

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. *Grand Theory***

##### **2.1.1. Manajemen**

Menurut (Farida 2017) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2018) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Coulter dalam (Kristina and Widyaningrum 2019) manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien.

Menurut Kristina dan Widyaningrum (2019) manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Dari penjelasan menurut para ahli di atas, maka dapat diuraikan manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan.

##### **2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rahman (2020) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Yusran dan Sodik (2019) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Devita dan Musadad (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian batas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Pramesti, Sambul, dan Rumawas (2019) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. Sedangkan menurut Aromega dan Lengkong (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan sangat menentukan.

Menurut George R. Terry (2020) terdapat 4 fungsi manajemen, yang dalam dunia manajemen dikenal sebagai POAC; Yaitu:

1. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan ialah kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Empat tujuan yang penting dari perencanaan yaitu :

- a. Mengurangi atau mengimbangi ketidakpastian dan perubahan yang akan datang.
- b. Memusatkan perhatian kepada sasaran.
- c. Menjamin atau mendapatkan proses pencapaian tujuan terlaksana secara efisien dan efektif
- d. Memudahkan pengendalian

2. *Organizing* (pengorganisasian)

Istilah organisasi mempunyai dua pengertian umum. Pertama, organisasi diartikan sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional, misalnya, sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, badan-badan pemerintahan. Kedua, merujuk pada proses pengorganisasian yaitu bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan di antara para anggota, sehingga tujuan organisasi itu

dapat tercapai secara efektif. Sedangkan organisasi itu sendiri diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

3. *Actuating* (penggerakan/pengarahan)

Penggerakan/pengarahan adalah fungsi manajemen yang terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen. Fungsi ini baru dapat diterapkan setelah rencana, organisasi, dan karyawan ada. Jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan dimulai. Penerapan fungsi ini sangat sulit, rumit, dan kompleks, karena karyawan-karyawan tidak dapat dikuasai sepenuhnya. Hal ini disebabkan karyawan adalah makhluk hidup yang punya pikiran, perasaan, harga diri, cita-cita, dan lainnya.

4. *Controlling* (pengendalian/pengawasan)

Pengawasan/pengendalian adalah fungsi yang harus dilakukan manajer untuk memastikan bahwa anggota melakukan aktivitas yang akan membawa organisasi ke arah tujuan yang ditetapkan. Pengawasan yang efektif membantu usaha-usaha kita untuk mengatur pekerjaan yang direncanakan dan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai dengan rencana

## **2.2.Motivasi Kerja**

### **2.2.1. Definisi Motivasi**

Edsel (2020) Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Namun demikian, sistem motivasi organisasi dapat dianggap baik dari sudut pandang fungsi sistem motivasi dan dari sudut pandang penilaian dan motivasi para karyawan.

Sinambela (2017) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Hamali (2018) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu

motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sebuah dorongan dari serangkaian proses manusia untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian.

### **2.2.2. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Farida dan Hartono (2016), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
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 tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

### **2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja menurut Swaminathan dalam (Dewi, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) 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.
- 2) Faktor Eksternal yaitu asalnya dari luar individu semacam 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.

#### **2.2.4. Indikator Motivasi Kerja**

Sinambela (2017) indikator Motivasi Kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan Rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh oranglain.
5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memakai kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

## **2.3. Disiplin Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin ialah sebuah perilaku yang menghargai pada diri karyawan akan peraturan dan kebijakan perusahaan yang menyebabkan dapat memposisikan diri pada peraturan dan kebijakan perusahaan. Sinambela (2018), disiplin ialah perilaku dan perbuatan yang menyesuaikan peraturan perusahaan baik yang tertulis ataupun tidak tertulis. Bagi perusahaan pentingnya menegakkan suatu kedisiplinan dan adanya disiplin itu akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil yang diperoleh optimal. Bagi karyawan juga memperoleh suasana kerja yang nyaman, menyenangkan sehingga menaikkan semangat kerja dalam penyelesaian tugas mereka.

Menurut Syuaib (2017), merupakan suatu proses tindakan yang akan mengendalikan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada perusahaan atau organisasi tersebut. Berdasarkan pendapat para ahli disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan pegawai atau karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus dilakukan dalam sebuah organisasi agar kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

### **2.3.2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2017), bentuk-bentuk disiplin kerja yang dikemukakan yakni:

#### **1. Preventif**

Ialah suatu usaha yang dilakukan untuk mengajak pekerja untuk ikut dan patuh akan peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### **2. Korektif**

Ialah usaha yang dilakukan untuk mengajak dan mengarahkan pekerja untuk selalu memenuhi aturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan.

### 3. Progresif

Ialah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman berat kepada karyawan terhadap pelanggaran pelanggaran yang dilakukan berulang.

#### **2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

- 1) Tujuan yang dicapai jelas ditetapkan secara sesuai dan menantang bagi kemampuan pekerja.
- 2) Teladan pimpinan berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pekerja karena pimpinan dijadikan panutan oleh bawahannya.
- 3) Balas jasa juga mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan karyawan kepada pekerjaannya, keadilan pun mewujudkan kedisiplinan karyawan, waskat (pengawasan melekat) dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan
- 4) Sanksi-sanksi hukuman juga berperan penting dalam menjaga kedisiplinan karyawan dan hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan.

#### **2.3.4. Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Rivai (2016) adalah :

- 1) Kehadiran Di tempat Kerja  
Menjadi hal yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan seseorang, dan biasanya pekerja yang memiliki disiplin rendah sering terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan Pada Standar Kerja  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 3) Ketaatan pada peraturan kerja  
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan hal ketelitian dalam bekerja, serta selalu dengan menggunakan sesuatu dengan efektif.

5) Etika Kerja

Beberapa karyawan mungkin berperilaku tidak hormat atau berperilaku tidak pantas terhadap pelanggan. Ini adalah bentuk tindakan disiplin, jadi bekerja merupakan bentuk disiplin kerja.

## **2.4. Kinerja Karyawan**

### **2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Syuaib (2017) ialah sebuah tujuan yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Menurut (Kasmir, 2018) kinerja ialah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan ketika melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Sinambela, 2017) kinerja (*performance*) ialah sebuah hasil pekerjaan yang telah dicapai seseorang sesuai dengan syarat-syarat dalam pekerjaan atau *job recruitment*.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara garis besar kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

### **2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

a) Faktor Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

b) Faktor Pengetahuan

Adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.



c) Rancangan Kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

d) Faktor Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Karakter atau kepribadian yang baik yang dimiliki oleh seseorang yang akan dapat melaksanakan pekerjaan secara serius dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga akan baik.

e) Motivasi Kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

f) Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g) Gaya Kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

### **2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Sugiono (2018) beberapa dimensi indikator untuk mengukur kinerja karyawan yakni:

1) Kualitas Kerja

diukur dari tanggapan karyawan terhadap kualitas pekerjaan dan kesempurnaan kerja yang dihasilkan.

2) Kuantitas Kerja

ialah jumlah unit dan siklus aktivitas yang dihasilkan dari pekerjaan yang telah diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ialah sebuah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dan dilihat dari sudut pandang dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Kerjasama

Merupakan suatu bentuk kerjasama antara karyawan satu dengan yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

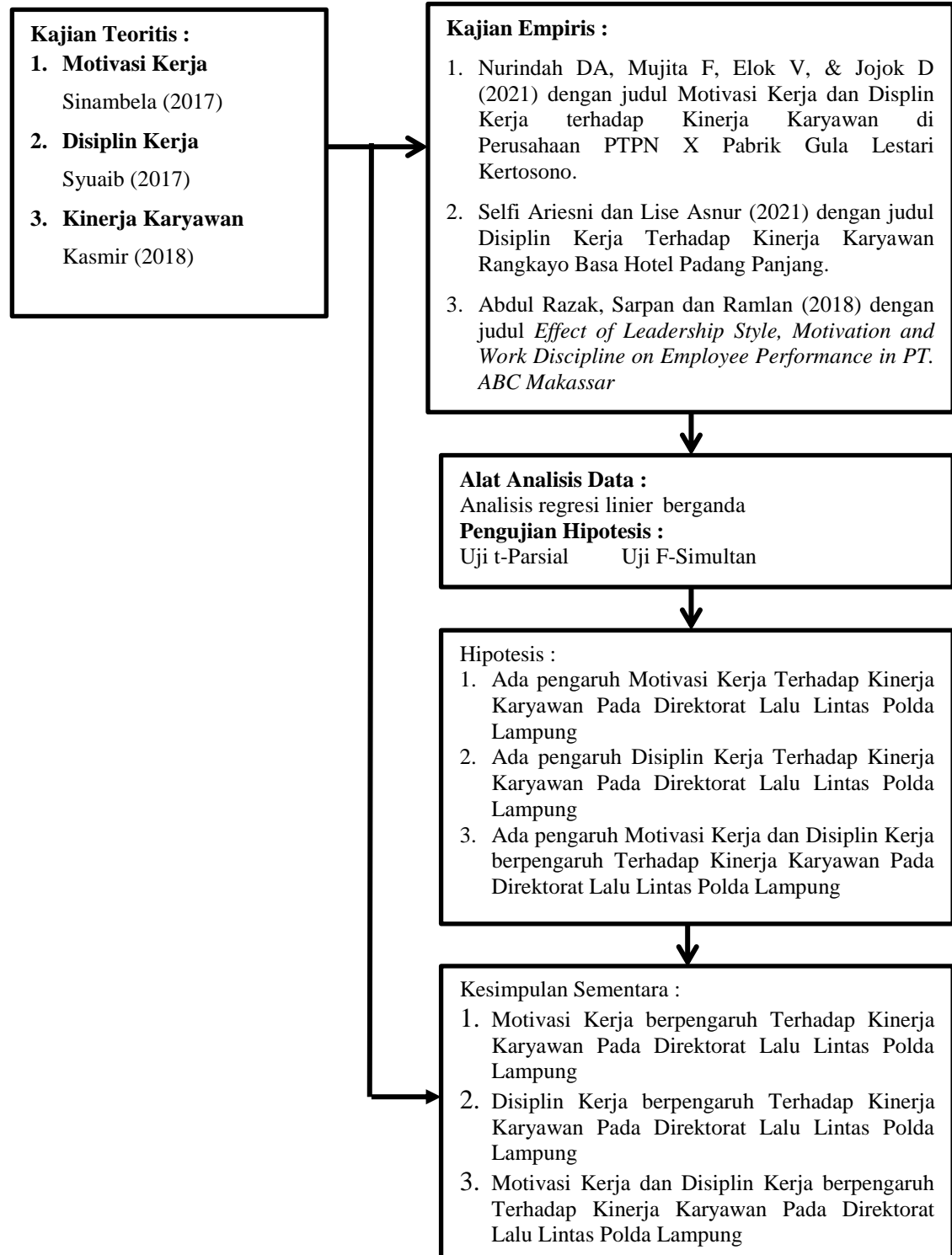
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul dan Tahun Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan Penelitian</b>	<b>Kontribusi Penelitian</b>
Nurindah DA, Mujita F, Elok V, & Jojok D	Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN X Pabrik Gula Lestari (Kertosono)	Terletak pada objek yang digunakan	Dalam penelitian ini memiliki Kontribusi bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Selfi Ariensi dan Lise Asnur	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rangkyo Basa Hotel Padang Panjang (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini hanya memiliki satu variabel independen dan dependen.	Dalam penelitian ini memiliki kontribusi bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
Abdul Razak, Sarpan dan Ramlan	<i>Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar</i> (2018)	<i>Work discipline has the greatest influence on employee performance</i>	Penelitian ini memiliki tiga variabel independen sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya memiliki dua variabel independen	memiliki kontribusi bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Ri yanto, Setyo. Sutrisno, Ady. & Ali, Hapzi.	<i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia</i>	<i>Working motivation and working environment partially significant influence on employee performance</i>	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada variabel independen X2 yang digunakan	memiliki kontribusi bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

	<i>Stock Exchangeat IDX (2017)</i>			
Yohanes Delvin Ardianto	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kereta Api (PT Inka) Madiun (2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yangakan dilakukan yaitu terletak pada variable independen X2 yang digunakan	Dalam penelitianini memiliki Kontribusi bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

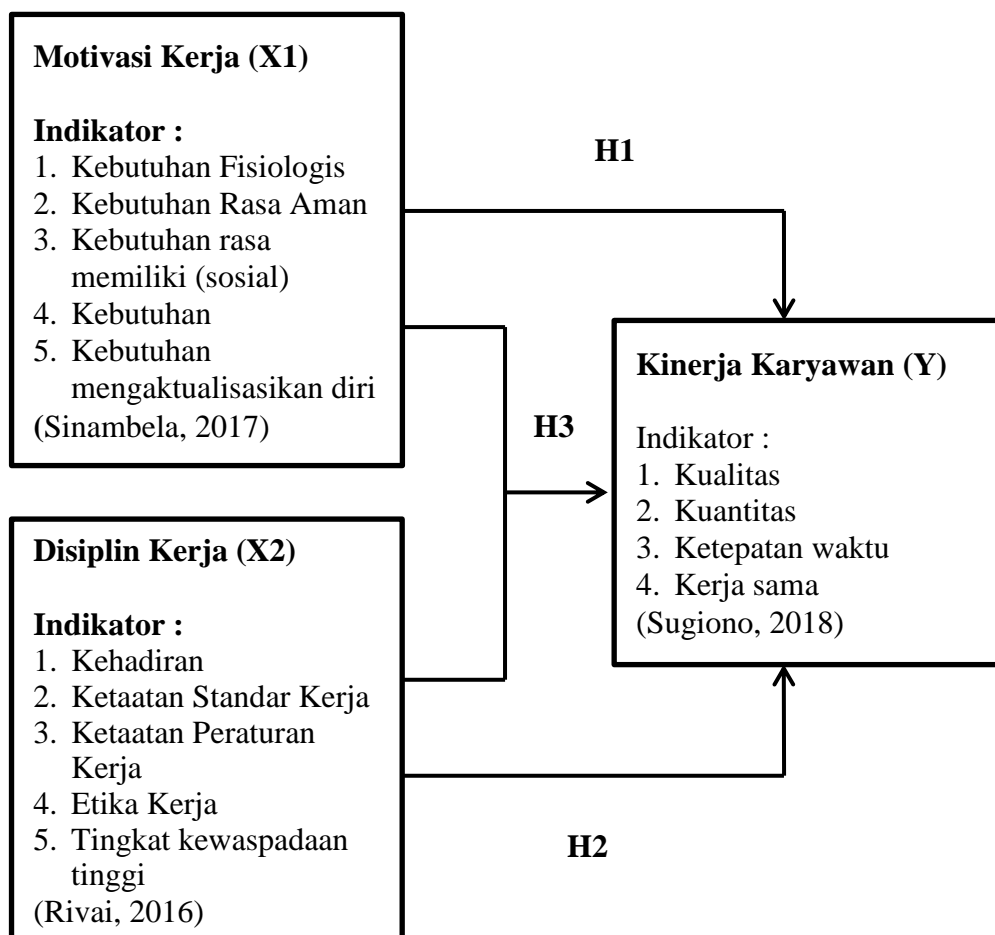
## 2.6. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



## 2.7. Kerangka Penelitian

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian



## 2.8. Pengembangan Hipotesis

### 2.8.1. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hamali (2018) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Edi (2018) telah membuktikan bahwa Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dalam mendukung perilaku manusia motivasi memiliki peran penting dalam proses bekerja, motivasi berasal dari dalam diri karyawan dan juga ruang lingkup perusahaan. Dari dalam diri berhubungan dengan keinginan untuk memperoleh jabatan yang lebih baik maupun mencapai prestasi dalam bekerja, lalu dari lingkup perusahaan berasal dari lingkungan perusahaan, rekan kerja, fasilitas penunjang pekerjaan, maupun bentuk penghargaan lainnya. sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja (X1) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung.**

### **2.8.2. Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Sinambela (2018), disiplin ialah perilaku dan perbuatan yang menyesuaikan peraturan perusahaan baik yang tertulis ataupun tidak tertulis. Bagi perusahaan pentingnya menegakkan suatu kedisiplinan dan adanya disiplin itu akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil yang diperoleh optimal. Bagi karyawan juga memperoleh suasana kerja yang nyaman, menyenangkan sehingga menaikkan semangat kerja dalam penyelesaian tugas mereka. Jika disiplin diterapkan dengan baik pada karyawan maka akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan jika disiplin rendah maka akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin berdampak besar terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penerapan disiplin kerja pada setiap karyawan sangatlah penting karena semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fahri, Suriyanti & Aryati (2021) yang telah membuktikan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pulau Taliabu Maluku Utara. Selanjutnya menurut Ahok (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja pada

instansi merupakan hal yang penting dan bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan kesediaan merupakan suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung**

### **2.8.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Kasmir, 2018) Motivasi ialah hal yang mendorong perilaku manusia agar bisa bekerja lebih diat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut (Sinambela, 2017) motivasi adalah sebuah perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang lebih khusus sesuai dengan tujuan mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurindah Dwi Antika, dkk (2021) telah menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PTPN X Pabrik Gula Lestari (Kertosono). Tingginya kinerja seorang karyawan tidak akan lepas dari Motivasi Kerja (seperti kebutuhan, sikap, kemampuan, pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja) dan disiplin kerja (seperti selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien). Tingginya tingkat motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja dalam perusahaan sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung**



## **BAB III**

### **METODO PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Survei ini digunakan untuk memecahkan masalah dengan populasi yang sangat besar, sehingga diperlukan ukuran sampel yang besar. Konsisten dengan pendapat diatas, survei menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi dari responden. Hal ini berarti bahwa penelitian yang dilakukan menitik beratkan pada data-data yang berupa angka (numerik), lalu penggunaan metode penelitian ditujukan untuk mengetahui signifikansi antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan.

#### **3.2. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2016), penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data, yaitu kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Skala ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala psikometrik yang biasa digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling umum digunakan dalam penelitian survei. Data diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung.

**Tabel 3.1 Skala *Likert***

SS	Sangat Setuju	Skor = 5
S	Setuju	Skor = 4
CS	Cukup Setuju	Skor = 3
TS	Tidak Setuju	Skor = 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor = 1