

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya suatu tujuan tertentu. Dan setiap perusahaan dalam melaksanakan berbagai aktivitasnya membutuhkan berbagai macam resources (sumber daya), seperti sumber financial, material dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu asset yang sangat penting dalam perusahaan, yang sekaligus juga merupakan mitra perusahaan dalam menjalankan aktivitas perusahaan karena mereka yang menjalankan dan menghasilkan pekerjaan. Melihat begitu besar peranan sumber daya manusia sebagai pelaku utama, maka seorang manajer harus mengatur karyawannya dengan baik untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan yang baik.

Menurut Pabundu (2006), kinerja yaitu semua hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan

organisasi dalam periode waktu tertentu. Pengertian ini tidak akan menekankan kinerja individu tetapi juga kinerja kelompok.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang yang ada dan tanggung jawab yang diberikan karyawan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Kasmir (2016) menyatakan, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa diatas yang dijabarkan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam tujuan yang diharapkan karyawan agar bisa dicapai baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang yang ada dan tanggung jawab diberikan karyawan.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016), faktor yang mempengaruhi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

2. 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 dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

3. Pengetahuan

Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik , akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan

mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi kerja berarti memberikan dorongan pada karyawan sehingga mau bekerja dengan baik.

Menurut Sutrisno (2009) 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. Menurut Hasibuan (2010) Motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dimana motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Syahyuti (2010) Motivasi adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan untuk sikapmental karyawan

dalam situasi kerja agar bisa memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi diatas yang dijelaskan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sikap kerja karyawan yang semangat dalam mencapai tujuan mencapai perusahaan.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri atas faktor intern dan faktor ekstern antara lain:

1. Faktor Intern : Faktor ini yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang.

- a. Keinginan untuk hidup

Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini dengan seseorang mengerjakan apa saja, apapun itu pekerjaannya baik ataupun buruk. Keinginan untuk dapat hidup meliputi :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai;
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b. Keinginan untuk dapat dimiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan ini meliputi antara lain :

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Adapun contohnya antara lain: jika seseorang ingin menjadi pemimpin di organisasi maka orang tersebut akan menunjukkan kepada semua orang bahwa dia bekerja keras sehingga dia mendapat pengakuan dan pantas dijadikan penguasa dalam organisasi.

2. Faktor Ekstern : faktor ini juga tidak kalahnya peranan dalam melemahkan motivasi kerja seseorang.

a. Kondisi lingkungan kerja

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

pelaksanaan pekerjaan. Adapun meliputi: lingkungan tempat kerja, fasilitas pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan dengan sesama pekerja.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik. Jika kompensasi kurang memadai akan membuat karyawan kurang tertarik bekerja keras, jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervise yang baik

Untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Peranan supervisor sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Seseorang akan berkera mati-matian mengorbankan apa yang ada pada diriya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Karyawan bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua hanya pada satu perusahaan saja.

e. Status dan tanggung jawab

Ini adalah kondisi dimana karyawan berharap akan dapat kesempatan menduduki suatu jabatan, karena dengan begitu orang merasa

dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang besar. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih giat. Terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi, yang terpenting semua peraturan harus diinformasikan dengan transparan agar karyawan merasa memiliki pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2.3 Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2018) antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan serta dengan pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap karyawan perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan kekurangannya yang ada.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Secara rinci, indikator motivasi menurut Syahyuti (2010) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dorongan mencapai tujuan

Seorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Dorongan tersebut dapat berasal dari diri sendiri maupun dari organisasi.

2. Semangat kerja

Sikap mental dari individu yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaan. Semangat kerja dapat mendorong seorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipenyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut Rivai (2014) 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 dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua

peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Sutrisno (2009) Disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin diatas yang menurut para ahli didapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan sikap hormat kepada karyawan dalam menaati peraturan perusahaan untuk menjalankan tanggung jawab dalam mencapai kebijakan prestasi kerja.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Rivai (2011) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan oleh perusahaan. Bila mereka menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja tekun dan tenang ataupun dengan bekerja sebaik baiknya-baiknya. Maksudnya adalah jika karyawan mempunyai tanggung jawab dengan pekerjaannya maka mereka akan menerima kebutuhan primer akan terpenuhi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana seorang pemimpin dapat menjaga segala ucapan, perbuatan ataupun sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, jika aturan masuk jam kerja pukul 08.00, maka pemimpin tidak akan terlambat masuk kerja dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin dapat terlaksana dalam perusahaan bila ada aturan tertulis untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang berubah-ubah sesuai situasi dan kondisi. Maksudnya adalah karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Dengan begitu karyawan akan mendapat kepastian siapa saja yang melanggar aturan akan mendapat sanksi atau hukuman tanpa membandingkan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang harus sesuai pelanggaran yang telah dibuatnya agar bisa mengerti aturan disiplin. Maksudnya adalah sanksi perlu diberikan kepada karyawan yang melanggar disiplin agar karyawan dapat belajar dari kesalahan dan pada diri mereka berjanji tidak

akan mengulangi perbuatan yang serupa. Dan semua karyawan dapat terhindar dari perbuatan yang dapat merugikan dirinya maupun perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Selain menerapkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan bagi karyawan agar terciptanya disiplin kerja yang baik dalam setiap kegiatan yang terjadi dalam perusahaan, pemimpin juga perlu melakukan pengawasan, yaitu mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Seorang pimpinan harus memberikan tindakan kedisiplinan membutuhkan perhatian dengan karyawan dengan baik karena setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda agar bisa mencari jalan keluarnya jika ada permasalahan.

2.1.3.3 Indikator-indikator Disiplin

Menurut Rivai (2014), mengatakan indikator-indikator disiplin yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur sebuah tingkat kedisiplinan dan biasanya sering dilakukan oleh semua karyawan yang memiliki disiplin kerja dalam kedatangan karyawan bekerja untuk tempat waktu.

2. Ketaatan pada Kewajiban dan Peraturan Kerja

Karyawan yang memiliki sifat taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja yang sudah ditetapkan perusahaan dan selalu mengikuti pedoman kerja yang sudah ditetapkan.

3. Ketaatan pada standart Kerja

Dalam hal ketaatan pada standar kerja dapat dilihat melalui tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang sudah diberikan oleh atasan kepadanya.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Setiap karyawan wajib memiliki kewaspadaan tinggi, selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Dari beberapa karyawan yang harus bersikap sopan saat melakukan pekerjaan, ada mungkin sebagian pernah melakukan tindakan yang kurang sopan terhadap pelanggan maupun rekan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berikut ini adalah beberapa jurnal dalam penelitian terdahulu:

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Heriyanto (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Independen: X1:Motivasi X2:Disiplin Kerja Y :Kinerja	Analisis Regresi Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel (X1) Motivasi dan (X2) Disiplin Kerja mempunyai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja
2.	Raja Saul Marto Hendry (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Musty Jaya	Variabel Independen: X:Motivasi X2:Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel (X1) Motivasi dan (X2) Disiplin Kerja mempunyai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan
3.	Nur Avni Rozalia (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)	Variabel Independen: X1:Motivasi Kerja X2:Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel (X1) Motivasi Kerja dan (X2) Disiplin Kerja mempunyai berpengaruh secara

					signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan
4.	Yuli Ari Yani (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Prima Cabang Banjarmasin	Variabel Independen: X1:Motivasi X2:Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel (X1) Motivasi dan (X2) Disiplin Kerja mempunyai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan
5.	Nyoman Marayasa (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia	Variabel Independen: X1:Motivasi X2:Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel (X1) Motivasi dan (X2) Disiplin Kerja mempunyai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan
6.	Rian Ronal (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Babussalam Baru Bagian	Variabel Independen: X1:Motivasi X2:Disiplin Kerja Y:Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel (X1) Motivasi dan (X2) Disiplin Kerja mempunyai

		Pemasaran			berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan
7.	Raditya Priyo W (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya)	Variabel Independen: X1:Motivasi Kerja X2:Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel (X1) Motivasi Kerja dan (X2) Disiplin Kerja mempunyai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2020)

Perbandingan antara peneliti terdahulu dengan rencana penelitian yang peneliti lakukan sebagai berikut :

1. Peneliti ke-1

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni motivasi kerja dan disiplin kerja serta variabel terikat yakni kinerja pegawai. Selain itu terdapat persamaan dalam metode penelitian yang digunakan dalam peneliti dengan menggunakan metode angket atau penelitian kuantitatif. Adapun dengan perhitungan analisis regresi berganda.

b. Perbedaan

Jumlah populasi dalam penelitian terdahulu yaitu 70 responden pegawai, sedangkan peneliti 33 karyawan. Responden yang digunakan yaitu pegawai dan sedangkan peneliti karyawan produksi. Perbedaan pada tempat penelitian. Yang mana penelitian terdahulu memiliki objek penelitian di Pegawai Yayasan BMD, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.

2. Peneliti ke-2

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni motivasi dan disiplin kerja serta variabel terikat yakni kinerja karyawan. Responden yang digunakan yaitu sama-sama karyawan produksi, dengan menggunakan data primer. Adapun dengan perhitungan analisis regresi berganda.

b. Perbedaan

Jumlah populasi dalam penelitian terdahulu yaitu 30 responden karyawan, sedangkan peneliti 33 karyawan. Terdapat perbedaan pada tempat penelitian. Yang mana penelitian terdahulu memiliki objek penelitian di Kinerja Karyawan pada CV Musty Jaya, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.

3. Peneliti ke-3

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni motivasi kerja dan disiplin kerja serta variabel terikat yakni kinerja karyawan. Responden yang digunakan yaitu sama-sama

karyawan produksi, jenis penelitian kuantitatif. Adapun dengan perhitungan analisis regresi linear berganda.

b. Perbedaan

Jumlah populasi dalam penelitian terdahulu yaitu 82 responden karyawan, sedangkan peneliti 33 karyawan. Terdapat perbedaan pada tempat penelitian. Yang mana penelitian terdahulu memiliki objek penelitian di Kinerja Karyawan pada PT Pattindo Malang, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.

4. Peneliti ke-4

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni motivasi dan disiplin kerja serta variabel terikat yakni kinerja karyawan. Responden yang digunakan yaitu sama-sama karyawan produksi, jenis penelitian kuantitatif. Adapun dengan perhitungan analisis regresi linear berganda.

b. Perbedaan

Jumlah populasi dalam penelitian terdahulu yaitu 35 responden karyawan, sedangkan peneliti 33 karyawan. Terdapat perbedaan pada tempat penelitian. Yang mana penelitian terdahulu memiliki objek penelitian di Kinerja Karyawan pada PT Surya Prima Cabang Banjarmasin, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.

5. Peneliti ke-5

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni motivasi dan disiplin kerja serta variabel terikat yakni kinerja karyawan. Responden yang digunakan yaitu sama-sama karyawan produksi, jenis penelitian kuantitatif. Adapun dengan perhitungan analisis regresi berganda.

b. Perbedaan

Jumlah populasi dalam penelitian terdahulu yaitu 51 responden karyawan, sedangkan peneliti 33 karyawan. Terdapat perbedaan pada tempat penelitian. Yang mana penelitian terdahulu memiliki objek penelitian di Kinerja Karyawan pada PT Bank Dinar Indonesia, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.

6. Peneliti ke-6

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni motivasi dan disiplin kerja serta variabel terikat yakni kinerja karyawan. . Responden yang digunakan yaitu sama-sama karyawan produksi, jenis penelitian kuantitatif. Adapun dengan perhitungan analisis regresi linier berganda.

b. Perbedaan

Jumlah populasi dalam penelitian terdahulu yaitu 62 responden karyawan, sedangkan peneliti 33 karyawan. Terdapat perbedaan pada tempat penelitian. Yang mana penelitian terdahulu memiliki objek penelitian di Kinerja Karyawan pada PT Babussalam Baru Bagian Pemasaran, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.

7. Penelitian ke-7

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni motivasi dan disiplin kerja serta variabel terikat yakni kinerja karyawan Responden yang digunakan yaitu sama-sama karyawan produksi, jenis penelitian kuantitatif. Adapun dengan perhitungan analisis regresi linier berganda.

b. Perbedaan

Jumlah populasi dalam penelitian terdahulu yaitu 67 responden karyawan, sedangkan peneliti 33 karyawan. Terdapat perbedaan pada tempat penelitian. Yang mana penelitian terdahulu memiliki objek penelitian di Kinerja Karyawan pada PT Stars Internasional Kota Surabaya, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Motivasi Dan Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam tujuan yang diharapkan karyawan agar bisa dicapai baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang yang ada dan tanggung jawab diberikan karyawan.

Motivasi adalah sikap kerja karyawan yang semangat dalam mencapai tujuan mencapai perusahaan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Dalam motivasi ini karyawan bisa melakukan tugas yang telah dikerjakannya agar bisa mencapai suatu pekerjaannya yang telah dicapainya. Pentingnya motivasi bagi karyawan akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya. Dan dengan segala kebutuhan yang ada, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Begitu juga seorang karyawan tidak boleh hanya mengandalkan motivasi atau dorongan dari atasannya. Seorang karyawan yang baik, harus mampu bekerja dengan motivasi tinggi. Karyawan juga harus mampu membangkitkan, meningkatkan dan memelihara motivasi dirinya sendiri, penelitian yang dilakukan oleh Ronal (2014).

Jadi, semakin karyawan memotivasi maka karyawan akan semakin terpacu untuk semangat dalam bekerja, dan dalam kinerja akan semakin meningkat. Sehingga semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan semakin tinggi pula kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Marayasa (2019), dalam judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Dinar Indonesia bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Dinar Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Rozalia (2014), dalam judul Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang) bahwa Motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang).

2.3.2 Hubungan Antara Disiplin Dan Kinerja Karyawan

Disiplin adalah kesadaran dan sikap hormat kepada karyawan dalam menaati peraturan perusahaan untuk menjalankan tanggung jawab dalam mencapai kebijakan prestasi kerja. Disiplin dibutuhkan untuk mencegah terjadinya tindakan-tindakan individu yang tidak sesuai dengan kelompok, disiplin melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Jika tidak ada disiplin karyawan yang bekerja akan datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam menaati peraturan yang ada di perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Dengan demikian peneliti beranggapan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka pekerjaan juga akan selesai tepat waktu dan kinerja karyawan juga akan meningkat. Jika kehadiran karyawan yang masuk meningkat maka akan terjadinya disiplin untuk kinerja karyawan. Disiplin kerja juga harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan, Hendry (2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Hendry (2017) dalam judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Musty Jaya

bahwa pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Musty Jaya. Penelitian yang dilakukan oleh Yani (2017) dalam judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Prima Cabang Banjarmasin bahwa pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Prima Cabang Banjarmasin.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa teori yang telah penulis paparkan, maka penulis berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam tujuan yang diharapkan karyawan agar bisa dicapai baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang yang ada dan tanggung jawab diberikan karyawan. Kinerja ini adalah tugas yang berhasil ditunjukkan oleh karyawan dengan adanya usaha secara sungguh-sungguh dengan suatu tujuannya.

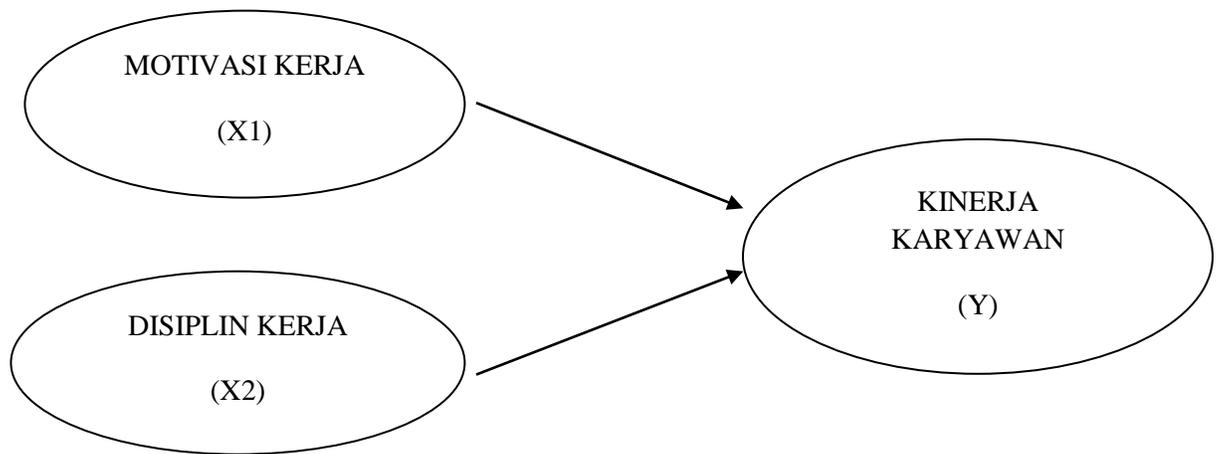
Untuk memenuhi kinerja yang diinginkan oleh perusahaan maka akan diperlukan motivasi untuk membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Motivasi adalah sikap kerja karyawan yang semangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas agar memenuhi kinerja karyawannya. Karyawan yang mempunyai kemampuan dan keahlian dilihat dari skill, ataupun sikapnya dari karyawan itu sendiri. Karyawan jika memiliki motivasi yang baik akan bisa mencapai hasil kinerja untuk mencapai tujuan

perusahaan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang berkualitas dapat dicapai bila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, artinya karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan bagaimana motivasi yang dimiliki oleh kinerja karyawan tersebut, semakin tinggi motivasi karyawan akan semakin baik kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut peneliti menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan selain motivasi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, karna dengan adanya motivasi karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik, jadi motivasi kerja merupakan salah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian motivasi kerja karyawan dan tingkat disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerjanya, dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan dan semakin tinggi disiplin kerjanya maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, secara umum peneliti dapat menggambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Sumber: Data diolah peneliti pada 2020

2.5 Hipotesis

Dari model penelitian di atas dan berdasarkan kajian teoritis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H2: Diduga disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).