1335	<i>The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Performance Mediated by Work Stress on Indonesian Air Force Personnel at The Education Squadron 105 Adisutjipto Air Force Base</i>	Analisis linear berganda	1) <i>There is an influence of work discipline on the performance of Indonesian Air Force personnel at the Education Squadron 105 Adisutjipto Air Force Base. (Hypothesis accepted)</i> 2) <i>There is an effect of work motivation on the performance of Indonesian Air Force personnel at the Education Squadron 105 Adisutjipto Air Force Base. (Hypothesis accepted)</i>
9	Dio Christian & M. Kurniawan, 2021 Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e-ISSN: 2745-7257 Vol. 2, No. 2, Juni 2021 DOI: https://doi.org/10.47747/jnmpsd.m.v2i2.283	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang	Regresi Linier Berganda	Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang.

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
10	Nailul Muna & Sri Isnowati, 2022 Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 5 No 2 Juni 2022 E-ISSN 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan,.

G. Hipotesis

Menurut Sugiono (2018:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah ,tinjauan teori dan uraian di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini. (H1, H2, dan H3) sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Salah satu faktor untuk meningkatnya produktivitas adalah disiplin kerja. Pada dasarnya disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas apa yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian dari Sjafri dan Aida (2015:122) menyatakan

disiplin kerja merupakan sifat karyawan yang secara sadar mematuhi norma dan peraturan organisasi tertentu dalam berkerja. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi pula Kinerja produktivitas karyawan terhadap perusahaan.

H1: Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BSI KCP Citeureup3.

2. Pengaruh motivasi kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Agar dapat dicapai tujuan perusahaan yang maksimal seseorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawannya karena setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Seseorang pemimpin harus mampu memahami dan mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan karyawannya agar semangat dan Kinerja kerjanya dapat meningkat.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan keadaan mendorong atau mengerkan karyawan untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan tertentu kearah yang lebih baik.

Sesuai dengan penelitian yang dikutip oleh Suwatno (2015 :171) berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan motivasi kerja berkaitan dengan usaha yang dilakukan oleh seseorang atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan dalam bekerja yang bersifat individual.

Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X2) dan

produktifitas kerja (Y) Artinya jika motivasi tinggi maka Kinerja Karyawan juga akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka Kinerja juga akan rendah.

H2: Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan BSI KCP Citeureup 3

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja kerja. Salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja adalah motivasi .pada dasarnya sebuah kinerja didalam perusahaan bukan hanya mengharap karyawannya mampu berkerja secara giat,tetapi bagaimana memiliki motivasi tinggi untuk mencapai sebuah kinerja yang bagus.

Berdasarkan Penelitian Dari Andriyani (2016 : 38) Menyatakan masalah kedisiplinan karyawan seperti sering datang terlambat dan pulang kerja lebih awal dikarenakan karyawan merasa kurang termotivasi disebabkan oleh berbagai faktor yaitu memberikan kenaikan gaji berkala,tidak adanya bentuk penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, kurang jelas kebijakan serta aturan yang ada Padahal apabila seluruh faktor motivasi tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan maka kinerja karyawan dapat meningkat.

H3: Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan BSI KCP Citeureup 3.