

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini nanti akan menjadi salah satu acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Peneliti mengangkat beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi, berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil |
|----|---------------------------------|---|---|----------------------------------|---|
| 1. | Elva Yuniar (2019) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPPRD di Kabupaten Lampung Tengah | Motivasi Kerja, Disiplin, Kinerja Pegawai | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 2. | Bachtiar Arifudin Husain (2019) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper | Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). |

| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil |
|----|-------------------------|---|---|----------------------------------|--|
| 3. | Bambang Siswanto (2019) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | Akhmar Barsah (2019) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang | Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) | Kuantitatif | Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) |
| 5. | Ismet Sulila (2019) | The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo | Discipline, Work Motivation, and Employee Performance | Analisis Regresi Linear Berganda | Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |

Perbandingan antara peneliti terdahulu di atas dengan rencana penelitian, yang akan rencana peneliti lakukan dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Penelitian tabel nomor satu

a. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari metode penelitiannya sama-sama menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y.

b. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari objek, peneliti menggunakan objek penelitian di CV. Wahana Karya Jaya Jombang sedangkan penelitian terdahulu menggunakan objek kantor BPPRD di Kabupaten Lampung Tengah.

2. Penelitian tabel nomor dua

a. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rancangan peneliti sama-sama menggunakan regresi linier berganda dan juga menggunakan pendekatan kuantitatif.

b. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari tempat ojek yaitu peneliti terdahulu PT. Indah Kiat Pulp & Paper sedangkan rancangan dari peneliti bertempat di CV. Wahana Karya Jaya Jombang.

3. Penelitian tabel nomor tiga

a. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari variabelnya sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dari metode juga sama menggunakan analisis regresi berganda.

b. Perbedaan

Perbedaan dari peneliti terdahulu dengan peneliti yang sekarang terletak pada objek yaitu CV. Wahana Karya Jaya Jombang sedangkan penelitian yang terdahulu tidak menggunakan objek.

4. Penelitian tabel nomor empat

a. Persamaan

Persamaan yang terdahulu dengan yang sekarang terletak pada variabel yang sama-sama menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y.

b. Perbedaan

Perbedaan antara penelitian yang terdahulu dengan rencana peneliti yang sekarang terletak pada objek penelitian penelitian yang terdahulu bertempat di Departemen produksi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang sedangkan peneliti yang sekarang akan bertempat pada CV. Wahana Karya Jaya Jombang.

5. Penelitian tabel nomer lima

a. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari variabelnya sama-sama disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y1). Peneliti terdahulu juga menggunakan metode analisis linier berganda

b. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari tempat ojek yaitu peneliti terdahulu bertempat di BTPN Gorontalo sedangkan rancangan dari peneliti bertempat di CV. Wahana Karya Jaya Jombang.

2.2 Landasan Teori

Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Rivai (3013:6) merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin, dan metode atau teknologi yang diubah menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Satu-satunya aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain. Karena, SDM menjadi penggerak utama organisasi atau perusahaan untuk bisa lebih maju dan unggul terhadap perusahaan lain dalam kedepannya, dan juga menjadi aset atau harta yang paling berharga dan penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia.

SDM harus dikelola secara optimal maupun maksimal, continue dan diberi ekstra perhatian serta memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis antar perusahaan, masing-masing perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Atas dasar itulah dalam bab dua ini peneliti ingin menguraikan secara konseptual tentang beberapa pokok bahasan yang terkait dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan”, Adapun pokok bahasan tersebut meliputi:

2.2.1 Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja yang disampaikan Anisa (2014) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Sebab jika tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau

kinerja sebuah organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Jamaludin (2017:166) kinerja adalah suatu hasil prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Sedangkan menurut Robbins (2012: 218) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan keinginan (*obsetion*) dan selanjutnya memberi definisi kinerja sebagai tingkat pencapaian tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas yang dikemukakan oleh beberapa ahli penulis menyimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang telah diperoleh karyawan berdasarkan standart kerja dalam periode tertentu. Konsep kinerjanya adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan oleh karyawan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:189-193), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara

benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

c. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

d. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.

e. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

f. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

g. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.

h. Komitmen

Merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

i. 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. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

3. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Donni (2014:271) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

b. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan, di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

c. Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

e. Adaptabilitas

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

2.2.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014:184) Disiplin kerja merupakan suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada karyawan sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang di syaratkan, dan kepada yang mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Sedangkan menurut Husain (2018: 132) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaatisemua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas Organisasi. Oleh karena itu, setiap Organisasi mempunyai harapan agar pegawai dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin sebagai bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur

dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi, dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan, bila karyawan mendapat balas jasa yang setimpal dengan pekerjaannya yang telah diberikan ke perusahaan maka karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku namun bila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang, maka karyawan akan berfikir lagi untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan para karyawan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Karyawan akan melakukan pekerjaan bila peraturan yang dibuat perusahaan jelas dan tidak berubah-ubah

- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Karena bila ada karyawan yang melanggar aturan maka pimpinan harus berani mengambil sebuah tindakan yang sesuai dengan apa yang diperbuat karyawan.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan perlu adanya pengawasan hal ini perlu agar pekerjaan karyawan tidak menyimpang dari yang di tentukan oleh perusahaan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Memberikan perhatian kepada karyawannya agar mengerti dan menjalankan tugas dengan baik, hal ini berguna untuk pimpinan agar mendengar keluhan dan kesulitan yang pimpinan bisa mencarikan jalan keluar.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. menghormati sesama karyawan dan memberi pujian sesuai tempat dan waktunya agar karyawan merasa bangga dan senang.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Syafitri (2020: 109) terdapat indikator disiplin kerja yaitu berikut ini :

a. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi atau instansi, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

c. Kehadiran

Hal ini menjadi dasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

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

2.2.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2014:607) motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sedangkan menurut Rizon (2014) motivasi kerja merupakan keadaan pribadi seseorang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Setiap perusahaan menginginkan tujuannya tercapai, oleh karena itu peranan manusia sangatlah besar dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, untuk itu perusahaan perlu menggerakkan karyawan agar bisa kembali semangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai, maka perusahaan harus melakukan yang namanya motivasi.

Motivasi dilakukan dengan tujuan agar membangkitkan kembali semangat/kegairahan seorang karyawan dalam bekerja sehingga tujuan, visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik. Menurut Maslow dalam Sutrisno (2014:55) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah suatu sikap yang

mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang untuk mendorong, membangkitkan, menggairahkan kembali semangat kerja seseorang agar meningkatnya kinerja seseorang tersebut sehingga tujuan, visi, dan misi perusahaan dapat terwujud dengan baik.

2. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2011:42) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

a. Faktor intrinsik

Yaitu kekuatan pendorong yang muncul dari dalam setiap karyawan, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan prestasi.

b. Faktor ekstrinsik

Yaitu faktor pendorong yang berasal dari luar diri sendiri, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

3. Teori – teori Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013:121) ada beberapa teori tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

1) Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerjakeras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

2) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- b) Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- c) Kebutuhan hubungan sosial merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- d) Kebutuhan pengakuan merupakan kebutuhan akan penghargaan prestasi sendiri.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

3) Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David Mc Clelland, yaitu:

- a) Kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- b) Kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- c) Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

4) Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a) Faktor pemeliharaan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- b) Faktor motivasi merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

5) Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- a) Keberadaan merupakan kebutuhan untuk terpenuhinya terpeliharanya keberadaan seseorang ditengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
 - b) Keekerabatan merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
 - c) Pertumbuhan merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.
- 6) Teori X dan Y Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:
- a) Malas dan tidak suka bekerja.
 - b) Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab.
 - c) Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli padaorang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.

- d) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu. Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:
- e) Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif. Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
 - 1) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu padahal-hal yang monoton.
 - 2) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

b. Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi (Sutrisno,2013:140), dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

- 1) Teori Harapan Teori harapan mengandung :
 - a) Teori ini menekan kanimbalan. Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima.
 - b) Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

2) Teori Keadilan

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka.

3) Teori Pengukuhan

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu, sifat ketergantungan.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Rivai (2014:609) indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisiologis

Antara lain seperti kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jamani lainnya.

b) Kebutuhan keamanan

Antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik.

c) Kebutuhan social

Antara lain hubungan persahabatan, komunikasi, kekeluargaan dan rasa saling memiliki.

d) **Kebutuhan penghargaan**

Antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, prestasi, status di perusahaan, pengakuan dan perhatian.

e) **Kebutuhan aktualisasi diri**

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

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Disiplin yaitu kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan tata tertib dan norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghalang tercapainya tujuan perusahaan. Sikap kesediaan dan kerelaan yang dimaksud adalah sikap kesediaan karyawan dalam mematuhi aturan dari perusahaan. Sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan mencerminkan kedisiplinan seorang karyawan.

Sikap tanggung jawab yang dimaksud adalah tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Mentaati peraturan dalam hal ini adalah kesediaan karyawan untuk mengikuti dan menjalankan semua aturan yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan. Dan norma

dalam hal ini adalah nilai – nilai yang berlaku di perusahaan. Jika karyawan dapat menjalankan disiplin dengan baik maka produktivitas karyawan akan meningkat pula. Dengan demikian pentingnya disiplin untuk perusahaan yaitu agar perusahaan mampu meningkatkan produktivitas dan membuat perusahaan mampu bersaing. Semakin disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elva Yuniar (2019) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Pemberian motivasi kerja yang tepat kepada para karyawan akan sangat membantu dalam keberlangsungan kerja karyawan dan hasil yang diinginkan perusahaan. Jika motivasi kerja yang kurang baik ini dapat berakibat buruknya kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga perlu adanya perbaikan dalam berbagai sistem pada perusahaan yang terkadang membutuhkan waktu cukup lama, berkaitan dengan aspek

motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, agar dapat mendukung kinerja karyawan lebih baik lagi. Pemberian daya penggerak dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar para karyawan mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Maka semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka kinerja karyawan tersebut tinggi.

Dengan demikian secara konseptual, penulis beranggapan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin banyak motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka semakin giat dan lebih bersemangat lagi dalam bekerja yang akan berdampak ke kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bambang Siswanto (2019) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

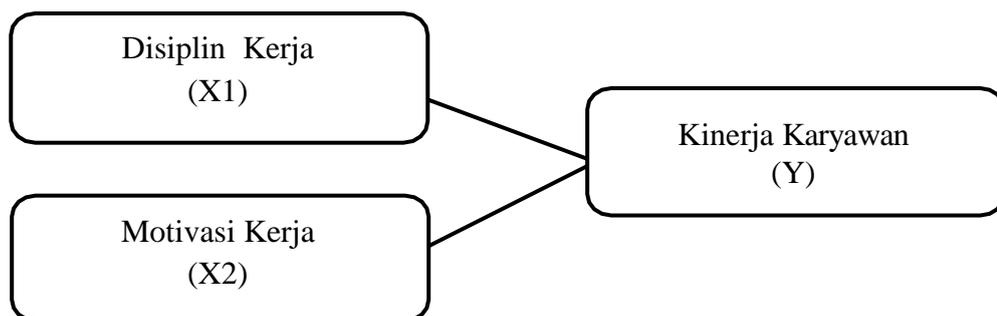
2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini menggambarkan pengaruh disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada karyawan bagian produksi CV. Wahana Karya Jaya Jombang. Faktor yang mendukung tercapainya kinerja karyawan secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain: dengan adanya disiplin kerja menjadi sarana yang dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, kemandirian, adaptasi terhadap suatu bidang pekerjaan yang baru untuk menunjang karier seorang karyawan dimasa yang akan datang. Kedepannya diharapkan karyawan dapat mengerti apa yang seharusnya dilakukan, mengapa harus ditaati, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Disiplin yang baik dan maksimal dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam proses mencapai tujuan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nitisemito (2011) mengungkapkan bahwa disiplin merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerjanya, dan tidak hanya disiplin kerja saja yang menjadi faktor dari meningkatnya kinerja karyawan, motivasi kerja juga berperan penting terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Karena, motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan semua kemampuan dalam bentuk semangat atau tenaga dan waktunya untuk

melakukan berbagai jenis kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan penelitian menurut Siswanto (2019) mengungkapkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat terbukti kebenarannya. Dengan adanya pemberian motivasi terhadap karyawan maka akan meningkatkan gairah kerja, seperti: ketepatan dalam bekerja, dan tanggung jawab pada pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan motivasi kerja, dengan adanya faktor tersebut kinerja karyawan dapat semakin meningkat dan membawa pengaruh positif terhadap perusahaan. Kerangka konsep diatas dapat digambarkan dalam model analisis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini peneliti memberikan hipotesis:

H1 : Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan

CV. Wahana Karya Jaya Jombang.

H2 : Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan

CV. Wahana Karya Jaya Jombang.