

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terbentuk dari kata manajemen dan sumber daya manusia secara terminologi manajemen dapat diartikan sebagai pengelolaan yaitu bagaimana mengelola sesuatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan sumber daya manusia ialah merupakan semua orang yang berkontribusi atau bekerja di dalam suatu organisasi ataupun lembaga. MSDM diartikan sebagai kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun tujuan dari organisasi. Sementara itu MSDM juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam suatu rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek- aspek yang terdapat didalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja. MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*). Menurut Eliza Mahriani (2020) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dengan melakukan perekrutan, pengembangan, memotivasi , serta mengevaluasi keseluruhan dari berbagai sumber daya manusia yang ada didalam organisasi bisnis atau perusahaan dengan cara melihat kinerja para karyawan nya”.

Sumber daya manusia ialah salah satu *asset* yang terpenting bagi keberlangsungan suatu lembaga maupun lembaga organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi "modal" yang patut diperhatikan dan memiliki peran penting dalam mencapai suatu keberhasilan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia. harus dapat dikelola dengan tepat. Proses pengelolaan inilah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mengatur berbagai ruang lingkup terkait masalah manusia dalam konteks "*human capital*" atau modal manusia yang menunjang aktivitas dalam suatu lembaga.

2.1.1 Motivasi kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan semangat atau gairah dari dalam yang disebabkan oleh kebutuhan atau keinginan sehingga mendorong seseorang menggerakkan seluruh

energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hamali (2020:131) motivasi ialah bagian dari sebab terjadinya suatu tindakan. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:141) motivasi ialah suatu hal yang dapat membuat setiap manusia terdorong untuk bekerja dengan lebih giat. Dan menurut Hasibuan dalam Sutrisno, (2021:109) motivasi kerja ialah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi merupakan serangkaian proses yang akan muncul atau timbul dari dalam diri individu, yang mengarahkan dan memelihara atau menjaga perilaku manusia terhadap tujuan yang hendak dicapai.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu :

a. Faktor Internal

Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self- efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

b. Faktor Eksternal

Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

3. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Asmayanti *et al.*, (2023) motivasi kerja memiliki 4 indikator antara lain adalah sebagai berikut :

1. Rasa tanggung jawab
2. Prestasi yang di capai
3. Pengembangan diri
4. Kemandirian dalam bekerja

2.1.2 Displin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena membantu karyawan mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi. Untuk menciptakan disiplin dalam sebuah perusahaan, tidak hanya diperlukan tata tertib atau peraturan yang jelas, tetapi juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, prosedur, atau tata kerja yang mudah dipahami oleh setiap pekerja.

Menurut Simamura dalam Khaeruman (2021:23) mengungkapkan bahwa “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahaan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Menurut Sastrodiwiryo dalam Khaeruman (2021:23) “Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” . Menurut Singodimedjo dalam S Walianggen (2023:3) “kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma–norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang masuk kedalam suatu organisasimaka orang tersebut harus menaati dan mengikuti aturan maupun norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan yang dilakukan karyawan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Apabila karyawan melanggar yang menjadi peraturan dalam organisasi atau perusahaan tersebut, maka karyawan akan mendapatkan hukuman yang sesuai dengan tingkat kesalahannya.

2. Indikator Disiplin Kerja

Adapun Indikator disiplin kerja memiliki beberapa komponen, Menurut Hasibuan dalam Khaeruman (2021:26)

1. Tingkat Absensi. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Mematuhi Peraturan Perusahaan. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
3. Penggunaan Waktu Secara Efektif. Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.
4. Tanggung Jawab. Adalah komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan bisa dikatakan berhasil jika kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2020:11), kinerja ialah sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Fahmi (2019:188) “Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Hidayat (2023) kinerja ialah hasil dan usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Afandi (2020:86) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut :

- a. Kemampuan
- b. Kepribadian dan minat kerja
- c. Kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja
- d. Tingkat motivasi pekerja
- e. Kompetensi
- f. Fasilitas kerja
- g. Budaya kerja
- h. Kepemimpinan
- i. Disiplin kerja

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Dewi (2022) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja. Menunjukkan ketelitian, kerapian, dan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja. Menunjukkan seberapa baik seseorang karyawan menerima dan melakukan pekerjaan.
3. Tanggung jawab. Menunjukkan kecepatan dan kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehingga dapat dilakukan dengan *efisien* dan *efektifitas* sesuai dengan tujuan instansi.
4. Kerja sama. Menunjukkan kekompakan, dan hubungan baik dengan rekan kerja serta atasan.
5. Inisiatif. Menunjukkan kemandirian dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja relative banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variable independen , lokasi penelitian, jumlah responden, yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja dapat disajikan dibawah ini :

Pratiwi, S.I., Askolani., Rahmawan, A.R. (2023) Melakukan Penelitian Tentang

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya. Populasi yang digunakan adalah 45 guru yang ada di SMK Bhakti Kencana, pemilihan sampel menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Diperoleh hasil Uji F dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Yayan, A., Sri, W.A., Haerudin., Yuly, N. (2022) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Tirtamulya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri yang ada di Kecamatan Tirtamulya yang berjumlah 168 guru. Dengan mengambil sampel 10% dari anggota populasi maka didapat sampel berjumlah 63 guru. Teknik pengumpulan data melalui angket motivasi kerja dan disiplin kerja serta kinerja guru. Teknik analisis data untuk menguji hipotesis dilakukan dengan perhitungan statistik korelasi *Product Moment*. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal ini diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dilihat dari uji parsial Sebesar $3,920 > 2,000$ untuk motivasi kerja, untuk disiplin kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ hipotesis diterima, dilihat dari uji parsial Sebesar $4,238 > 2,000$, dan kinerja guru $F_{hitung} > F_{tabel} = 56,624 > 2,000$ berupa nilai positif dan adanya pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama-sama. Sehingga bisa dianggap bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Ni, K.W.O., Made, P. (2021) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar. Penelitian ini dilakukan di SD dengan desain penelitian (*ex post facto*) dan teknik pengambilan sampel menggunakan total sensus/sampling dengan jumlah populasi 32 guru PNS. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non tes dengan memberikan angket tertutup pada variabel motivasi dan disiplin kerja kepada guru PNS dan menggunakan PKG untuk variabel kinerja guru. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis *statistik deskriptif* dan *statistik inferensial*. Analisis data yang digunakan pada hipotesis pertama dan kedua menggunakan uji korelasi *product moment*, dan pada hipotesis ketiga menggunakan uji korelasi berganda atau *multivarian*. Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini,

hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja guru dengan nilai $r_{hitung} = 0,833$ $r_{tabel} = 0,334$. Pada hipotesis kedua terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar $r_{hitung} = 0,797$ $r_{tabel} = 0,334$. Dan pada hipotesis ketiga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru dengan taraf signifikansi 5% yaitu $F_{hitung} = 57,817$ $F_{tabel} = 3,33$. Dampak dari hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru untuk mendukung peningkatan kinerja guru yang berdampak baik terhadap mutu pendidikan dan pembelajaran, sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

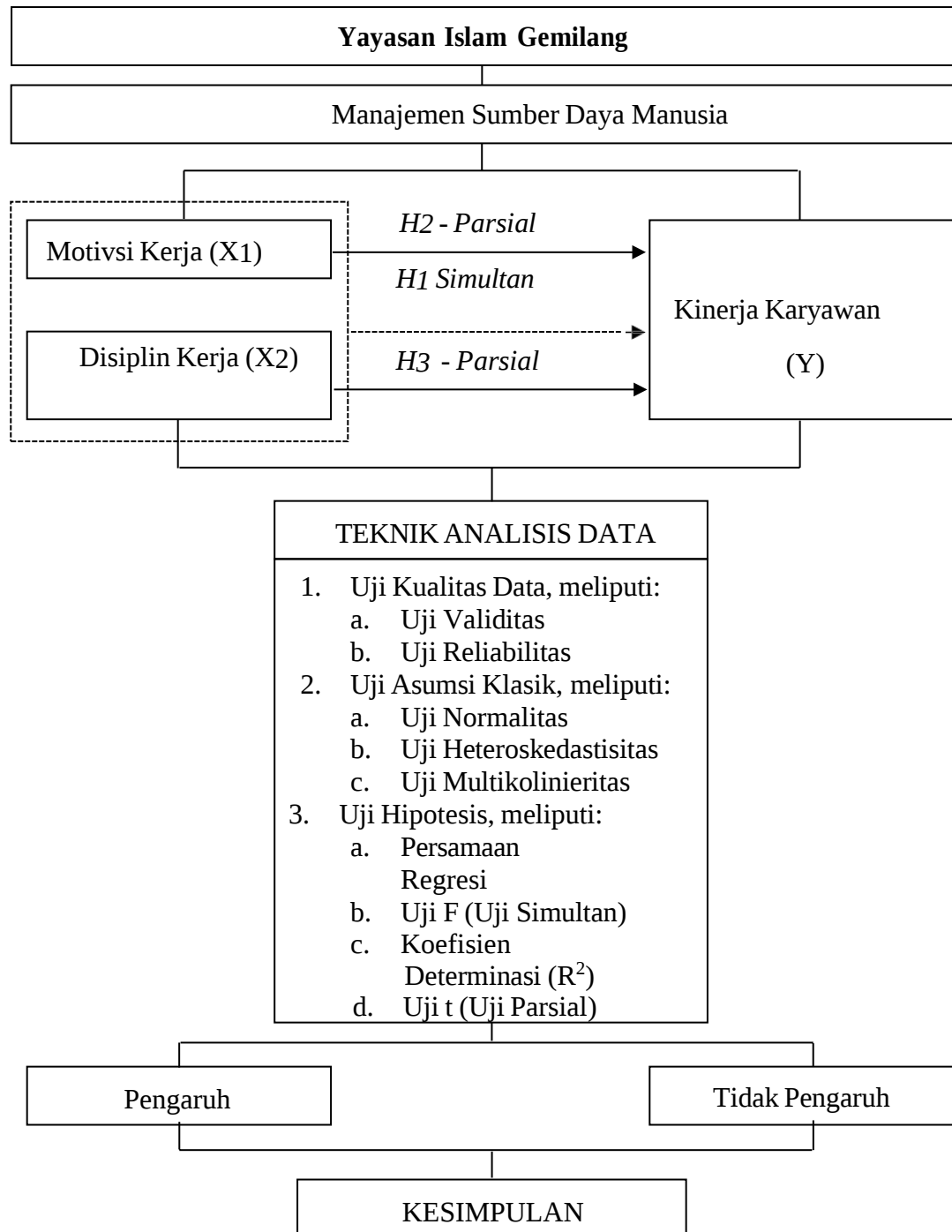
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Pratiwi, S.I., Askolani., Rahmawan, A.R. (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya	Motivasi Displin Kinerja	Regresi linier berganda	1. Uji F $0,000 < 0,05$ 2. Hasil uji hipotesis menunjukan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
Yayan, A., Sri, W.A., Haerudin., Yuly, N. (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Tirtamulya	Motivasi Displin Kinerja	statistik korelasi <i>Product Moment</i>	Diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dilihat dari uji parsial Sebesar $3,920 > 2,000$ untuk motivasi kerja, untuk disiplin kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ hipotesis diterima, dilihat dari uji parsial Sebesar $4,238 > 2,000$, dan kinerja guru $F_{hitung} > F_{tabel} = 56,624 > 2,000$ berupa nilai positif dan adanya pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersama-sama. Sehingga bisa dianggap bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru.
Ni, K.W.O., Made, P. (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar	Motivasi Displin Kinerja	statistik <i>deskriptif</i> dan statistik <i>inferensial</i>	Hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja guru dengan nilai $r_{hitung} = 0,833$ $r_{tabel} = 0,334$. Pada hipotesis kedua terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar $r_{hitung} = 0,797$ $r_{tabel} = 0,334$. Dan pada hipotesis ketiga terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru dengan taraf signifikansi 5% yaitu $F_{hitung} = 57,817$ $F_{tabel} = 3,33$.

Sumber : Kampus Terkait

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, Sugiyono (2021:60). Dibawah ini adalah gambaran kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual .

Sumber: Penulis (2024)

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0$, secara simultan motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Islam Gemilang.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, secara simultan motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Islam Gemilang.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Islam Gemilang.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Islam Gemilang.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$, secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Islam Gemilang.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Islam Gemilang.