

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok dalam suatu perusahaan. Sinambela (2018), kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Sinambela (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Harsuko (2017), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Kinerja adalah suatu konsep yang multi indikatoronal mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyaannya tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: a) keputusan tasa segala aturan yang telah ditetapkan organisasi. b) dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah. c) ketepatan dalam menjalankan tugas.

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut: a) hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya. b) kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan. c) tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan. Aspek-aspek di atas sejalan dengan. Mangunegara (2017) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Edy Sutrisno (2019) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Wibowo (2018), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Menurut Moeheriono (2019) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Rivai dan Basri (2017) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Maharjan (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Mathis dan Jackson (2019) mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Rivai (2017) menyebutkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Rivai juga menjelaskan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Menurut Farida (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja yang tinggi akan memberikan kepuasan bagi individu sehingga individu tersebut dapat termotivasi untuk selalu berusaha mencapai kinerja yang tinggi dalam

melaksanakan pekerjaannya. Kinerja seorang dapat dikatakan baik, jika orang tersebut memiliki keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, pengetahuan, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja dapat menunjukkan bagaimana kinerja individu secara nyata. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu kepada organisasi tempat mereka bekerja. penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan (Fahmi, 2017).

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu alat ukur yang memungkinkan untuk membantu karyawan organisasi memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam suatu

perusahaan melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Menurut Sinambela (2018) tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Dengan demikian Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan dengan para karyawan. Penilaian kinerja karyawan oleh perusahaan harus dilakukan sehingga perusahaan dapat mengetahui prestasi yang dicapai oleh karyawan, yaitu apakah prestasi yang dicapai itu baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi ini sangat penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan selanjutnya.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

3. Komunikasi informal

Komunikasi informal merupakan sebuah pendekatan baru yang dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan kompetitif organisasi, dengan empat karakteristik yang terdapat dalam Komunikasi informal mampu memprediksikan performa dan kepuasan kerja dengan lebih baik dibandingkan dengan masing-masing karakteristik yang berdiri sendiri

4. Kepuasan kerja

Spiritualitas dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja karyawan ini melihat dampak sistem terhadap efektifitas penyelesaian tugas individu. Menurut Gomes dalam Bahri (2016), kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk berkerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan dan digunakan juga untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi

Handoko (2018) mengatakan bahwa “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.”

Rivai (2018), mengatakan bahwa motivasi adalah ”suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.”

2.2.2 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2018) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan kinerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.3 Jenis dan Metode Motivasi

Hasibuan (2018), menyatakan jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja

bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Hasibuan (2018), mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan Non Materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi Tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2.2.4 Proses Motivasi

Hasibuan (2018), mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

2. Mengetahui kepentingan

Hal penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepntingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

6. *Team Work*

Manajer harus membentuk *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai target maupun tidak.

2.2.5 Indikator Motivasi kerja

Indikator dibagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Mc.Clelland dalam Bahri (2016), dimensi dan indikator motivasinya adalah.

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator.

- a. Mengembangkan kreativitas, kebutuhan akan prestasi didasarkan pada pengembangan kreativitas karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan atau tanpa adanya pengawasan dari pimpinan.

- b. Antusias untuk berprestasi tinggi, seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha untuk mendapatkan prestasi yang tinggi dalam setiap pekerjaannya.
2. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu.
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
3. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
 - a. Memiliki kedudukan yang terbaik, dalam setiap pekerjaan seorang karyawan akan mencari atau berusaha untuk mendapatkan kedudukan atau jabatan tinggi sesuai yang diharapkannya.
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan, seorang karyawan dengan motivasi tinggi akan berusaha secara maksimal dalam memberikan kemampuan kerja terbaiknya untuk mendapatkan kekuasaan yang diinginkan.

Menurut Hamali (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT X Bandung. Begitu juga dengan hasil penelitian Manalu (2014) yang menyatakan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kehutanan dan

Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. Selanjutnya penelitian Wartono (2016) menunjukkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dua Putra Utama Makmur di Kabupaten Pati. Sementara hasil penelitian Faris (2016) kinerja karyawan pada UD Food Sukses Makmur tidak dihubungkan dengan motivasi kerja. Sulaiman (2014) produktivitas karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang tidak dihubungkan dengan motivasi kerja. Tanto dkk (2017) produktivitas pekerja pada pengerjaan atap baja ringan di Perumahan Green Hills Malang juga tidak dihubungkan dengan motivasi kerja. Begitupun hasil penelitian Akbar (2017) yang tidak meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kartasura.

2.3 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2019).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturanyang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak

untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryo, 2018). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2019).

Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2019). Disiplin kerja 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 untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal, 2016). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2014).

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para

karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Pembagian disiplin ada 2 jenis (Moekizat, 2017: 356). yaitu:

1. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2. *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan.

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim "*command discipline*" memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

2.1.2 Arti Penting Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan- tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi prilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki (Sutrisno, 2019). Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Ada beberapa prilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin antara lain yaitu:

1. Terlalu banyak ngobrol dalam kerja.
2. Sikap terlalu santai atau masa bodoh
3. Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas

4. Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres
5. Tidak menyukai dengan tugas sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat kenapa tidak dinaikkan.
6. Berperilaku sangat sibuk padahal kerja yang dilakukan cuman sedikit
7. Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dengan berusaha menyelimuti hal ini karena malu (terjadi antara karyawan baru dan yang lama).
8. Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh rekan kerja, rasa kurang percaya diri memandang semuanya salah kecuali dirinya sendiri
9. Syarat kerja dirasa terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-sebentar terlambat masuk atau sebentar-sebentar sakit
10. Suka mengadu kepada pihak atasan, merasa hebat sekali karena pihak atasan meladeninya dan berperilaku terhadap sesama kawan sekerja sehingga membangkitkan sesama mereka rasa benci dan juga takut.

Menurut Moekijat tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepatasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepatasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang-undang masyarakat (Moekijat, 2017).

2.1.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: (Rivai, 2019).

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2. Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektive*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspektive*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.4 Pembinaan Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019), pada dasarnya banyak faktor- faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan). yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan

kemampuan karyawan tersebut, agar dapat bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dan keteladanan pimpinan yang baik maka disiplin kerja karyawan akan ikut baik. Sebagai seorang pimpinan harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya, untuk itu pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahan juga dapat melaksanakan disiplin yang baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan). ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya maka disiplin akan terlaksana. Balas jasa berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja karyawan.

4. Keadilan

Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat). adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja. Secara efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan, karena karyawan dapat perhatian, bimbingan, petunjuk dan pengarahan dari atasannya langsung. Dengan waskat ini

pimpinan akan dapat mengetahui secara langsung kedisiplinan karyawan sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap karyawan. Selain mengawasi disiplin kerja karyawan, waskat juga mencari sistem kerja yang efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi dan karyawan.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus beranidan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi.

7. Sanksi hukum/ *Punishment*

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karayawan, karena dengan sanksi hukum yang beratkaryawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan- peraturan organisasi sehingga perilaku yang indisiliner akan berkurang. Berat atau ringan sanksi yang diterapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja karyawan. Hendaknya sanksi hukum tersabut tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik karyawan agar mengubah perilakunya. Sanksi hukum yang wajar dan bersipat mendidik akan menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

8. Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan baik hubungan keatas maupun kepada bawahannya yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* akan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik. Dengan menciptakan

human relationship yang serasi akan terwujudnya lingkungan kerja yang nyaman.

2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Hasibuan (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.1.6 Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Indikator disiplin kerja menurut Bahri (2016) sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam mentaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Merupakan sikap yang tunjukan oleh karyawan dalam menggunakan waktu secara efektif dalam bekerja.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas merupakan suatu sikap yang yang ditunjukkan karyawan untuk selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pimpinan.

4. Tingkat absensi

Menyakut tentang disiplin terhadap kehadiran, sehingga menurunkan absensi karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

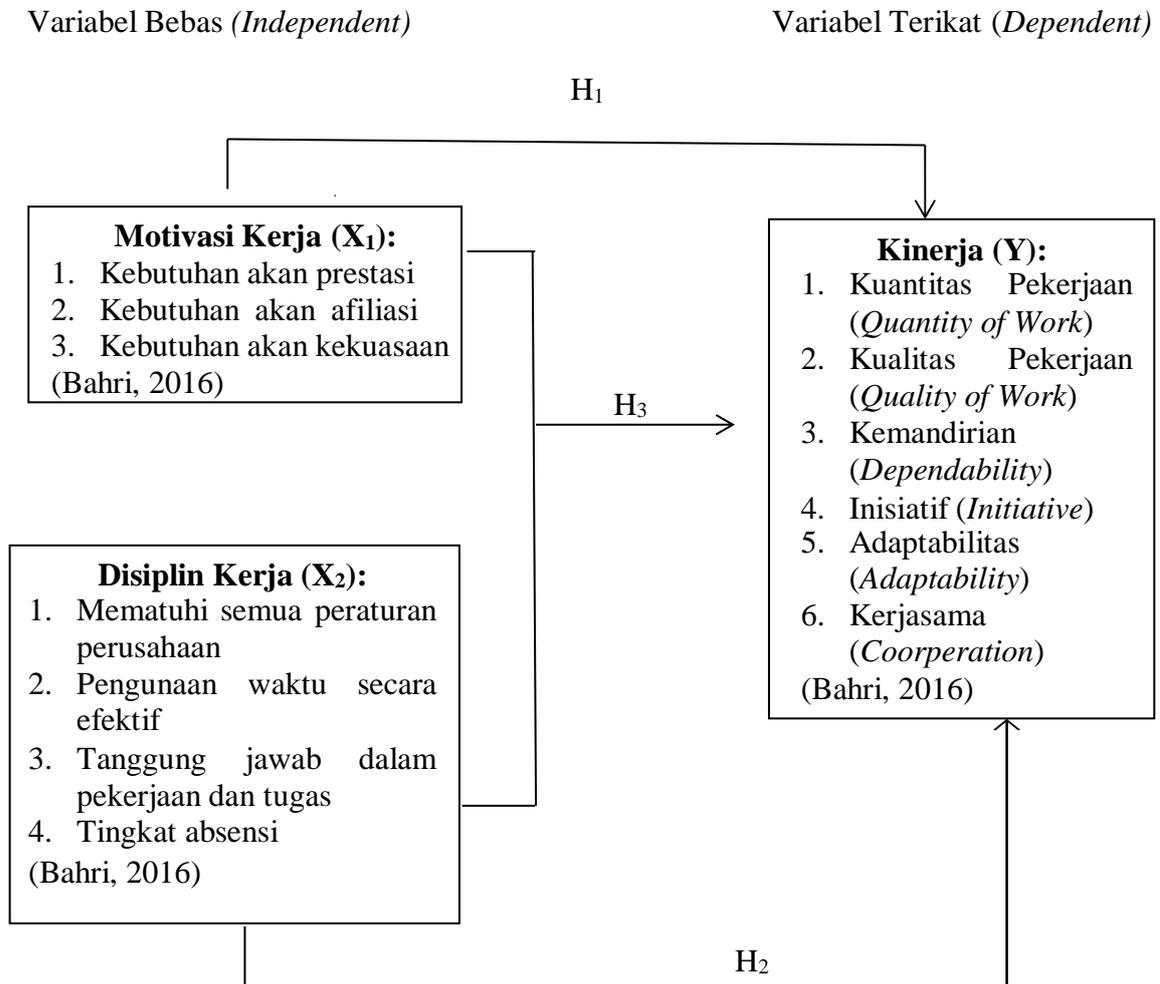
No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mardiyah Tusholihah (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> , E-Journal Equilibrium Manajemen (Sinta 4), http://jurnal.manajemen.upb.ac.id	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) sebesar 0,707. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bauran antara motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. (2) dapat diketahui bahwa hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai <i>thitung</i> sebesar 2,111 dengan nilai Sig sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa nilai <i>thitung</i> lebih besar dari pada nilai <i>ttabel</i> 1,859 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citus. (3) dapat diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai <i>thitung</i> sebesar 0,710 dengan nilai Sig sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa nilai <i>thitung</i> lebih kecil dari pada nilai <i>ttabel</i> 1,859 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citus.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	Bahri (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi, Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia (Sinta 5), http://repository.unmuhjember.ac.id/196/1/jurnal.pdf	Hasil analisis bahwa Motivasi dan disiplin kinerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi. Secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi.
3	Junaeri Eka Jayanto (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Nissan Magelang), Jurnal analisis Bisnis Ekonomi Unima (Sinta 2) https://repositori.unimma.ac.id/1524/	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif (-) dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Yuliana (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haluan Star Logistic, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida (Sinta 5), https://media.neliti.com/media/publications/462425-none-99d1c7e3.pdf	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, setiap ada peningkatan motivasi kerja tidak akan meningkatkan kinerja karyawan
5	Maria Ulfa (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pasuruan, JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen (Sinta, 2), https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerjanya pun kinerja karyawan.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
6	Purnomo (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang), Profit: Jurnal Ilmu Administrasi (Sinta 5) https://www.neliti.com/publications/88070/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
7	Farisi (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmu Manajemen Profitabiliy (Sinta 5) https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6216-Full_Text.pdf	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.
8	Huicho (2017)	<i>Factors behind job preferences of Peruvian medical, nursing and midwifery students: a qualitative study focused on rural deployment</i> , Human Resources for Health, (Scimago Journal & Country Rank, H-Index: 74) https://www.researchgate.net/publication/285545745 .	Preferensi untuk pekerjaan perkotaan sudah ditetapkan pada tingkat sarjana ini. Solidaritas, harapan pendapatan yang lebih baik, pengakuan profesional dan pribadi, pengalaman hidup awal dan model keluarga mempengaruhi pilihan karir. Siswa juga menyatakan altruisme, keinginan untuk memilih pekerjaan di pedesaan setelah lulus dan kemungkinan tanggap terhadap insentif untuk praktik di daerah pedesaan, yang lebih sering muncul dari wacana mahasiswa keperawatan

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>dan kebidanan dan dari semua siswa yang berasal dari pedesaan. Mahasiswa kedokteran menyatakan harapan untuk bekerja di rumah sakit kota besar yang menawarkan gaji lebih tinggi. Mereka menunjukkan harapan kesejahteraan pribadi, profesional dan keluarga yang lebih tinggi. Peserta secara konsisten menyukai insentif finansial dan non-finansial.</p>
9	Lin (2018)	<p><i>The correlation between management and employee motivation in SASOL polypropylene business, South Africa</i>, Faculty of Economics and Management Sciences University of Pretoria (Scimago Journal & Country Rank), http://hdl.handle.net/2263/27003</p>	<p>Setelah divalidasi dengan metode statistik yang sesuai, hasilnya menunjukkan bahwa ada korelasi antara manajemen dan motivasi karyawan. Hasilnya dibahas secara kritis dalam kaitannya dengan masing-masing faktor motivasi. Setiap manajer berbeda dalam cara dia mengelola.</p>
10	Samwel (2018)	<p><i>Effect of Employee Relations on Employee Performance And Organizational Performance—Study of Small Organizations In Tanzania</i>, <i>Global Journal of Management and Business Research</i> (Scimago Journal & Country Rank), https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/2578</p>	<p>Temuan lebih lanjut menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara hubungan karyawan dan kinerja karyawan serta antara hubungan karyawan dan kinerja organisasi. Selain itu, temuan mengungkapkan penggunaan praktik perburuhan yang tidak adil di organisasi kecil di Tanzania. Studi tersebut merekomendasikan bahwa organisasi kecil di Tanzania harus lebih fokus pada penerapan praktik ketenagakerjaan yang adil dan membangun hubungan karyawan yang efektif dan berkelanjutan yang akan memastikan pertumbuhan dan kelangsungan hidup mereka.</p>

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Handoko (2018) mengatakan bahwa “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.”

Hasil penelitian Bahri (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero)

Banyuwangi. Hasil penelitian Tusholihah (2019) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar 2,111 dengan nilai Sig sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 1,859 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Hasil penelitian Farisi (2020) menunjukkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₁: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *Fort Indulging Bandar Lampung*.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2018). Sedangkan menurut Rivai, Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2019). Hasil penelitian Bahri (2016) menunjukkan bahwa disiplin kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi. Hasil penelitian Purnomo (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian Farisi (2020)

menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *Fort Indulging Bandar Lampung*.

2.6.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2018) motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan dalam usaha memenuhi kebutuhan, keinginan dan tujuannya, hal ini dipengaruhi juga oleh faktor eksternal. Untuk meningkatkan motivasi karyawannya seorang pimpinan kantor bisa melakukan banyak hal antara lain dengan jalan memberikan fasilitas kerja yang lebih baik, kenaikan gaji, kesempatan promosi dan penghargaan terhadap kinerja karyawannya.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan (Hasibuan, 2018). Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan adalah karena masih belum terciptanya disiplin kerja yang baik dari karyawannya. Hasil penelitian Ulfa (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh

langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pasuruan. Hasil Purnomo (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian Farisi (2020) menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Hasil penelitian Bahri (2016) menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin kinerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi. Secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Banyuwangi. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₃: Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Fort Indulging* Bandar Lampung.