

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian – penelitian terdahulu yang digunakan untuk bahan perbandingan dan kajian, adapun hasil – hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Table 1.1
Jurnal penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Muhamad Ekhsan (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan motivasi kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic.
2	Suwanto (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan	Disiplin (X_1), Motivasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif	Hal ini menunjukan bahwa sebesar 64,1% Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja karyawan, sedangkan

					sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3	Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk
4	Mawar Sari, Fatkhatul Masrurroh, (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang	Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), Kinerja Pegawai (Y)	menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif	Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai.
5	Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi	Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	menggunakan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

		Riau.			karyawan.
6	Lillo Aquilla Bagaskara, Jamaludin (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Kemasan Komposit	Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan asosiatif	Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Melly Safitri, Gojali Supiandi (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG BOGOR 2	Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Metode deskriptif kuantitatif.	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2
8	Totong Endang S, Ellina Sari (2019)	<i>The Effect Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports</i>	Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif dengan analisis data menggunakan uji t dan uji f	1. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Pelabuhan Kementerian Perhubungan. 2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Pelabuhan Kementerian Perhubungan.
9	Irum Shahzadi, Ayesha	<i>Impact of Employee Motivation on</i>	Motivasi Kerja (X_1), Kinerja	Analisis regresi	Hasil penelitian ini menunjukkan

Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, Farida Khanam (2014)	<i>Employee Performance</i>	Karyawan (Y)	bahwa signifikan dan positif ada hubungan antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan.
---	---------------------------------	-----------------	--

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

Wibowo (2016 : 18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi” yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson (2016 : 113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Menurut Mangkunegara (2014) Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Sedangkan menurut Septiasari (2017) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Blumberg dan Pringle (1998) yang dikutip Wungu dan Hartanto (2003 : 49) menyebutkan Job Performance (kinerja) dihasilkan oleh 3 hal yaitu:

1. Kemampuan atau ability dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi (*Capacity to Perform*)
2. Kemauan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*Willingness to Perform*)
3. Kesempatan untuk berprestasi (*Opportunity to Perform*)

Dari berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.1.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Artinya dengan mengetahui tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan mendapat pekerjaan yang sungguh – sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dengan begitu makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, maka kinerjanya akan meningkat dan sebaliknya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Jadi, kepemimpinan mempengaruhi kinerja itu.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap pimpinan dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi

perusahaan. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini mempengaruhi kinerja karyawan atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau suka dalam bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik dan sebaliknya. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan kondisi di sekitar tempat kerja seperti ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama karyawan. Semakin nyaman suasana dan ketenangan maka akan membuat kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja lebih baik.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa

terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan mematuhi kesepakatan tersebut maka karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan maksimal.

13. 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, jika tidak masuk kerja maka harus ada keterangan, bisa juga disiplin dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan.

2.2.1.2 Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011 : 75) :

1. Kualitas kerja

Merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Merupakan seberapa banyak jumlah produk yang diselesaikan dalam pekerjaan.

3. Pelaksanaan tugas

Merupakan seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.2 Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011 : 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kinerja karyawan. Selain itu motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, maka akan dapat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar, 2010)

Sedangkan teori-teori motivasi kerja menurut Mangkunegara (2015) dibagi menjadi 5, yaitu :

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antar suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi

maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Maslow (1943) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan makan, minum, perumahan, pakaian.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dan ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Aldefer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu :

- a. Existence need. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, gaji, keamanan kondisi kerja, dan *fringe benefits*.
- b. Relatedness needs. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi di lingkungan kerja.
- c. Growth need. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam bekerja.

3. Teori Insting

Teori motivasi insting timbul berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin dalam Mangkunegara (2015:99). Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelum dan dikontrol oleh pikiran.

Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James, Sigmund Freud dan McDougal mengembangkan teori insting dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menetapkan motivasi pada insting agresif. McDougal menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku, rasa jijik, rasa

ingin tahu, kesukaan, rasa rendah hati, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan dan membangun.

4. Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersebar dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth dalam Mangkunegara (2015:99) menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang mengakibatkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari rein-forcemen. Ia berasumsi bahwa semua hadiah (reward) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan drive keseimbangan (homeostatic drives). Teori Hull dirumuskan secara sistematis yang merupakan hubungan antara drive dan habit strength.

$$\text{Kekuatan Motivasi} = \text{Fungsi (Drive x Habit)}$$

Habit strength adalah hasil dari faktor-faktor reinforcement sebelumnya. Drive adalah jumlah keseluruhan ketidakseimbangan psikologis yang disebabkan oleh kehilangan atau kekurangan kebutuhan komoditas untuk kelangsungan hidup. Berdasarkan

perumusan teori Hull tersebut disimpulkan bahwa motivasi seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya (drive) dan faktor kebiasaan (habit) pengalaman belajar sebelumnya.

5. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin dalam Mangkunegara (2015:99). Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungan.

Dari beberapa definisi motivasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu, setiap pimpinan perusahaan dapat memotivasi kerja setiap karyawan secara efektif dan efisien, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

2.2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut Sunyoto (2013) faktor – faktor motivasi, yaitu :

1. Promosi

Promosi adalah unsur dalam bauran pemasaran perusahaan yang didayagunakan untuk memberitahukan kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

4. Tanggung Jawab

Setiap perusahaan seringkali mempunyai sebuah peraturan tersendiri yang telah dibuat untuk dipatuhi oleh semua karyawan. Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

5. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

6. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga pada karyawan

bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.2.2.2 Indikator Pengukuran Motivasi Kerja

Syahyuti (2010) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah:

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja maksimal yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

3. Inisiatif

Inisiatif dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain.

4. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-

kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu hal yang baru.

5. Rasa tanggung jawab

Dimana sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.2.3 Disiplin Kerja

Besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya mencerminkan bahwa seseorang tersebut memiliki disiplin yang baik. Hal ini mendorong terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dan baik.

Menurut Hasibuan (2016 : 193) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman - pedoman organisasi. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sedangkan menurut Paramban (2018) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap

kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Pengertian lain mengenai disiplin kerja menurut Hasibuan (2011) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta adanya sanksi bagi yang melanggar sesuai aturan yang berlaku.

2.2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa atas jerih payahnya dalam bekerja.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, adanya aturan yang tertulis yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, perlunya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, misalnya: saling menghormati bila bertemu di lingkungan pekerjaan.

2.2.3.2 Indikator Pengukuran Disiplin Kerja

Indikator – indikator disiplin kerja menurut Rivai (2011)

yaitu :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melakukan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

4. 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.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian motivasi dalam suatu pekerjaan kepada karyawan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan. Karena dengan adanya motivasi atau dorongan kepada karyawan maka karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memperoleh

hasil yang maksimal. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan sebuah tindakan agar bisa mencapai tujuan tersebut. Dengan diberikannya motivasi maka karyawan juga memiliki semangat kerja sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Jika motivasi yang diberikan tinggi maka kinerja karyawan pun juga akan tinggi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) cabang Nganjuk menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2011), hubungan disiplin dengan kinerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Disiplin harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi, disiplin juga menjadi acuan untuk meningkatkan prestasi atau kinerja karyawan. Dengan adanya regulasi yang tegas dan adil yang diterapkan oleh perusahaan maka dapat memacu kesadaran karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja. Sehingga jika disiplin kerja pegawai tinggi maka kinerja yang dihasilkan pegawai juga tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi adalah salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif dalam mendukung meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Melly Safitri, Gojali Supiandi (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Bogor 2 bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

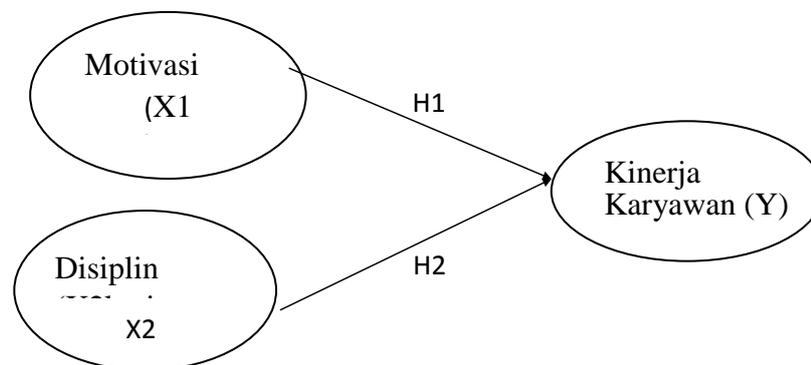
Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut:

Motivasi karyawan yang diperoleh dari para atasan organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja yang baik agar seorang individu merasa terdorong untuk bekerja lebih baik. Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar karyawan sadar mempunyai tanggung jawab penuh dalam pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika motivasi dan disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan ikut turun sehingga karyawan tidak bisa melakukan pekerjaannya dengan maksimal yang akan berdampak pada penurunan hasil produksi yang telah ditetapkan.

Jadi, motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan akan menimbulkan kinerja yang tinggi juga, sehingga karyawan cenderung akan bekerja dengan sangat maksimal. Dukungan motivasi kerja seperti diberikannya bonus pada karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan disiplin kerja dimana karyawan yang jarang bolos diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu lebih baik.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat digambarkan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kerangka konseptualnya sebagai berikut:

gambar 1.1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi UD. Rizki Tri Wijaya.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi UD. Rizki Tri Wijaya.