

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai upaya peneliti dalam mencari perbandingan serta untuk menemukan inspirasi baru bagi penelitian yang akan dilakukan. Dengan mempelajari penelitian terdahulu, peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan oleh penelitian sebagai dasar dalam melakukan penelitian.

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

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Akhmad Hatimus Sughuli (2022)  Jurnal: Soetomo <i>Business Review</i>  Link: <a href="https://doi.org/10.25139/sbr.v3i3.5403">https://doi.org/10.25139/sbr.v3i3.5403</a>	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan.  <b>Variabel:</b> XI: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Z: Komitmen Organisasi Y: Kinerja Pegawai	<b>Alat analisis</b> Menggunakan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ) dengan SPSS.  <b>Hasil Penelitian</b> 1. Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) dan komitmen organisasi (Z) 2. Komitmen organisasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) 3. Motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui Komitmen organisasi (Z)

2	<p>Hadi Kuswoyo (2022)</p> <p>Skripsi: UMSU Medan</p> <p>Link: <a href="http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/19250">http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/19250</a></p>	<p>Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana (KB) Kabupaten Deli Serdang</p> <p><b>Variabel:</b> X1: Motivasi X2: Kepemimpinan Z: Komitmen Organisasi Y: Kinerja Pegawai</p>	<p><b>Alat analisis</b> Menggunakan aplikasi SEM-PLS dengan uji analisis model struktural dan mediation effect.</p> <p><b>Hasil Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)</li> <li>2. Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)</li> <li>3. Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Komitmen organisasi (Z)</li> <li>4. Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Komitmen organisasi (Z)</li> <li>5. Komitmen organisasi (Z) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y)</li> <li>6. Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui Komitmen organisasi (Z)</li> <li>7. Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui Komitmen organisasi (Z)</li> </ol>
3	<p>Ivana Adela (2020)</p> <p>Skripsi: UMSU Medan</p> <p>Link: <a href="http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/19250">http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/19250</a></p>	<p>Pengaruh Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan</p>	<p><b>Alat analisis</b> Menggunakan Smart PLS dengan teknik analisis jalur (analisis path)</p> <p><b>Hasil Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efikasi diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)</li> </ol>

	<a href="#">4947</a>	<p><b>Variabel:</b>  X1: Efikasi Diri  X2: Disiplin Kerja  Z: Komitmen Organisasi  Y : Kinerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Efikasi diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Z)</li> <li>3. Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)</li> <li>4. Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Z)</li> <li>5. Komitmen organisasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)</li> </ol>
4	<p>Moh. Ainul Yaqin (2021)  Skripsi:  UIN Medan  Link:  <a href="http://etheses.uin-malang.ac.id/33739/">http://etheses.uin-malang.ac.id/33739/</a></p>	<p>Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah - Mui Jawa Timur)</p> <p><b>Variabel:</b>  XI: Motivasi Kerja  Y: Kinerja Karyawan  Z: Komitmen Organisasi</p>	<p><b>Alat analisis</b>  Menggunakan SmartPLS</p> <p><b>Hasil Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja (X1) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja karyawan (Y)</li> <li>2. Komitmen organisasi (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)</li> <li>3. Komitmen organisasi (Z) memediasi pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)</li> </ol>
5	<p>Muhammad Ilyas Alfarizi (2021)  Skripsi:  UIN Jakarta  Link:  <a href="https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/57384">https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/57384</a></p>	<p>Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Indopangan Sentosa)</p> <p><b>Variabel:</b>  X1: Motivasi</p>	<p><b>Alat analisis</b>  Menggunakan path analysis dengan aplikas SPSS</p> <p><b>Hasil Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi (Z)</li> <li>2. Kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen</li> </ol>

		X2: Kompetensi SDM Z: Komitmen Organisasi Y: Kinerja Karyawan	<p>organisasi (X2)</p> <p>3. Motivasi (X1) dan Kompetensi SDM (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)</p> <p>4. Komitmen organisasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)</p> <p>5. Motivasi (X1) kompetensi SDM (X2) dan Komitmen organisasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) secara simultan</p>
--	--	---	---

Sumber : Data diolah, 2023

## B. Teori Yang Digunakan

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan. Menurut (Kaehler & Grunde 2019) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses berkelanjutan

yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya. Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2019) Mengemukakan “Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

#### **b. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi-Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Menurut (Adamy, 2016) menjelaskan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

##### 1) Fungsi Manajerial

###### a. Perencanaan

Perencanaan adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan bisnis dengan membantu pencapaian suatu tujuan.

###### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengorganisasikan seluruh pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang menuntut semua karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah memantau aktivitas semua pegawai untuk memastikan bahwa mereka mengikuti aturan perusahaan dan bekerja seperti yang diharapkan. Tindakan korektif dan perbaikan proyek dilakukan jika terjadi penyimpangan atau kesalahan.

2) Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi dan orientasi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber yang baik akan membantu tercapainya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah memberikan kompensasi langsung dan tidak

langsung berupa uang atau harta kepada karyawan sebagai balas jasa atau balas jasa yang dibayarkan oleh suatu perusahaan.

d. **Pengintegrasian**

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan Pegawai, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

## **2. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat di artikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Bintoro dan Daryanto (2021) menyatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2019) menyebutkan juga bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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

Menurut Mangkunegara (2018) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

- 1) Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.

- 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator merupakan aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Menurut Robbins (2018) indikator dari kinerja karyawan meliputi :

- 1) Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi

dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4) Efektifitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 3. Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Umam, 2018) motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Menurut (Afandi, 2018) berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Suwanto & Koemono, 2018) berpendapat bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

### 1) Faktor yang Bersifat Internal

Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, seperti : Harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

### 2) Faktor yang Bersifat Eksternal

Yang mempengaruhinya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

## **c. Indikator Motivasi**

Dalam pemberian motivasi yang bertujuan untuk dapat memberikan semangat kerja bagi pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2017) berpendapat bahwa ada beberapa indikator-indikator yang dapat meningkatkan motivasi, yaitu :

### 1) Kerja Keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

## 2) Orientasi Masa Depan

Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

## 3) Usaha Untuk Maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai.

## 4) Ketekunan

Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

## 5) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga.

## 4. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja memiliki arti yakni suatu sikap, dimana seorang pegawai menunjukkan keseriusan dalam bekerja dan juga menaati aturan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan. Menurut Pendapat (Supomo dkk, 2018) Mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin

baik. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan Menurut (Hartatik, 2018) berpendapat bahwa disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah di setujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan tingkat kepatuhan terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang ditetapkan perusahaan/organisasi, dan juga sikap kesediaan dan kerelaan seorang karyawan untuk mematuhi perintah dari perusahaan.

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

Menurut (Hartatik, 2018), berpendapat bahwa factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

##### **1) Faktor Kepribadian**

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

##### **2) Faktor Lingkungan**

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar.

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus menerus. Agar proses pembelajaran belajar efektif, pemimpin merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

**c. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja menurut (Hamali, 2018) adalah sebagai berikut :

1) Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2) Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara suka rela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang diperlukan, serta perilaku kerjanya.

## 5. Komitmen Organisasi

### a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut pendapat (Samsudin, 2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu.

Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Sedangkan Menurut (Priansa, 2018) Menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan diorganisasi tersebut.

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut (Darmadi, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

### 1) Faktor Personal

Misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.

### 2) Factor Organisasional

Meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.

### 3) Faktor Relasional

Meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

## **c. Indikator Komitmen Organisasi**

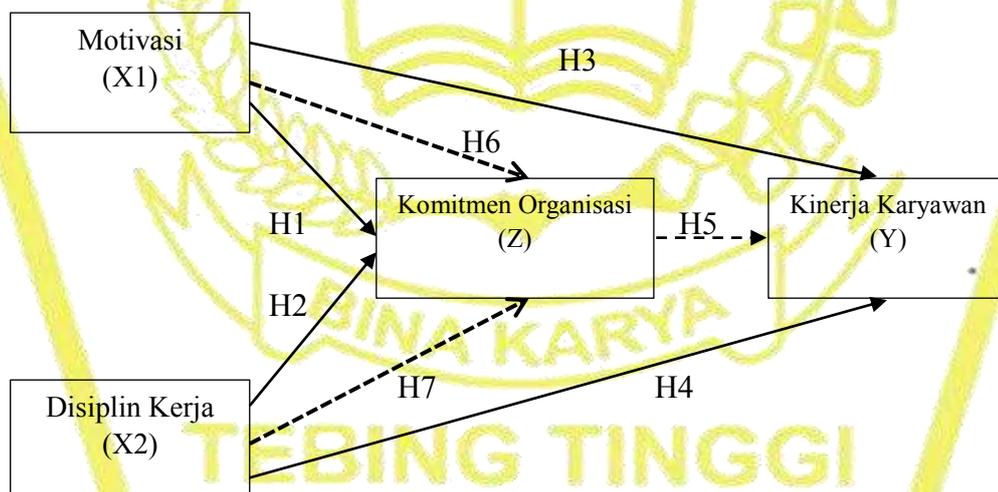
Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018) menyatakan bahwa :

- 1) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi: Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi, dan kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

- 2) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi :  
Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
- 3) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi :  
Kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah susunan konstruksi logika. Dimana kerangka ini di rumuskan untuk menjelaskan konstruksi aliran logika untuk mengkaji secara sistematis kenyataan empirik kerangka pemikiran/kerangka konseptual ini di tujuan untuk memperjelas variabel yang di teliti sehingga elemen pengukuranya dapat di rinci secara kongkrit.



**Gambar 2.1**

### Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > : Pengaruh langsung  
 - - - - -> : Pengaruh tidak langsung

### **1. Hubungan antara Motivasi dengan Komitmen Organisasi**

Menurut (Umam, 2018) motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu serta meningkatkan komitmen organisasi bagi setiap pekerja.

### **2. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi**

Menurut Pendapat (Supomo dkk, 2018) Mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Seorang karyawan yang tidak mempunyai sifat disiplin kerja, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Disiplin Kerja memiliki arti yakni suatu sikap, dimana seorang pegawai menunjukkan keseriusan dalam bekerja dan juga menaati aturan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan dalam berkomitmen.

### **3. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Menurut (Afandi, 2018) berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang

menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu serta sangat berpengaruh terhadap kinerja para pekerja dalam suatu organisasi/perusahaan.

#### **4. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Menurut (Hartatik, 2018) Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah di setujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Sehingga dapat meningkatkan kinerja para pekerja yang bekerja di organisasi/perusahaan tersebut.

#### **5. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut (Priansa, 2018) Menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Komitmen organisasi sangat penting untuk mempertahankan dan mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan dalam sebuah organisasi/perusahaan.

#### **6. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening**

Motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu serta sangat berpengaruh terhadap kinerja para pekerja dalam suatu organisasi/perusahaan. Menurut (Umam, 2018) motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan

semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja.

## **7. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening**

Disiplin Kerja memiliki arti yakni suatu sikap, dimana seorang pegawai menunjukkan keseriusan dalam bekerja dan juga menaati aturan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan dalam berkomitmen. Menurut (Hartatik, 2018) Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah di setujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Sehingga dapat meningkatkan kinerja para pekerja yang bekerja di organisasi/perusahaan tersebut.

### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2020) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan. Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi.

3. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi.
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi.
6. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.
7. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

