

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:

Tabel 2.2
Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	Regina Aditya Reza (2010)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Kartika Dwi Arisanti Ariadi Santoso Siti Wahyuni (2019)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang nganjuk	Motivasi kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi berganda	Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3	Jasman saripuddin Hasibuan Beby silvya (2019)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda	Secara persial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Ali Wairooy (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaraan reglon VII Makassar	Disiplin kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Mardena Sarimah Endang Solichin (2020)	<i>The influence work motivation , work discipline on employee performance (case at merangin regerency settlement area office employees)</i>	Motivation work (X1) Discipline (X2) Employee performance (Y)	Liniear regression analysis	Hasil variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad	Pengaruh Motivasi dan	Motivasi (X ₁), Disiplin (X ₂),	menggunakan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukan secara simultan

	Fahmi (2020)	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.	Kinerja Karyawan (Y)		variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	-----------------	--	-------------------------	--	---

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi” yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2011), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 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.

Dari berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja 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.

2.2.1.2 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.

2.2.2.3 Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017 :75) :

1. Kualitas kerja

Merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas Kerja

Merupakanseberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Merupakan Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaanya 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

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2011) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya suatu tujuan perusahaan maka tercapai pula tujuan pribadi para karyawan yang bersangkutan. 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). 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.

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

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

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat di definisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami 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 sebagaimana ifentasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Maslow (1943) mengemukakan bahwa hirari 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 di hargai 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 kondisikerja, dan *fringebenefits*.
- b. Relatednessneeds Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi di lingkungan kerja.
- c. Growthneed Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

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 tingkahlaku dapat direncanakan sebelum dan di kontrol oleh pikiran.

Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James sigmnund 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 sampaitahun 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 ketidak seimbangan atau tekanan.

Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari reinforcement. Ia berasumsi bahwa semua hadiah (reward) pada akhirnya di dasarkan atas reduksi dan drive keseimbangan (homeostatic drives). Teori Hull di rumus kan 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 ketidak seimbangan fisiologis yang di sebabkan 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.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013) terdapat beberapa faktor – faktor motivasi yaitu :

1) Promosi

Promosi adalah 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

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.

2.2.2.3 Indikator Pengukuran Motivasi Kerja

Terdapat beberapa indikator Motivasi Kerja menurut Syahyuti (2010) :

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 psikologis 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

2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya mencerminkan bahwa seseorang tersebut memiliki disiplin yang baik. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan

karyawan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dan baik.

Menurut Singodimejo (2002) 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.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap 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.

2.2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (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 yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Seorang pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada 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 dilingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya.

2.2.3.3 Indikator Pengukuran Disiplin Kerja

Adapun Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan 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 kepelanggan 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 kerja dalam bekerja kepada karyawan adalah faktor yang penting dalam organisasi, Karena dengan adanya motivasi atau dorongan kepada karyawan maka karyawan akan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan sehingga memperoleh hasil yang baik. Dengan hasil yang didapatkan maka akan timbul rasa puas dalam diri karyawan. Karena jika motivasi yang diberikan tinggi maka kinerja karyawan pun juga akan tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy (2019) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin dibutuhkan untuk mencegah terjadinya tindakan-tindakan individu yang tidak sesuai dengan kelompok, disiplin melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Setiap karyawan harus memiliki tingkat kedisiplinan karena dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi untuk meningkatkan prestasi atau kinerja karyawan. Karena jika kinerja disiplin kerja tinggi maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian trisnowati (2013) dengan judul penelitian “pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja

karyawan” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

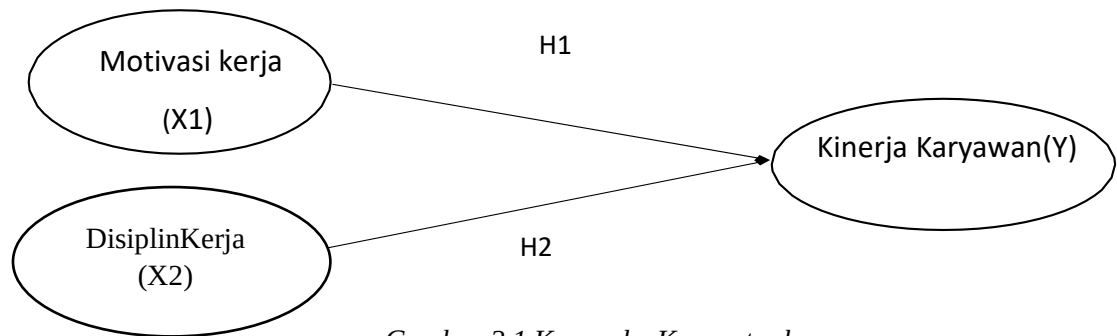
2.4 Kerangka konseptual

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

Motivasi kerja karyawan yang diperoleh dari 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 melakukan pekerjaan dengan target yang di tentukan oleh organisasi. Jika motivasi kerja 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 kerja dan disiplin kerja yang tinggi dari kinerja karyawan akan menimbulkan kinerja yang tinggi juga sehingga karyawan cenderung akan bekerja dengan maksimal. Dukungan motivasi kerja seperti diberikannya bonus pada karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan disiplin kerja seperti karyawan yang datang pada tepat waktu yang bisa dilihat dari hasil kinerja yang telah dicapai setiap individu terhadap perusahaan.

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.