

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini yang berhubungan dengan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama Peneliti, dan Tahun Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
1.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau (Farisi, Irnawati, & Fahmi 2020)	Analisis Regresi Linier Berganda	motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Confred Indonesia Tbk. Unit Padang (Lidya Martha & Riza Maiwan P)	Analisis regresi linier berganda	1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pattindo Malang (Nur Avni. R, Hamida Nayati. U & Ika Ruhana, 2015)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). 2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4.	<i>The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado</i> (Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Manado) (Valensia Angelina Wisti Dapu, 2015)	<i>associative method using questionnaires and multiple regression analysis</i> (Metode Asosiatif dengan menggunakan kuisioner dan analisis regresi berganda)	Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara, Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5.	<i>The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia</i> (Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samsung Elektronik Indonesia) (Ryani Dhyhan P & Muhamad Ekhsan 2020)	Analisis Uji Regresi Linier Berganda	1. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan secara simultan variabel Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. 2. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan secara simultan variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

6.	<p><i>The Effect of Work Discipline and Work Motivation Towards the Performances of LPP RRI Employees</i> (Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI) (Isnaini, Hamsani & Andriyansah 2020)</p>	Statistik SPSS Software Versi 2.3	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di LPP RRI Belajasumba 2. Memiliki motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di LPP RRI Belajasumba 3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Belajasumba.
----	--	--------------------------------------	--

Sumber : Penelitian terdahulu

Berikut ini adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti :

1. Penelitian pertama

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah terdapat variabel bebasnya yaitu Motivasi, persamaan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan, dan persamaan metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, Sementara objek yang akan diteliti oleh penulis adalah PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang.

2. Penelitian kedua

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan peneliti adalah terdapat variabel bebasnya yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, persamaan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan, Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Japfa Confred Indonesia Tbk. Unit Padang, sementara objek yang akan diteliti oleh penulis adalah PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang.

3. Penelitian ketiga

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan peneliti adalah terdapat variabel bebasnya yaitu Motivasi Kerja, persamaan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan, dan persamaan metode persamaan metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Pattindo Malang, sementara objek yang akan diteliti oleh penulis adalah PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang.

4. Penelitian keempat

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan peneliti adalah terdapat variabel bebasnya yaitu disiplin kerja, persamaan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan, dan

persamaan metode persamaan metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Trakindo Utama Manado, sementara objek yang akan diteliti oleh penulis adalah PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang.

5. Penelitian kelima

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan peneliti adalah terdapat variabel bebasnya yaitu disiplin kerja, persamaan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan, dan persamaan metode persamaan metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah PT Samsung Elektronik Indonesia, sementara objek yang akan diteliti oleh penulis adalah PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang.

6. Penelitian Keenam

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan peneliti adalah terdapat variabel bebasnya yaitu disiplin kerja, persamaan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan, Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah LPP RRI, sementara objek yang

akan diteliti oleh penulis adalah PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang. Dan perbedaan metode penelitian, penelitian terdahulu yang digunakan yaitu *statistic* SPSS Versi 2.3, sementara penelitian yang dilakukan oleh penulis metode penelitian yang digunakan adalah analisis linier berganda.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Motivasi Kerja

2.2.1.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu bentuk dorongan atau dukungan untuk individu-individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan perusahaan dan dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Menurut (Afandi, 2018) motivasi merupakan faktor yang mendukung seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang.

Menurut (Robbins, 2016) motivasi diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kemauan dalam diri seseorang yang membangkitkan semangat kerja dan mengarahkan tindakan yang seharusnya. Pendapat lainnya tentang motivasi yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2011) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu.

Oleh karena itu motivasi seringkali dikatakan sebagai faktor pendorong seseorang.

Dapat disimpulkan bahwa dalam diri seseorang perlu adanya suatu motivasi, jika dalam diri orang tersebut tidak ada motivasi dalam bekerja maka dia akan memberikan upaya minimum dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi sangatlah perlu dibutuhkan dalam kinerja individual. Yang berarti motivasi menimbulkan dan memberikan motivasi atau dalam hal lain motivasi keadaan yang menimbulkan dan memberikan dorongan. Bisa juga dijelaskan motivasi adalah penyebab seseorang melakukan sesuatu dengan cara tertentu.

2.2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi bagian dari proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Sutrisno, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan menjadi dua yaitu faktor *Intern* dan *Ekstern* yang bersal dari karyawan, sebagai berikut :

1. Faktor *Intern*

Faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seorangantara lain :

- a). Keinginan untuk dapat hidup
- b). Keinginan untuk dapat memiliki
- c). Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d). Keinginan untuk memperoleh pengakuan

e). Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor *Ekstern*

Faktor *ekstern* juga penting peranannya dalam melemahkan motivasi seseorang antara lain :

- a). Kondisi lingkungan kerja
- b). Kompensasi yang memadai
- c). Peraturan yang fleksibel
- d). Adanya jaminan pekerjaan karyawan
- e). Supervise yang baik
- f). Status dan tanggung jawab.

2.2.1.3 Teori Motivasi Kerja

Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Menurut Abraham Maslow menurut (Rivai, 2014) yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Antara lain seperti kebutuhan akan sandang, pangan, papan, dan kebutuhan jasmani lainnya dari karyawan.

2. Kebutuhan keamanan

Antara lain seperti kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik.

3. Kebutuhan sosial

Antara lain seperti hubungan persahabatan, komunikasi, rasa kekeluargaan, dan rasa saling memilik antar karyawan lain.

4. Kebutuhan penghargaan

Antara lain mencakup faktor penghormatan harga diri, otonomi, prestasi, status di dalam perusahaan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Merupakan dorongan untuk menjadi seorang yang sesuai dengan ambisinya dan mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

Teori ERG dalam Gunawan (2015), mengatakan bahwa individu mempunyai tiga rangkaian kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence need*), kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness need*), kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar individu dan juga bermasyarakat. Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status.
3. Kebutuhan akan kemajuan/pertumbuhan (*growth need*), Keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) dijelaskan bahwa motivasi diklasifikasikan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi

ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik ini meliputi kebutuhan fisiologis seperti:

1. Gaji
2. Kondisi kerja
3. Tunjangan
4. Hubungan dengan atasan

Sedangkan motivasi intrinsik ini lebih kepada sikap yang timbul dari dalam diri seseorang, seperti :

1. Kepuasan kerja
2. Prestasi kerja
3. Peluang untuk maju
4. Tanggung jawab.

2.2.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) untuk mengukur motivasi terdapat beberapa indikator motivasi ekstrinsik antara lain :

1. Gaji

Dalam hal ini apakah gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang kondusif berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan untuk bekerja.

3. Tunjangan

Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan masa tua kepada karyawan.

4. Hubungan dengan atasan

Atasan harus selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada bawahan agar semangat untuk bekerja.

Sedangkan motivasi instrinsik antara lain :

1. Kepuasan kerja

Bila karyawan puas dengan apa yang diharapkan, akan menimbulkan keinginan yang kuat untuk melakukan pekerjaan lebih baik

2. Prestasi kerja yang diraih

Dengan adanya prestasi, akan membuat karyawan bekerja melebihi prestasi yang dicapai.

3. Peluang untuk maju

Dengan adanya peluang karier, karyawan akan termotivasi bekerja lebih baik lagi.

4. Tanggung jawab

Rasa memiliki akan tanggung jawab terhadap pekerjaan, akan membuat karyawan bekerja dengan maksimal.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut (Darmawan, 2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Sutrisno, 2011) disiplin adalah sikap atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis ataupun yang tidak tertulis.

Dari beberapa teori diatas yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku tanpa ada rasa beban atau paksaan, tetapi dirasakan secara penuh kesadaran dan kesediaan.

2.2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014) mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

1. Tujuan dan kemampuan, mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai dari perusahaan harus jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Yang berarti bahwa tujuan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan

karyawan yang berkaitan, agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin untuk bekerja.

2. Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan dan panutan oleh para karyawan atau bawahannya. Pimpinan sendiri kurang disiplin jangan berharap kedisiplinan bawahannya akan baik. Pimpinan yang baik akan menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh oleh karyawan dan bawahannya.
3. Balas jasa, ikut mempengaruhi kedisiplinan dari karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif dan sesuai dengan apa yang telah disepakati.
4. Keadilan, ikut mendorong terciptanya perilaku kedisiplinan karyawan karena sikap manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan lainnya.
5. Waskat (pengawasan melekat), adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan dalam perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus lebih efektif dan mengawasi langsung perilaku, moral, dan sikap kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada dan hadir

- di perusahaan untuk mengawasi dan memberikan pengarahan, jika ada bawahannya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.
6. Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan. Dengan sanksi dan hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin disiplin dan takut untuk melanggar peraturan perusahaan. Sanksi dan hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis dan masuk akal secara jelas pada semua karyawan.
 7. Ketegasan, setiap pemimpin yang bertindak tegas menerapkan perilaku kedisiplinan pada perusahaan akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Sebaliknya apabila pemimpin kurang tegas atau tidak tegas dalam menerapkan kedisiplinannya sulit baginya untuk memelihara sikap yang baik terhadap bawahannya.
 8. Hubungan kemanusiaan, manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang harmonis dan serasi pada perusahaan.

2.2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2016), antara lain :

1. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu yang dapat dilihat dari jam masuk, jam pulang dan jam istirahat yang tepat dan sesuai dalam peraturan perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan seperti dasar tentang cara berpakaian yang baik dan rapi dan tingkah laku dalam melakukan pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab serta cara berkerja sama dengan unit lainnya dalam perusahaan.

4. Taat pada peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang dibolehkan dan apa yang tidak dibolehkan untuk melakukan sesuatu pada perusahaan.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan tujuan atau program kerja yang telah ditentukan untuk mencapai sebuah visi dan misi perusahaan. Menurut (Moehariono, 2010) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

meuwujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis perusahaan.

Hasil kerja adalah suatu perolehan atau penyelesaian dari suatu tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2011) menjelaskan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain tentang kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh (Rivai, 2014) bahwa kinerja karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, meliputi standart hasil kerja, target, atau sasaran yang telah ditentukan.

Beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu penilaian atas hasil kerja seseorang secara keseluruhan. Yang meliputi standart hasil kerja, target, dan sasaran selama periode tertentu yang telah ditentukan. Kinerja dari karyawan dikatakan baik jika tujuan yang di inginkan perusahaan dapat tercapai dengan baik pula.

2.2.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dapat dikatakan sebagai kunci pengembangan pada karyawan. Penilaian kinerja memiliki prinsip manifestasi bentuk penilaian kinerja karyawan. Gambaran tentang keadaan karyawan dan

memberikan timbal balik dari penilaian kinerja. Prinsip dari penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi dari tiap individu di dalam perusahaan.

Adapun manfaat penilaian kinerja secara terperinci bagi tiap organisasi menurut (Rivai, 2014) diantaranya :

1. Perbaiki kinerja

Timbal balik pelaksanaan kinerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan.

2. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu dalam pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, dan menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, gaji, bonus, dan kompensasi lainnya.

3. Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja karyawan.

4. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan bahwa adanya suatu kebutuhan untuk latihan, demikian juga dengan kinerja yang baik dapat mencerminkan adanya potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir dari karyawan.

2.2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Setiap karyawan mempunyai kinerja di perusahaan yang berbeda, penyebabnya tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Secara rinci (Mangkunegara, 2017) berpendapat faktor yang berasal dari sifat-sifat seseorang itu sendiri dimulai dari faktor kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan latar belakangnya. Sifat-sifat dasar yang ada pada masing-masing individu memang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam penyelesaian tugas yang diberikan, tentunya hal ini akan menjadi ukuran pada setiap karyawan.

Faktor motivasi terbentuk dari sikap kesopanan (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Hal ini akan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Motivasi merupakan suatu dorongan, hasrat, atau minat yang begitu besar dalam diri karyawan untuk mencapai suatu keinginan tertentu.

Motivasi ini akan menjadi peran besar pada karyawan agar terus berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2018), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seseorang karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai standar dari perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu.

3. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja.

4. Tanggung jawab

Merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.3 Pengaruh antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018) menjelaskan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, terdorong, dan tersemangati untuk melakukan suatu aktivitas dengan senang hati dan sungguh-sungguh. Dalam perusahaan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja dengan mendorong dan memotivasi karyawan agar bekerja dengan senang hati dan sungguh-sungguh. Karyawan yang termotivasi dapat bekerja sesuai dengan target dari perusahaan.

Hal ini telah dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu oleh (Farisi, Irnawati, & Fahmi 2020) pada (Daspar, 2020) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk melihat suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam

mentaati peraturan perusahaan. Kedisiplinan karyawan menggambarkan perilaku maupun sikap seseorang yang mematuhi tata tertib yang ada dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Begitu pula seorang karyawan juga harus bekerja dengan standart operasional perusahaan setra bertanggung jawab terhadap semua tugas yang diberikan oleh perusahaan.

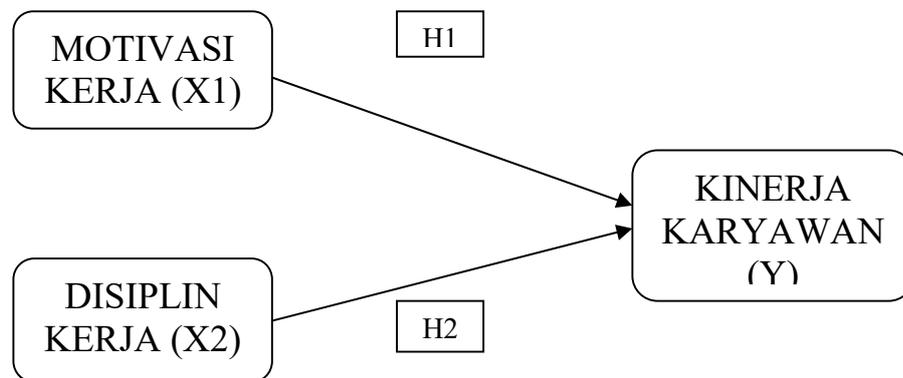
Hal ini telah dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu oleh (Martha & Maiwan, 2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berfikir merupakan suatu gambaran skematis tentang arah dari penelitian yang dilakukan, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan urian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan, untuk kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, karena dalam pencapaian suatu tujuan dari perusahaan perlu adanya suatu dorongan yang dapat menggerakkan karyawan untuk semangat dalam bekerja.

Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi hal terpenting dalam melakukan pekerjaan karena kedisiplinan karyawan dapat mempercepat tujuan dari perusahaan dengan baik dan maksimal. Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan disiplin kerja. Dari uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 = Motivasi Kerja sebagai variabel independen

X2 = Disiplin Kerja sebagai variabel independen

Y = Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen

—————> = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang belum teruji kebenarannya dan harus menjelaskan kejelasan suatu fakta. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di rumuskan dengan sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang.

H2 : Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Satwa Utama Raya 3 Jombang.