

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Disiplin**

###### **A). Pengertian disiplin**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, dengan kata lain peraturan harus dilaksanakan sesuai dengan yang berlaku dan adil.

Adapun menurut (Rivai, 2011) disiplin adalah suatu 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

###### **B). Faktor –faktor yang mempengaruhi Disiplin**

Ada banyak faktor - faktor kedisiplinan menurut para ahli, salah satunya menurut (Hasibuan, 2011 ) yaitu :

###### **a. Tujuan dan kemampuan**

Tujuan yang dicapai harus jelas dan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (Pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan.

###### **b. Teladan pimpinan**

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

c. Keadilan

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

d. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena adanya sanksi hukuman yang semakin berat, sangat diharapkan karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan.

e. Ketegasan

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

f. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

g. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

#### h. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan perusahaan, karena waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya.

### **A. *Indikator Disiplin***

Wexley dan Yukl (2000) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur disiplin adalah

1. Tingkat absensi
2. Tanggung jawab dalam pekerjaan
3. Penggunaan waktu secara efektif
4. Mematuhi peraturan perusahaan

#### **2.1.2 Motivasi Kerja**

##### a) Pengertian motivasi kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan semangat dan gairah kerja karyawan. Adapun menurut (Hasibuan, 2013) mengemukakan motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan mempengaruhi faktor – faktor menurut (Rivai ,2013) menyatakan bahwa motivasi sebagai :

- 1) Lingkungan kerja Yaitu segala sesuatu atau kondisi yang dirasakan disekitar para karyawan yang biasanya berpengaruh pada diri karyawan didalam pelaksanaan tugasnya, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan yang harmonis.
- 2) Gaji Yaitu balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dan status sebagai karyawan yang memberi kontribusi dalam tujuan perusahaan.
- 3) Insentif Yaitu pendorong atau perangsang diluar gaji yang diberikan dengan segera kepada karyawan agar timbul semangat yang besar untuk berprestasi.
- 4) Penghargaan atau prestasi kerja Karyawan akan merasa senang apabila hasil kerja yang dicapai lebih baik serta akan menjadi bangga apabila atasan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi.
- 5) Rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang dapat membuat karyawan merasa terpelihara oleh perusahaan, seperti perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan sehingga sewaktu – waktu dalam keadaan sakit dan tidak perlu mengeluarkan biaya terlalu banyak.
- 6) Bonus yaitu Masing – masing karyawan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya dalam bentuk bonus.

### ***A. Indikator Motivasi Kerja***

Menurut Wexley dan Yukl (2000) indikator motivasi kerja yaitu :

1. Tanggung jawab
2. Hubungan rekan kerja
3. Gaji
4. Pengakuan orang lain

#### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

##### **a). Pengertian kinerja karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Menurut (Simanjutak, 2011) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut (Sutrisno, 2012) adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja, ada lima penilaian yaitu :

1. Kualitas hasil kerja merupakan hasil kerja yang dicapai yang sesuai dengan syarat – syarat ketentuan.
2. Kuantitas hasil kerja yaitu jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan
3. Ketepatan waktu yaitu ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Kehadiran ditempat kerja merupakan kehadiran karyawan sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.

dan Untuk mengetahui tentang faktor-faktor kinerja dapat dilihat bahwa disiplin motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2011), yaitu :

- a. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaa, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan ketetapan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam menjalankan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin, waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

#### ***A. Indikator Kinerja***

Menurut Luthans dalam Kusnoto (2016) kinerja karyawan memiliki 5 (lima) indikator, yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kehadiran atau ketepatan waktu
3. Kerjasama
4. Kemampuan dalam bekerja
5. Komunikasi

## **2.2 Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan pada kajian yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, landasan teori, maka hipotesis yang diajukan untuk diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Sutrisno (2011), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah dkk (2021) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan kewajiban atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar, sehingga dapat berkinerja lebih baik. Menurut Ihsan dkk (2018) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja yang baik maka meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi segala peraturan perusahaan.

H1 : Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan. Mangkunegara (2015) Mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari motifnya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfisa (2013) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) menunjukkan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi dan semakin sering motivasi dilakukan maka kinerja

karyawan akan mengalami peningkatan secara signifikan dan sebaliknya kurangnya motivasi akan menurunkan kinerja karyawan H2 : Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

### **2.2.3 Pengaruh Disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja yaitu wujud dari tugas yang dihasilkan sesuai dengan standar yang didapat dari pribadi para karyawan saat melakukan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawabnya sendiri. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019), Variabel disiplin motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Menurut Nurhasanah dkk (2021) Variabel bebas disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin disiplin dan termotivasinya karyawan akan meningkatkan kinerja dalam perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai target yang diinginkan.

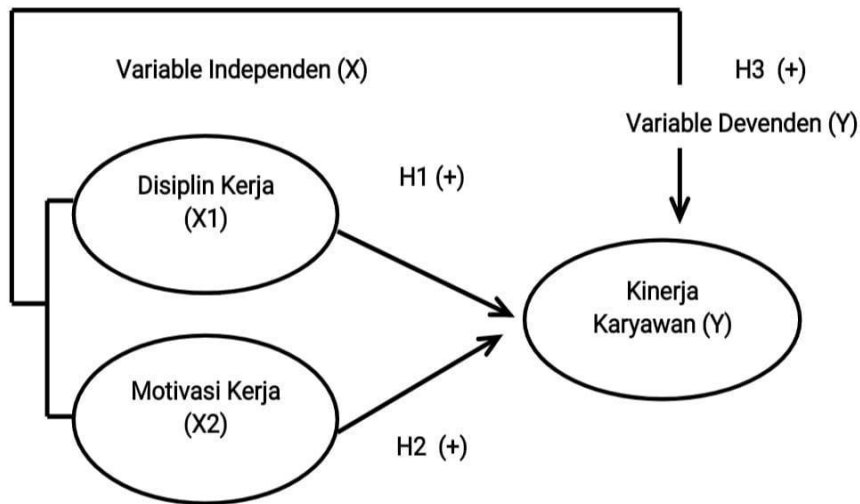
H3 : Disiplin Kerja (X1) dan (X2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

Gambar dibawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam model penelitian mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru :

Gambar 2.1





## 2.4 Penelitian Sebelumnya

No.	Judul, Nama, Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kualitas kehidupan kerja, self efficacy, dan kinerja karyawan: efek mediasi motivasi kerja  <i>(study pada pt bank bri cabang bsd)</i> <i>(kusnoto, 2016).</i>	Penelitian menggunakan dua metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner dan studi dokumen.	pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan Peubah.
2.	Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan	Jenis penelitian ini merupakan penelitian survey. Sedangkan desain penelitian ini adalah penelitian	perhitungan sobel test menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan

	<p>Kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada desa kecamatan wonosalam kabupaten demak</p> <p><i>(Shinta Nur Arifa, 2018)</i></p>	<p>kuantitatif.</p>	<p>signifikan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Untuk variabel kepemimpinan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.</p>
3.	<p>The effect of work motivation and work discipline on employee performance</p> <p><i>(Adi Lukman Hakim, 2021)</i></p>	<p>Research method with associative method then using a quantitative descriptive approach</p>	<p>The more an employee is motivated to be enthusiastic about work, the more employee performance increases. The effect of these variables is significant positive.</p>
4.	<p>The effect of motivation on employee performance</p> <p><i>(Yeti Kuswati, 2020)</i></p>	<p>The research method used is descriptive method and survey method with quantitative data processing and analysis through parametric statistical approaches, the calculation of using SPSS 16</p>	<p>The research results obtained that the effect of motivation on employee performance is quite good</p>

		program tools.	
5.	<p>Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja</p> <p><i>(Adi Wahyudi, 2012)</i></p>	<p>Analisis yang digunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial parametris</p>	<p>Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 65,4 %. Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja sebesar 17.56%, motivasi kerja sebesar 27.77%, dan supervisi kepala sekolah sebesar 15.21% terhadap kinerja guru.</p>
6.	<p>Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sentra operasi terminal pt.angkasa pura ii</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal, yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independen variable) terhadap variabel terikat (dependent variable).</p>	<p>Hasil uji hipotesis pada tingkat signifikansi 0,000 maka Ho ditolak dan Ha diterima secara simultan.</p>

	<i>(Evawati Khumaedi)</i>		
7.	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhanmalang  <i>(Agung Setiawan, 2013)</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat yaitu untuk memahami variabel mana yang mempengaruhi (variabel independen) dan variabel mana yang merupakan akibat (variabel dependen) pada fenomena tertentu dan untuk menentukan sifat hubungan antara variabel independen dan pengaruh yang akan diperkirakan.	disiplin Kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  <i>(Andi Eldi Indra Malka, 2020)</i>	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Pengaruh motivasi	Teknik analisis yang digunakan	Disiplin memiliki

	<p>terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota denpasar.</p> <p><i>(Raka Kumarawati, 2017)</i></p>	<p>adalah Parsial Least Square (PLS)</p>	<p>pengaruh negative dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar dengan hasil sampel original sebesar - 1,30.</p>
10.	<p>Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.</p> <p><i>(Heriyanto, 2016)</i></p>	<p>Metode pengumpulan data primer digunakan metode angket.</p>	<p>Tidak ada perbedaan tingkat motivasikerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai menurut jenis pekerjaannya ( Karyawan atau Guru). Dan tidak ada perbedaan motivasikerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai menurut masa kerjanya.</p>
11.	<p>Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working</p>	<p>The method used is descriptive-explanatory with a survey that aims to test the hypothesis and to explain causal relationships between the variables.</p>	<p>Competence and discipline have affected simultaneously the working motivation of Depok City legislators.</p>

	<p>Performance, S.</p> <p><i>Suyanto (2018)</i></p>		<p>Work motivation refinement of board members can be pursued through increased competence and discipline of board members synergistically. However, not disjointed competence and discipline is an obstacle in strengthening work motivation.</p>
12.	<p>Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity,</p> <p><i>Henni Zainal (2017)</i></p>	<p>This study used a quantitative approach with a survey method. This study used the three variables, in which the independent variable (dependent) consists of motivation and discipline while the dependent variable (independent) consists of work productivity.</p>	<p>The research indicates that employee motivation and discipline of employees have a positive effect on employee productivity. It also indicates that if the motivation and discipline of employee increases, employee</p>

			<p>productivity also increases. Employee motivation impacts the employee productivity.</p>
--	--	--	--

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Agung Setiawan (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat yaitu untuk memahami variabel mana yang mempengaruhi (variabel independen) dan variabel mana yang merupakan akibat (variabel dependen) pada fenomena tertentu dan untuk menentukan sifat hubungan antara variabel independen dan pengaruh yang akan diperkirakan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang . Dengan sampel 55 orang berdasarkan pada teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah random sampling. Lokasi penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Variabel pada penelitian ini dibagi menjadi dua, yakni variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja karyawan diukur dengan: prestasi dan pencapaian yang telah dilakukan karyawan selama bekerja. Variabel bebas dari penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan cara menumbuhkan kesadaran bagi para bawahannya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan. Dimana

disiplin kerja dapat diukur dengan indikator: (1)selalu hadir tepat waktu (2) selalu mengutamakan presentase kehadiran (3) selalu mentaati ketentuan jam kerja (4) selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif (5) memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya (6) Memiliki semangat kerja yang tinggi (7) memiliki sikap yang baik (8) selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja. Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Disiplin Kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang tinggi maka belum tentu meningkatkan. Kinerja para karyawannya. Walaupun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan tidak setengah-setengah dalam menerapkan kedisiplinan pada karyawannya. Hal ini terbukti pada saat penulis melakukan observasi dalam rangka penyebaran kuesioner, semua karyawan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, jam istirahat.dan jam pulang, serta atribut perlengkapan yang digunakan karyawan baik yang PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun yang bukan PNS. Adapun sanksi bagi yang melanggarnya telah disepakati oleh segenap pengurus instansi, jadi semua karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang yang melanggar aturan akan dikenakan sanksi yang berlaku tanpa pandang bulu. Dengan adanya disiplin kerja karyawan tinggi maka tujuan dan fungsi dari rumah sakit sendiri akan berjalan baik pula. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,8976. Sedangkan nilai uji t untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar -0,102 dengan probabilitas signifikansinya 0,768. karena nilai koefisiennya berbanding terbalik yaitu -0,102 maka disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Raka Kumarawati (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2013), PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kualitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerful (Ghozali, 2013), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Analisis inferensial dipergunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini, antara lain motivasi, disiplin dan kinerja. Dalam menganalisis pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen dalam penelitian ini dipergunakan metode statistic Partial Least Square (PLS), oleh karena metode ini dikenal sangat praktis dan tidak memerlukan banyak asumsi termasuk asumsi distribusi normal. Selain itu, metode ini sudah sangat populer dipergunakan dalam berbagai penelitian rumit, yang didukung oleh teori yang rendah (Umiarso dan Ghazali, 2013:4) Disiplin berpengaruh negatif sebesar -1,30 terhadap kinerja, dan hubungan tersebut tidak signifikan pada level 0,05, karena nilai t-statistik lebih kecil dari 1.96 yakni sebesar 1,19. Hal ini disebabkan karena responden bekerja di Sekretariat Daerah Kota Denpasar, dimana instansi ini merupakan instansi pemerintah yang melayani sektor publik, yang tidak menjadi beban bagi beberapa responden. Hal ini menyebabkan banyak pegawai tidak terlalu disiplin dalam bekerja, sehingga ketidakdisiplinan ini mengakibatkan pengaruh negatif terhadap kinerja. Hal lain yang menyebabkan adalah pegawai lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki, dimana

pegawai yang laki-laki lebih sulit untuk diatur jika dibandingkan dengan pegawai perempuan. Perilaku ini menyebabkan disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor lain yang juga mempengaruhi adalah banyak pegawai yang memiliki masa kerja lebih 11-15 tahun dan lebih dari 15 tahun sehingga menyebabkan pegawai merasa senior sehingga susah diatur. Perilaku ini menyebabkan berkurangnya disiplin kerja dan pada akhirnya mengurangi kinerja. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Holil dan Sriyanto (2012) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara.

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Christian Katiandagho (2014) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 147 responden, teknik sampling yang digunakan purposive sampling dimana jumlah sampel 60 responden dihitung menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan 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.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Kedisiplinan kerja yang ditunjukkan karyawan juga mempengaruhi kinerjanya. Karena dengan kedisiplinan yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan perusahaan karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain dalam perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Amran (2009), Zesbendri dan Aryanti (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Nilai konstan sebesar 1,437 artinya jika variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi dianggap 0 (nol) atau diabaikan maka kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado adalah sebesar 1,437.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Andi Eldi Indra Malka (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja didapat nilai  $t \text{ hitung} = 2.237 > t \text{ tabel} = 1.697$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,033, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Macini Sombala kecamatan Tamalate terbukti (H1

terima) Hasil penelitian yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja didapat i nilai  $t$  hitung = 2.134 >  $t$ - tabel = 1.697 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,042, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Macini Sombala kecamatan Tamalate terbukti (H2 terima)

Hasil penelitian yang menguji kemampuan kerja terhadap kinerja didapat nilai  $t$  hitung = 2.519 >  $t$  tabel = 1.690, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,018, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Macini Sombala kecamatan Tamalate terbukti (Ha terima). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyarankan agar pimpinan dan seluruh pegawai mempertahankan disiplin kerja dengan memberikan pengaruh dan contoh kepada pegawai.