

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum membahas mengenai manajemen sumber daya manusia perlu diketahui terlebih dahulu mengenai makna manajemen dan manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Ada beberapa pendapat para ahli, manajemen merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut digunakan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegaran, 2010).

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan pekerjaan adapun fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) dalam Eli Rahayu dan Ajimat (2018) Menurutnya fungsi ini terdiri dari :

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan SDM agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d. Pengawasan (*controlling*)

Adanya fungsi manjerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2. kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegaran (2010) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Purwanti (2016)

Kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian-pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya kinerja merupakan sebuah pencapaian dari sebuah proses kerja seorang pegawai didalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggungan yang telah dibebankan kepadanya

b. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002) dalam silvia (2017), sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

c. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) adalah :

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Seorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

5. Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8. Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja

11. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan

13. Disiplin kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

d. Indikator Kinerja

Ariyani (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah baik buruknya hasil pekerjaan seorang pegawai dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah banyaknya pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Arisandy dalam Mahendra (2018) mengemukakan bahwasanya disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan disiplin kerja menurut Hasibuan (2018) merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin timbul dari kesadaran pribadi seseorang untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dilakukan agar setiap individu dalam setiap organisasi mampu menghasilkan kinerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi tersebut (Ajimat, 2018).

Disiplin kerja pada dasarnya adalah menumbuhkan rasa kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. (Harlie, 2011)

Dari beberapa pendapat ahli mengenai disiplin kerja maka dapat disimpulkan bahwasanya disiplin kerja merupakan sikap taat pada segala aturan yang terdapat pada organisasi dengan harapan tujuan-tujuan dari

organisasi bisa tercapai yang mana proses pembentukannya harus melalui peningkatan motivasi.

b. Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Darsono dan Siswandoko dalam Safitriani (2016). Disiplin dibedakan menjadi beberapa macam:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan cara untuk mencipta iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pekerja perilakunya diatur oleh norma-norma organisasi agar tidak merugikan organisasi ditempat mereka bekerja.

Syarat-syarat untuk menegakkan disiplin preventif adalah:

- a. Pegawai diseleksi dan ditempatkan sesuai dengan aturan yang berlaku.
- b. Pegawai dididik dan dilatih sebelum ditempatkan pada suatu pekerjaan.
- c. Pegawai ditempatkan sesuai kebutuhan dan kemampuannya.
- d. Membangun pegawai untuk memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan.
- e. Membangun pegawai untuk memiliki keberanian mengeluarkan pendapat dan memberikan kesempatan kepadanya.
- f. Mengevaluasi kinerja pegawai dan memberikan hasilnya sebagai umpan balik untuk memperbaiki pola pikir dan perilakunya dalam pekerjaan.

2. Disiplin positif

Disiplin positif adalah pembinaan mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan. Tujuannya adalah membantu karyawan memperbaiki diri, bukan pemberian sanksi. Pandangan ini didasarkan bahwa karyawan pada umumnya bersedia bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Langkah-langkah untuk menegakkan disiplin positif adalah:

- a. Rumusan norma-norma kerja yang harus dipatuhi pegawai.
- b. Sosialisasikan melalui pendidikan dan latihan norma-norma kerja tersebut.
- c. Mengevaluasi kinerja pegawai dan memberikan hasilnya kepada pegawai.
- d. Membina mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan.

Disiplin positif hakikatnya merupakan prosedur yang menganjurkan karyawan untuk memonitor perilaku mereka sendiri dan menerima tanggung jawab akibat yang mereka lakukan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah intervensi manajemen kepada karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan yang bersangkutan diberi sanksi atau diberhentikan. Tujuannya adalah untuk memberhentikan kesempatan pada SDM untuk memperbaiki kinerja sebelum terkena hukuman atau pemberhentian. Ada 4 (empat) tahap yang dilalui untuk penerapan disiplin progresif yaitu:

- a. Peringatan secara lisan (verbal warning)
- b. Peringatan secara tertulis (written warning)

- c. Skorsing (suspension)
- b. Pemberhentian (discharge)

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mahendra (2018) umumnya disiplin kerja dapat diukur dari tiga indikator yaitu:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin Peraturan dan Berpakaian

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3. Disiplin Tanggung Jawab Kerja

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Manusia pada dasarnya melakukan sesuatu dikarenakan adanya suatu dorongan baik itu yang muncul dari dalam diri sendiri ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Menurut Mangkunegara (2002) dalam Purwanti (2016) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan 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 kinerja maksimal. Artinya karyawan dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi.

Sedangkan menurut Ariyani (2017) motivasi kerja merupakan kondisi dimana seseorang terdorong atau tergerak untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2005) dalam Ariyani (2017) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Berdasarkan definisi yang telah diuraikan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

b. Teori Motivasi

1. Teori Motivasi Teori Abraham H. Maslow Teori Maslow dalam Martinus (2016) pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
- b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial.
- d. Kebutuhan penghargaan mencakup kebutuhan akan rasa dihormati, dihargai atas prestasi yang didapat, diakui berdasarkan keahlian.
- e. Aktualisasi diri.

2. Teori Clayton P. Alderfer dalam shella (2017) dikenal sebagai “ERG” merupakan teori penyempurma dari teori kbutuhan yang diangkat oelh Maslow. Kepanjangan dari “ERG” dalam teori Alderfer yaitu dari tiga kata existence (eksistensi), relatedness (keterkaitan), serta growth (pertumbuhan). Arti dari ketiga istilah tersebut adalah :

- a. kebutuhan eksistensi

Kebutuhan eksistensi adalah pemberian persyaraan eksistensi materil dasar, dalam hal ini seperti terdapat dalam pembahasan oleh Maslow yang dianggap dengan kebutuhan akan rasa aman , pemenuhan kebutuhan fisik seperti gaji, kondisi kerja, peralatan kerja serta penghargaan dalam bekerja.

b. kebutuhan keterkaitan

Kebutuhan berhubungan adalah keinginan yang dimiliki individu guna menjaga hubungan antara satu dengan yang lainnya . Hasrat bersosial serta status menuntut berinteraksi dengan orang lain agar bisa terpuaskan, dan hasrat ini sejalan dengan bulir kebutuhan sosial dari Maslow.

c. kebutuhan pertumbuhan

Kebutuhan pertumbuhan merupakan keinginan dari dalam diri individu guna mengembangkan pribadi, termasuk dalam unsur istriksi dari bulir kebutuhan penghargaan teori Maslow dan ciri-ciri yang terdapat dalam aktualisasi diri.

3. Teori Herzberg Faktor motivasional menurut teori Herzberg yang dalam Martinus (2016) adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang

diterapkan oleh para penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan kekarayaan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

4. Teori Harapan oleh Victor Vroom Robbins dan Judge dalam Martinus (2016) menyatakan bahwa teori pengharapan (expectancy theory) merupakan penjelasan motivasi paling diterima di mana-mana. Teori yang berasal dari Victor Vroom ini menyatakan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Dalam bentuk yang lebih praktis, teori harapan mengatakan bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik; penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan. Teori harapan oleh Viktor Vroom tersebut berfokus pada tiga hubungan yaitu:
 - a. Hubungan usaha-kinerja. Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.

- b. Hubungan kinerja-penghargaan. Tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.
- c. Hubungan penghargaan-tujuan-tujuan pribadi. Tingkat sampai mana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.

c. Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian Asriyanto (2013) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

5. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Fitria (2018) komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja atas nama atau untuk kepentingan organisasi.

Allen dan Mayer (1993) dalam Mekta (2017) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam berorganisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi.

Menurut Ayuni (2017), komitmen organisasi adalah kondisi yang dialami individu untuk menjadi bagian dalam organisasi serta menjaga keanggotanya pada organisasi dengan begitu mereka enggan untuk berpindah pekerjaan diluar tempat mereka bekerja. Berdasarkan definisi yang telah diuraikan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah bentuk pengabdian diri seseorang untuk tetap bertahan dalam organisasi sehingga apapun yang terjadi tidak akan mencari atau meninggalkan pekerjaan tersebut.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mekta (2017), mengemukakan dimensi komitmen organisasi yang terdiri dari empat komponen yang terkait yaitu:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota

Karyawan bangga bekerja di perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.

2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja

Adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.

3. Penerimaan nilai organisasi

Karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.

4. Penerimaan tujuan organisasi

Keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian yang relevan untuk menguji bagaimana pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan kecerdasan emosional.

1. Penelitian Mekta (2017)

Penelitian oleh Mekta (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta “. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 82 karyawan menggunakan metode pengambilan sampel acak.

Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu variabel komitmen organisasi terhadap kinerja. Perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan komitmen

organisasi, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan komitmen Organisasi.

2. Penelitian Ariyani (2017)

Penelitian oleh penelitian Ariyani (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap terhadap kinerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan Kerja, tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 32 responden diambil secara acak dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling.

Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu variabel Motivasi kerja terhadap kinerja. Perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel independen Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan komitmen Organisasi.

3. penelitian Mahendra (2018)

Penelitian oleh penelitian Mahendra (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Kanreg I BKN Yogyakarta)”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja, Komitmen organisasi, Lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 70 pegawai. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode regresi linier berganda.

Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu variabel Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel independen Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan komitmen Organisasi.

4. penelitian Asriyanto (2013)

Penelitian oleh Asriyanto (2013) penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kalika Intergraha Di Semarang”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Dan juga terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara simultan. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian berjumlah 53 karyawan. pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Random Sampling.

Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel independen Motivasi Kerja dan

Lingkungan Kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan komitmen Organisasi.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

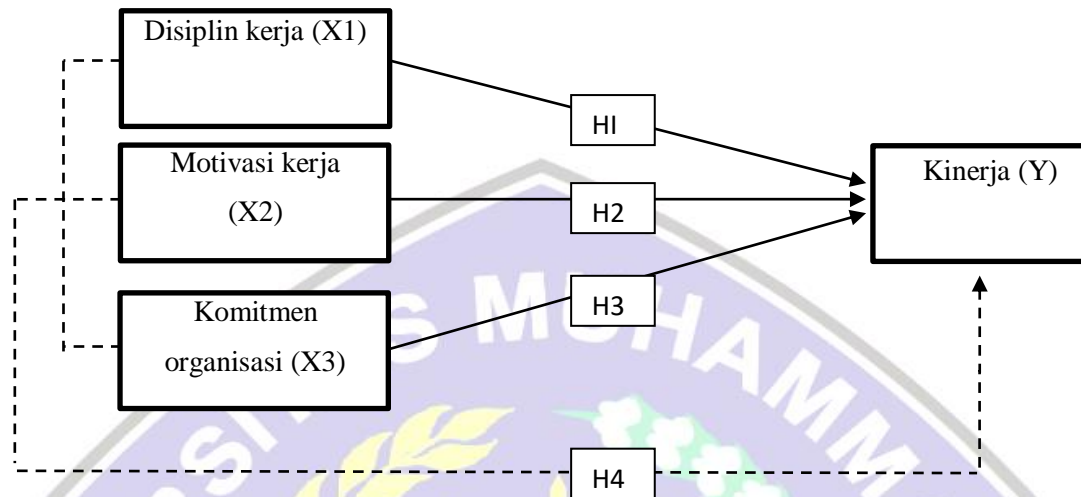
No	Nama peneliti	Judul	Variabel penelitian	Sumber penerbit	Hasil penelitian
1	Hendrawan qonit mekta (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Fakultas ekonomi Universitas islam indonesia, Yogyakarta	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja
2.	Jefika Dwi Ariyani (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja (Y)	Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta	Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja . Dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap terhadap kinerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan Kerja, tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai
3.	Agung Mahendra Pratama (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan	Disiplin Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2),	Fakultas Ekonomi Universitas Islam	Disiplin kerja, Komitmen organisasi, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

		Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y)	Indonesia Yogyakarta	terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai
4.	Nur Abib Asriyanto (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja (Y)	Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara simultan.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Dalam sebuah penelitian, kerangka berpikir merupakan dasar untuk menentukan alur singkat mengenai variabel-variabel yang akan diteliti

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka dalam penelitian ini terdapat 3 variable independen yakni Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Komitmen organisasi (X3), dan variabel dependen Kinerja (Y). Berikut kerangka pemikiran dalam gambar 1 :



Gambar 1. kerangka Berfikir

Sumber penulis (2020)

Keterangan :

- = Uji Parsial
- - - - - = Uji Simultan

Dalam suatu Instansi baik yang melayani kepentingan publik seperti Instansi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen yang penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Salah satu faktor penting yang dapat membentuk sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan mempunyai sifat disiplin. Disiplin adalah sifat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya

disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Faktor penting selanjutnya yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah motivasi, karena seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Motivasi kerja yang tinggi tentunya tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya..

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai lainnya adalah adanya komitmen organisasi. Komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi pegawai menunjukkan adanya pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, dan rasa kesetiaan. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya.

D. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Kerangka berfikir di atas menjelaskan hubungan secara parsial maupun simultan antara masing-masing variabel independen dan dependen. Penjelasan dari gambar kerangka berfikir di atas adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga tanggung jawab diri terhadap organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2018) Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Penelitian Riyanda (2017) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian Hasibuan (2018) juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan yang dimana setiap pegawai yang disiplin bisa dipastikan pegawai tersebut memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Maka dapat diberikan hipotesis untuk penelitian ini :

H₀1 : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Motivasi kerja adalah keinginan seseorang untuk dapat bekerja dengan giat dengan tujuan mendapatkan sesuatu

yang diinginkan (Ariyani, 2017). Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Purwanti (2016) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Penelitian Hasibuan (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian Ariyani (2017) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan meingkat. Dengan adanya penelitian tersebut maka motivasi merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Apabila motivasi kerja yang dimiliki pegawai tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula, sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat. Maka dapat diberikan hipotesis untuk penelitian ini :

H₀2 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang pegawai dalam suatu organisasi. Robbins dan Judge (2007) dalam Silvia (2017) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Mahennoko (2018) Komitmen maknanya sama dengan menjalankan kewajiban, bertanggung jawab, dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Pegawai dengan komitmen yang tinggi

dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Dalam penelitian Mekta (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Silvia (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi karena komitmen organisasi merupakan orientasi yang dimiliki pegawai terhadap perusahaan yang dapat menghubungkan identitas seseorang pegawai terhadap organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung akan lebih baik kinerjanya dan juga akan lebih lama bertahan di organisasinya. Maka dapat diberikan hipotesis untuk penelitian ini :

H₀3 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ha3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai