

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Sebagai bahan referensi bagi pembaca dan penelitian selanjutnya untuk memperdalam penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan pengalaman yang berguna bagi penelitian sendiri untuk dapat berfikir secara analisis dan dinamis di masa yang akan datang.
2. Sebagai syarat menyelesaikan pendidikan Program Studi Sarjana Stara Satu (SM) pada Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar. Disamping itu dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Sebagai bahan pertimbangan/masukan bagi instansi pada PT. PLN (Persero) UID SULSELRABAR dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dessler (2015:3), Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora (2015), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

2. Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah salah satu operasional sumber daya manusia yang paling

penting, karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin baik juga kinerja pegawai tersebut. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno (2017:30) bahwa, disiplin kerja ialah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap kepala instansi selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang kepala instansi dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

b. Jenis-jenis Disiplin

Menurut Mangkunegara (2013), ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Namun motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri maupun yang dari luar individu itu sendiri.

Kompri (2015, hlm.3) mengatakan bahwa motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan atau (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya untuk melakukan suatu kegiatan baik dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Sedangkan menurut Sardiman (2016. 73) mengatakan bahwa kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu serta upaya untuk penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan.

b. Sumber Motivasi

Sumber motivasi menurut Pratiwi (2019, hlm. 101) mengatakan bahwa Motivasi terdapat dua golongan, yaitu motivasi bawaan dan motivasi yang dipelajari. Motivasi dibedakan menjadi dua macam yaitu :

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah sesuatu yang timbul tanpa perlu adanya suatu rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri yaitu sejalan dengan kebutuhannya.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

5. Etika

a. Pengertian Etika Kerja

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni : kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab. Pengertian Etika Kerja juga didefinisikan oleh beberapa ahli diantaranya:

1. Menurut Muhammad Djakfar (2013:95-96) etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa.
2. Menurut Sinamo (2011:35) etika kerja adalah seperangkat kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan.

6. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005), istilah kinerja berasal dari

kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009:67). Menurut Mathis dan Jackson (2009:378) kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

- a. kuantitas dari hasil
- b. kualitas dari hasil
- c. ketepatan waktu dari hasil
- d. kehadiran
- e. kemampuan bekerja sama.

Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, dan

3. Dukungan organisasi.

Menurut Gibson *et al*, (1996) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja yang dihasilkan setiap individu baik kuantitas maupun kualitas dalam sebuah organisasi pada waktu-waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan kerja yang ditetapkan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah selesai dilakukan sebelumnya oleh seorang penulis berdasarkan fenomena yang terjadi di instansi/perusahaan. Penelitian terdahulu ini sangat dibutuhkan dalam melakukan penelitian yang sedang dilaksanakan pada saat ini. Adapun beberapa hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian adalah:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Bank Jatim Cabang Tulungagung) (Nasution, Robby Darwis Nasution, R. D. (2015))	Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai	Kuantitatif	hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel bebas (disiplin kerja pegawai dan kompensasi) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hasil
2	Ardi & Sukmasari, 2016 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang	Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Hasil pengujian menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, promosi jabatan dan kompensasi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Kasus ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya pemerataan disiplin kerja, peluang dalam promosi jabatan dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan.
3	Ekonomi, 2016 dengan judul Pengaruh disiplin kerja	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara

	terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah studi kasus dinas pertanian dan perternakan kabupaten musi banyuasin	pegawai		kedisiplinan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan besarnya skor pengaruh hasil uji regresi sebesar 0,178
4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru (Syafrina, 2017)	Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru..
5	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT.Inko Java Semarang (2018)	X1: pengaruh disiplin kerja X2: Motivasi kerja X3: Etos kerja X4: Lingkungan kerja Y1: Produktivitas kerja	Metode pengambilan sampel secara Non-probability purposive sampling	Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) secara bersama sama atau simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java
6	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)	X1: disiplin kerja X2: lingkungan kerja Y1: kinerja karyawan	Metode kuantitatif	1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap adalah kategori baik. Karyawan memiliki kesadaran bahwa mematuhi

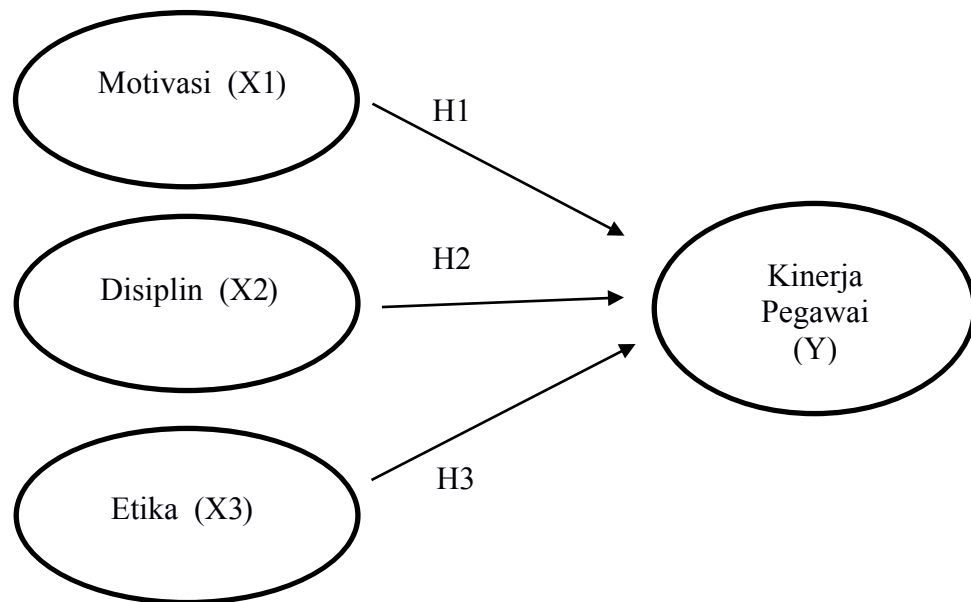
	(2018)			<p>peraturan yang ada di perusahaan merupakan penting. Selain itu variabel Lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap berkategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan fisik dan lingkungan non fisik di sekitar karyawan sehat, aman dan nyaman. Variabel Kinerja Karyawan yang dimiliki karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap berkategori baik.</p> <p>2. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.</p>
7	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta Egris Yani Pramularso (2018)	Kompetensi Kinerja Karyawan	Menggunakan uji normalitas, uji linieritas, analisis regresi sederhana, dan uji koefisien korelasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.
8	Pengaruh	Disiplin	Regresi Linear	Hasil penelitian

	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung Nugrahanu m Illanisa, Wandy Zulkarnaen , & Asep Suwarna (2019)	Kerja Kinerja Karyawan	Sederhana dan Uji T	disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung
9	Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus institusi Pendidikan (Bagis et al., 2019)	Disiplin kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan; komitmen organisasi	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
10	Analisis Pegaaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai	Data path analisis	Hasil penelitian Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kedisiplinan.

	<p>Melalui Kedisiplinsn Di Kantor Cabang Dians Pendidikan Provinsi Wilayah Kabupaten Sumenep (Huda et al., 2020)</p>			<p>Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Budaya Kerja dan Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja melalui Kedisiplinan. Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja melalui Kedisiplinan</p>
--	--	--	--	--

Sumber : diolah oleh penulis 2023

C. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Sugiyono (2013: 96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori seperti yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, dan juga berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UID SULSELBAR, kota Makassar.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UID SULSELBAR, kota Makassar.
3. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UID SULSELBAR, kota Makassar.