

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

Menurut Rajagukguk dalam (Pusparini, 2018) menyatakan kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Menurut Arianty et al., (2016) Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa 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.

##### **2.1.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut kasmir (2016:) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang di miliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan.
- c. Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- e. Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

- f. Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.
- g. Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.
- k. Loyalitas yaitu merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

### **2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai**

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut. (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

- b. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
- c. pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- d. Tangung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perbuatan ketaatan dan perilaku sikap kepatuhan pada suatu individu terhadap sebuah peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Sikap dan perbuatan ini diharuskan untuk tiap karyawan agar memajukan suatu perusahaan tersebut.

Menurut Ernawati (2016) Kedisiplinan merupakan suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan suatu kepatuhan atau kesediaan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Kepatuhan disini bukan berarti hanya karena adanya tekanan-tekanan dari luar, melainkan kepatuhan yang didasari oleh adanya kesadaran tentang nilai dan pentingnya peraturan tersebut.

Menurut Arda (2017) Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik.

Menurut Sinambela (2018) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja terdiri atas tujuan umum disiplin kerja demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat (waskat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan.

#### **2.1.4 Indikator Disiplin Kerja**

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut. Indikator disiplin kerja menurut Rivai dalam Syafira et al., (2022):

1. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada standar kerja, hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya
3. Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien
4. Bekerja Etis, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

#### **2.1.5 Profesionalisme**

Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan (Ruswanda 2018)

Sedangkan menurut Sya'bani (2018) mengemukakan Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatannya masing-masing adapun penelitian yang dilakukan oleh Akhmad (2016) tentang pengaruh profesionalisme sumber daya manusia terhadap kinerja pelayanan di kantor SAMSAT Pinrang. Yang mengemukakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudi Lesmana & Nera Marinda Machdar (2018) menyatakan bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap kualitas audit. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Satwika (2016) yang meneliti tentang pengaruh profesionalisme, etika profesi dan pelatihan terhadap kinerja pada kantor Akuntansi Publik di Bali.

#### **2.1.6 Indikator Profesionalisme**

Indikator profesionalisme adalah kemampuan, kualitas, sarana, prasarana, jumlah sumber daya manusia dan teknologi informasi (Ruswanda 2018) :

1. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
2. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
3. Sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
4. Jumlah sumber daya manusia suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.
5. Teknologi informasi seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

6. Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa serupa pengukuran dari alat ukur yang sama akan memberikan hasil yang sama.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rumimpunu, Reinhard J., Lengkong, Victor P.K., Sepang, Jantje L. (2018)	Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut	Profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut
			Profesionalisme secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut
			Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut
			Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut
2	Yusuf, Tamzil., Suci, Gita (2019)	Pengaruh Kompetensi Profesionalisme Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara	Kompetensi Professional Guru, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap E11:N14p Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 PPU.
			Kompetensi Professional Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 PPU.
			Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 PPU.

			Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 PPU.
3	Nurjaya, Sunarsi, Denok., Effendy, Aidil Amin., Teriyan, Arga. Gunartin (2021)	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor	Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
			Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
			Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Rosada, Hendra., Madjir, Sulbahri., Aprini, Nisma	Pengaruh Disiplin Kerja, Profesionalisme dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang	Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan Disiplin Kerja, Profesionalisme dan Pengembangan Karir Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai
			Terdapat Pengaruh yang Positif dan Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
			Terhadap Pengaruh yang Positif dan Signifikan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang
			Terhadap pengaruh yang positif dan signifikan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Empat Lawang
5	Rosmawati., Ahyani, Nur., Missriani (2020)	Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru	Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja
			Terdapat pengaruh yang signifikan antar profesionalisme guru terhadap kinerja

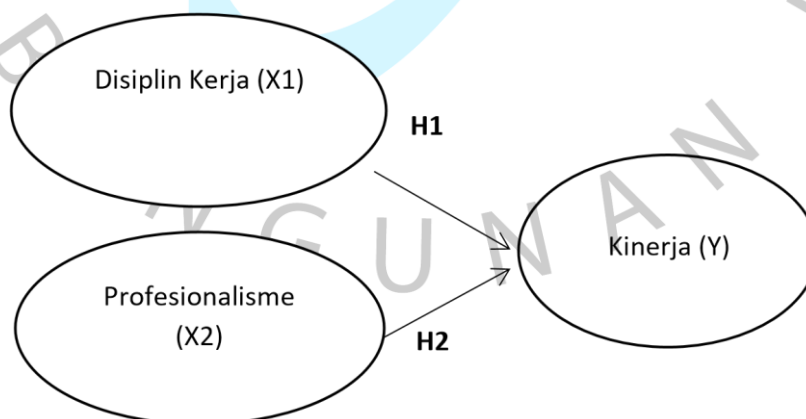
			Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara disiplin dan profesionalisme guru terhadap kinerja
6	Armani, Anggun Retha., Margunani (2017)	Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di SMA Negeri SeKabupaten Sragen	Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja
			Ada pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja
			Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
			Ada pengaruh profesionalisme guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja
7	Khumaira, Sitria Amalia (2020)	Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
	Sekretariat Daerah Provinsi Riau		Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
			Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
			Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
			Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
			Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja
			Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja
8	Pongoh, Mutiara.,	Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme dan	Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja



	Tewal, Bernhard., Sendow, Greis M. (2021)	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya Pada Masa Pandemi di PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan	Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja
9	Srisiska., Ahyani, Nur., Missriani. (2021)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	Ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Ada pengaruh yang signifikan disiplin dan motivasi kerja

### 2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Sugishirono (2017: 60), kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan pendahuluan. Hipotesis merupakan suatu praduga yang belum bisa dipastikan kebenarannya. Berdasarkan spekulasi, hipotesis bisa benar atau salah. Hipotesis yang muncul adalah kebiasaan manusia berhubungan dengan jumlah sampah (Sofia, 2021). Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

### 2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Arda (2017) Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) bahwa 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.

Penerapan disiplin kerja setidaknya dapat meningkatkan mutu kerja pegawai kearah yang lebih baik, yang nantinya pemahaman akan disiplin kerja akan memudahkan pimpinan dalam mencapai tujuan dari organisasi. Penelitian terdahulu menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rumimpunu et al., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Jeni, Ninik, & Ayu (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Apabila perusahaan menerapkan disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang baik.

**Hipotesis 1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara kantor cabang Bintaro Jaya**

#### **2.4.2 Pengaruh Profesionalisme (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Sya'bani (2018) mengemukakan Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatannya masing-masing.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Khumaira & Sitria, (2020). Dengan selalu mengembangkan kompetensi diri pegawai dalam mencapai pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka pegawai memiliki kualitas untuk menyelesaikan sejumlah target pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Artinya semakin profesional seorang pegawai maka kinerja akan meningkat.

**Hipotesis 2: Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara kantor cabang Bintaro Jaya**