

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.¹⁴

Sedangkan Menurut McGregor dikembangkan oleh Ouchi dengan teori Z yang menekankan kepada lingkungan "... *we learn how to manage people in such a way that they can work together effectively*".¹⁵ Berdasarkan teori ini dapat diketahui bahwa dengan adanya motivasi akan terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta bekerja sama itu, maka kinerja akan meningkat. Motivasi dapat dilaksanakan dengan berbagai cara antara lain dengan hubungan pendekatan finansial dan nonfinansial.¹⁶

Pendekatan finansial untuk menimbulkan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan upah atau balas jasa kepada pegawai, dimana balas jasa tersebut merupakan salah satu indikator variabel disiplin kerja. Sedangkan pendekatan nonfinansial dapat dilakukan dengan cara mengadakan

¹⁴ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, Cet-1 (Jakarta:Kencana,2013). Hlm.270

¹⁵ Laurier Mullins, 2005. Dalam buku Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, Cet-1 (Jakarta:Kencana,2013). Hlm. 240

¹⁶ *Ibid.* Hlm.274

sinkronisasi kepentingan individu dengan kepentingan bersama atau kepentingan organisasi, yang mana harus membutuhkan sebuah kecakapan, didalam suatu organisasi tersebut agar dapat tercipta sebuah komunikasi yang baik. Kecakapan merupakan salah satu indikator dari variabel deskripsi pekerjaan.

Kinerja karyawan pada praktiknya, tidak selamanya dalam kondisi baik yang diinginkan oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu, salah satunya faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Menurut Kasmir, disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.¹⁷ Sedangkan berdasarkan pengamatan penulis, bahwa absen yang terdapat di Bank Syariah Mandiri KC Prabumulih masih menggunakan absen manual, sehingga kehadiran pegawai masih kurang terkontrol. Disiplin yang tinggi akan mencerminkan seseorang yang berhasil dalam karyanya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan dan perusahaan akan berjalan lancar dengan harapan yang telah ditetapkan, apabila jika didalamnya terdapat kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Oleh karena itu agar perusahaan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan juga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

¹⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Cet ke-2 (Jakarta: Rajawali pers, 2016). Hlm. 193

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuann (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, yang merumuskan bahwa:

- 1) Human performrance = *Ability + Motivation*
- 2) Motivation = *Attitude + Situation*
- 3) Ability = *Knowledge + Skill*

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologi yang merupakan kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkannya. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari suatu sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi suatu situasi (*situation*) kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.¹⁸

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013). Hlm. 68

3. Metode Penilaian Kinerja

Seseorang karyawan yang bekerja disuatu organisasi perlu dilakukan penilaian dengan tujuan dapat diketahui sejauh mana karyawan tersebut telah menjalankan tugas, dan sejauh mana kelemahan yang dimiliki untuk diberi kesempatan untuk memperbaikinya. Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) sebaiknya dilakukan secara berkala sebagaimana dikatakan oleh Ricky W.Griffin¹⁹ bahwa, kinerja karyawan seharusnya dievaluasi secara berkala karena berbagai alasan. Salah satu alasannya yaitu bahwa penilaian kinerja diperlukan untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak dari program pelatihan. Alasan kedua bersifat administratif, untuk membantu dalam membuat keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi, dan pelatihan. Alasan yang lain adalah untuk menyediakan kinerja mereka saat ini dan merencanakan karier di masa mendatang.

Agar penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara maksimal maka diperlukan pengumpulan data, yaitu salah satunya dengan melakukan observasi, sebagaimana yang dikatakan oleh Wirawan²⁰ bahwa, "dalam rangka mengobservasi, penilai mengumpulkan dan kinerja ternilai dan melakukan dokumentasi yang akurat yaitu mencatat dalam buku kerja atau dalam instrumen khusus untuk mencatat hasil observasi atau pengamatan.

4. Indikator-indikator kinerja karyawan

¹⁹Ricky W. Griffin, *Manajemen*, Salemba Empat,(terjemahan).2004. Hlm.429

²⁰Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Salemba Empat,2009). Hlm.105

Menurut Mathis dan Jackson, untuk mengukur kinerja karyawan secara individu Ada Lima indikator yaitu: a). Kualitas; Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan atau skill karyawan. b). Kuantitas; Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit. c). Ketepatan waktu; Ketepatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan. d). Efektivitas; Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi. e). Kemandirian; kemandirian adalah dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.²¹

B. Displin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin adalah kondisi kendali dari pegawai atau karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama yang sesungguhnya dalam salah satu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal pegawai atau karyawan adalah tindakan disipliner. Tindakan Disipliner (*discipliner action*) menegakkan sanksi apabila ia melanggar tugas yang diberikan²². Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.²³

²¹ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (bisnis, manajemen, keuangan dan sdm)*, (Jakarta: Salemba Siagian, 2002). Hlm.7

²² Mondy, R Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Penerbit Erlangga Edisi 10, Bandung). Hlm.162

²³ Singodimedjo, Markum, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet- 6 (Jakarta : Kencana, 2009). Hlm.85

Menurut Keith Davis Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.²⁴ Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar mereka bersedia meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Disiplin Kerja Dalam Pandangan Islam

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Hal ini erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Hal demikian dalam ajaran agama islam, manusia juga harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan bisa diselesaikan dengan tulus dan ikhlas.

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan islam dimana karyawan harus bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan

²⁴²⁴ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Hlm.129

mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surah Ar-Rad ayat 11 menyebutkan:

وَمَا يَلْفُظُونَ مِنْ صَحَابَةٍ مَقْرُونًا ۚ هُمُ الَّذِينَ هُمْ عَنْ قَوْمِهِمْ كَمَا يُحِبُّونَ أَنْ يَتْرَكُوهُمْ فَجِيَّتْ آلُهُمْ فِى الْيَتَامَىٰ ۚ وَكُلُّهُمْ رَافِعُونَ ۗ

وَمَا يَلْفُظُونَ مِنْ صَحَابَةٍ مَقْرُونًا ۚ هُمُ الَّذِينَ هُمْ عَنْ قَوْمِهِمْ كَمَا يُحِبُّونَ أَنْ يَتْرَكُوهُمْ فَجِيَّتْ آلُهُمْ فِى الْيَتَامَىٰ ۚ وَكُلُّهُمْ رَافِعُونَ ۗ

Terjemahannya:

bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah[767]. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak²⁵ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

—g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

²⁵ Wahidah Abdullah, *Disiplin Kerja Dalam Islam*. Hlm.161

Dengan pimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.²⁶

4. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin retributif (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*individual rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disiplin.
- d. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.²⁷

5. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin Kerja, yaitu: a) Tujuan dan kemampuan; Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan

²⁶ Veithzal Rivai Zainal, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014). Hlm. 89-92

²⁷ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2 (Jakarta: Prenadamedia Group 2018). Hlm. 599

(pekerjaan) yang dibebankan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Indikator disiplin kerja selanjutnya yaitu, b) Balas jasa; Balas jasa (*gaji dan kesejahteraan*) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. c) Keadilan; Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (*pengakuan*) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula dalam suatu pekerjaan

Indikator disiplin kerja yang ke 4 (empat) adalah, d) Sanksi hukuman; Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. e) Ketegasan; Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. f) Hubungan kemanusiaan; Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara

sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.²⁸

C. Deskripsi Pekerjaan

1. Definisi Deskripsi Pekerjaan

Job Description (*deskripsi pekerjaan*) merupakan salah satu informasi dari analisis pekerjaan yang menyangkut tentang tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dituntut oleh suatu pekerjaan. deskripsi pekerjaan sering juga disebut sebagai isi pekerjaan, di dalam kenyatannya setiap pekerjaan memiliki isi yang berbeda-beda.²⁹

Deskripsi pekerjaan menurut definisi Bureau of Law and Business Inc. dalam terbitannya berjudul *How to Write Job Description - The Easy Way* (1982), adalah “Catatan tertulis tentang tugas-tugas ,tanggung jawab,serta kualifikasi yang disyaratkan untuk suatu jabatan". Fungsi utama uraian jabatan adalah untuk mengidentifikasi jabatan, memeberikan batasan-batasan yang jelas, serta menguraikan batasa-batasan yang jelas , serta meng uraiakn cakupan dan isn jabatan tersebut.³⁰

2. Susunan Deskripsi Pekerjaan

Secara umum, urutan dari deskripsi pekerjaan memuat bagian yang mencakup:

²⁸ Nova Syafrina, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Vol 8, No 4, Desember 2017.

²⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Erlangga: PT Gelora Aksara Pratama,2012). Hlm 75

³⁰ Lumbatoruan, Magdalena (1992), *Ensiklopedia Ekonomi Bisnis dan Manjamen*. (Jakarta: PT Citra Adi Pustaka). Hlm.2-4

- a. Identifikasi pekerjaan
- b. Uraian singkat tentang pekerjaan
- c. Tugas-tugas yang dilaksanakan
- d. Tanggung jawab pekerjaan
- e. Wewenang atas pekerjaan
- f. Hubungan dengan pekerjaan lain
- g. Bahan dan peralatan yang dibutuhkan.³¹

3. Tahap-Tahap Proses Deskripsi Pekerjaan

Menurut Mathis dan Jackson, Tahap-tahap proses deskripsi pekerjaan yaitu:³²

- a. Perencanaan deskripsi pekerjaan

Merencanakan deskripsi pekerjaan adalah penting bahwa proses analisis pekerjaan direncanakan sebelum memulai pengumpulan data dari para manajer dan karyawan. Mungkin pertimbangan paling penting adalah mengidentifikasi sasaran dari deskripsi pekerjaan itu atau mungkin hanya sekedar memutakhirkan uraian pekerjaan.

- b. Mempersiapkan dan mengkomunikasikan deskripsi pekerjaan

Persiapan dimulai dengan mengidentifikasi pekerjaan yang sedang dikaji. Dalam fase ini mereka yang akan dilibatkan dalam melakukan deskripsi pekerjaan dan metode yang akan dipakai harus diidentifikasi. Hal ini juga harus dispesifikasi bagaimana pelaksana dan manajer yang kini

³¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Erlangga: PT Gelora Aksara Pratama). Hlm. 7-775

³² Robert L Mathis dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori)*, Jakarta: Salemba Empat, 2001).

bertugas akan berperan serta dalam proses itu dan berapa banyak pekerjaan karyawan yang akan dipertimbangkan.

c. Melakukan deskripsi pekerjaan

Dengan tuntasnya persiapan, deskripsi pekerjaan dapat dilakukan. Metode yang dipilih akan menentukan jalur waktu untuk kegiatan itu. Waktu yang cukup harus diberikan untuk mendapatkan informasi dari para karyawan dan manajer.

4. Indikator- Indikator deskripsi pekerjaan

Indikator-indikator deskripsi pekerjaan yaitu:³³ a). Apa yang dilakukan; Karyawan paham dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan. b) Tanggung jawab; karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Indikator deskripsi pekerjaan selanjutnya yaitu, c) Kecakapan atau pendidikan yang diperlukan; Karyawan memahami bahwa setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan kecakapan dan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut. d) Kondisi; Seseorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi. e) Performa dan Kualitas; Jenis dan kualitas orang yang

³³ Farida Mustakawati. *Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Kaaryawan Departemen Security di PT. Wilmar Nabati Indonesia-Gresik*. Jurnal. Vol 03, Nomor 02 Desember 2014. Hlm.154-180

diperlukan untuk jabatan tersebut, karyawan yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Bachtiar Arifudin Husain (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Displin Kerja , Kinerja Karyawan	Berdasarkan pengujian diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . ³⁴
2.	Calista Feby Tarigan,dkk. (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GIOVANI ABADI SENTOSA	Disiplin Kerja dan Job Description, Kinerja Karyawan	Didapat hasil penelitian bahwa disiplin kerja,job description berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. ³⁵
3.	Farida Mustikawati, Indra Kurniawan. (2014)	Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security di PT. Wilmar Nabati	Job Description , Kinerja Karyawan	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ³⁶

³⁴ Bachtiar Arifudin Husain. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No. 1, Juli 2018

³⁵ Calista Feby Taringan, dkk. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Giovani Abadi Sentosa*. Jurnal Global Manajemen Vol 8, No. 1, juni 2019

³⁶ Farida Mustikawati dan Indra Kurniawan. *Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security di PT. Wilmar Nabati Indonesia-Gresik*. Jurnal Vol 03, No. 2, Desember 2014.

		Indonesia-gresik		
4.	Karlina Pitaloka, dkk. (2019)	Pengaruh Job Description dan Job Spesification Terhadap Kinerja Karyawan	Job Description dan Job Spesification, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil pengujian variabel job description berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ³⁷
5.	Jeli Nata Liyas, Reza Primadi (2017)	Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Displin Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa displin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. ³⁸
6.	Iga rosa anggraini, dkk (2020). ³⁹	Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang	Analisis Jabatan, Kinerja Pegawai	Job Description tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
7.	Agung Setiawan (2013).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit	Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ⁴⁰

³⁷ Karlina Pitaloka. *Pengaruh Job Description dan Job Spesification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)*. Jurnal, Vol 1, No 2, Juni 2019.

³⁸ Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol 2, No 1, Januari 2017.

³⁹ Iga rosa, dkk. 2020. *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang*. Jurnal. Vol.14.1. Hlm.25-31

⁴⁰ Agung Setiawan, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 1 No 4 juli 2013

		Umum Daerah Kanjuruhan Malang		
8.	Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ⁴¹
9.	Asmara Hendra Komara, dkk	Pengaruh Desjripsi Pekerjaan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akasindo Karya Gemilang Di Pekanbaru	Desjripsi Pekerjaan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja	Deskripsi pekerjaan dan kedisiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. ⁴²
10.	Mutia Arda	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ⁴³

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian menggunakan objek yang berbeda yaitu penelitian dilakukan di kota

⁴¹ Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 8 No: 1, 2019(Juni); 70-78

⁴² Asmara Hendra Komara, dkk, *Pengaruh Desjripsi Pekerjaan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akasindo Karya Gemilang Di Pekanbaru*.

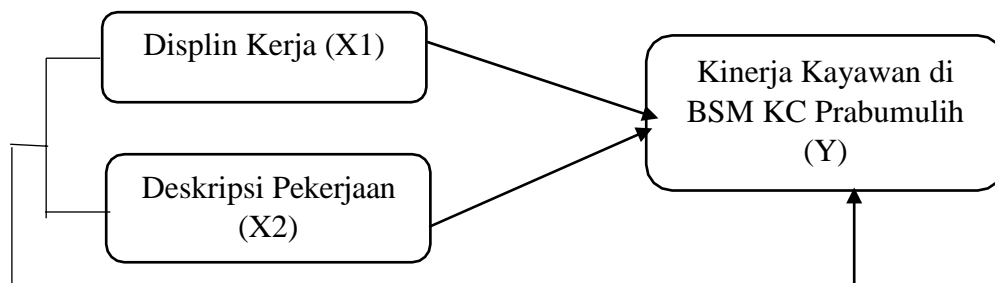
⁴³ Mutia Arda, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. Jurnal. Vol. 18 No. 1, 2017, 45-60.

palembang, peneliti menggunakan variabel disiplin kerja dan job description terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Prabumulih.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel-variabel penelitian Bachtiar, mutia arda dan Prastika meilani menggunakan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Calista dkk, menggunakan variabel disiplin kerja dan job description terhadap kinerja karyawan, Farida, indra Agung setiawan, asmara dan iga rosa menggunakan variabel job description terhadap kinerja karyawan, Karlina dkk, menggunakan variabel job description dan job specification terhadap kinerja karyawan, Jeli, Reza menggunakan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Kerangka Teoritik

Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya dan hasil penelitian terdahulu, maka variabel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut : Disiplin Kerja (X1), Deskripsi Pekerjaan (X2), dan Kinerja Karyawan (X3). Sehingga Kerangka Pemikiran ini dapat digambarkan seperti pada gambar berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Teoritik

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui riset. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.⁴⁴

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa variabel bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Jeli dan Reza tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Prabumulih

⁴⁴ Sulyanto, *Metode Riset Bisnis*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2009). Hlm.39

2. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Farida, Indra, tentang pengaruh job description terhadap kinerja karyawan departemen security di PT. Wilmar Nabati Indonesia-Gresik, menunjukkan bahwa job description hasil penelitian memperlihatkan bahwa job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sedangkan penelitian yang dilakukan Karlina, Nurdiana, dan Kasman tentang pengaruh job description dan job specification terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa job description berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Prabumulih

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja dan Deskripsi Pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Calista dkk, menunjukkan bahwa disiplin kerja, job description berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Disiplin kerja dan deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Prabumulih