

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti mencantumkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain yang relevan dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun skripsi dan mengembangkan materi yang ada dalam penelitian. Berikut penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh *Disiplin* dan *Motivasi* terhadap kinerja karyawan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Judul Penelitian, Nama Peneliti, dan Tahun Penelitian	Metode Analisis Data	Variabel	Hasil
1.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo, (Supriyati dan Boy Supandi Pangaribuan, 2021)	Analisis regresi linear berganda	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Motivasi</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lalu <i>Disiplin</i> juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. (Desi, 2020)	Analisis regresi linear berganda dan koefisien determinan	Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3). Kinerja (Y)	Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

3.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Siswanto, 2019)	Analisis regresi linear berganda	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dinyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan.
4.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Gresik, (Indharwan dan Adiwaty, 2021)	Uji realibilitas, uji validitas serta uji hipotesis menggunakan metode <i>Partial Least Square (PLS)</i> .	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
5.	<i>The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports</i> (Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Pelabuhan Kementerian Perhubungan) (Putra A. G., 2019)	Analisis regresi linear berganda	Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator Motivasi dan disiplin sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	<i>The Influence Of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction And The Work Environment On The Performance Of Contract Employees</i> (Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Hasil Kerja Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak pada Bank Rakyat Indonesia	validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, Uji Model (Uji F) dan Uji Hipotesis (Uji t) dengan	Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Kepuasan kerja (X3), Lingkungan kerja (X4) Kinerja (Y)	Dapat diketahui bahwa diantara variabel Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai kontrak adalah Variabel Disiplin Kerja.

	Cabang Mataram.) (S & Eliana, 2019)	menggunakan aplikasi SPSS.		
7.	<i>Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance</i> (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan) (Rossalia Budiriant dan Surati, 2020)	Analisis Structural Equation Model (SEM) berbasis <i>Partial Least Square</i> (PLS).	Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan kinerja karyawan. Kemudian secara bersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan.
8	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi. (Chusnah dan Heni Purwanti, 2019)	Analisis Regresi Linear	Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Kinerja (Y)	Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). (Tine Yuliantini dan Suryatiningsih, 2021)	SPSS dan <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Disiplin kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesi
10	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Timur Raya Lestari. (Shinta Noratta dan Budhi Prabowo, 2019)	Metode statistik yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda,	Pelatihan kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dan secara partial pengaruh

		SPSS versi 20		pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh positif dan signifikan
11	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Securindo Packatama Indonesia. (Tini Juartini, 2021)	Metode analisis data menggunakan Regresi Linear Parsial dan Simultan	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Sumber: Penelitian Terdahulu

Berdasarkan table 2.1 penelitian terdahulu diatas terdapat beberapa perbedaan dan persamaan yang mendasar dari penelitian ini. Berikut ini adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti:

Persamaan yang dilakukan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti menggunakan Variabel Independen (Bebas) yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan Variabel Dependen (Terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dan untuk metode Analisisnya, peneliti menggunakan Metode statistik Linear Berganda dan menggunakan aplikasi SPSS. Sedangkan perbedaan pada penelitian terdahulu menggunakan Variabel Independen (Bebas) yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Pelatihan Kerja. Dan untuk peneliti terdahulu menggunakan Metode Analisis Structural Equation Model (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Perbedaan selanjut terletak pada tempat objek penelitian penelitian terdahulu menggunakan objek seperti Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo, Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci, Pt. Pos Indonesia (Persero) Gresik, Direktorat Pelabuhan Kementerian Perhubungan, Bank Rakyat Indonesia, PT. SGI, PT. ISS Indonesia, Pt. Timur Raya Lestari, Pt. Securindo

Packatama Indonesia sedangkan objek peneliti dapatkan bertempat pada perusahaan material bahan bangunan yaitu PT. Citra Bumi Raya, Mojowarno, Kabupaten Jombang.

2.2 Tinjauan teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan di dalam perusahaan. Kinerja didalam perusahaan dapat ditentukan oleh unsur karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu perusahaan sebaiknya diukur dari tampilan kerja karyawannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan seseorang yang di berikan kepadanya, (Nimran, 2015). Sedangkan (Mathis dan Jackson, 2012) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.

Pada umumnya kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal tidak melanggar hukum dan moral atau etika. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2016:189) yaitu :

1) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

2) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai 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 dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya.

3) Loyalitas

merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela diaman tempatnya bekerja.

2.2.1.3 Rencana Kerja Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan Robert L dan John H, (2009) ada empat tahap yaitu :

- 1) Memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas yang merintangikan keberhasilan.
- 2) Berdasarkan faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan, pilihlah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai.
- 3) Kelompok menyetujui cara membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain.
- 4) Analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi pada tingkat individual juga.

2.2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara A., (2017:75) terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kedisiplinan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yang adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

3) Sikap

Sikap karyawan terhadap organisasi, atasan maupun rekan kerja.

4) Keandalan

Dapat tidaknya PT. Citra Bumi Raya diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau bagaimana kemampuan karyawan dalam memenuhi, mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan, berhasilan hasil kerja.

2.2.1.5 Efek Kinerja

Menurut Umam, (2010) beberapa efek dari adanya kinerja adalah :

1) Pencapaian target

Pada saat karyawan dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing- masing sesuai dengan arahan

dari target. Maka pada saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

2) Loyalitas karyawan

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja karyawan tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan pegawai tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

4) Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi karyawan.

5) Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

6) Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014).

Hasibuan M., (2017) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan “suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi” (Helmi, 1996)

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan praktik secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas karyawan akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku

disiplin.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.2.2 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut Hasibuan (2010), antara lain :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan pun akan ikut baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kinerja organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan tugasnya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan- peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

2.2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Rivai, (2005:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki lima indikator seperti :

1) Kehadiran.

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

2) Ketaatan pada peraturan kerja.

karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan 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 terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

karyawan memiliki tingkat 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 pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan indikator di atas, penelitian ini menggunakan tiga dari lima indikator yang dikemukakan Rivai (2005). Hal tersebut dikarenakan menyesuaikan

dengan situasi, kondisi, dan permasalahan yang ada di PT. Citra Bumi Raya.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Stephen Robbins dan Judge A, (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Mangkunegara A. , 2005:61) menyatakan:

“motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan tercapai.

2.2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kinerja

Sayuti, (2007) menyebutkan motivasi seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

Faktor internal terdiri dari :

1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang mempengaruhi motivasinya.

2) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja.

3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi karyawan tersebut untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat pada motivasi kerja seseorang. karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comited terhadap perkerjaannya.

Faktor eksternal terdiri dari :

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.

2.2.3.3 Teori Motivasi Kerja

Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Menurut (Maslow, 2013) yaitu sebagai berikut :

1) Kebutuhan fisiologis

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

2) Kebutuhan keamanan

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

3) Kebutuhan sosial

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

4) Kebutuhan penghargaan

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

5) Kebutuhan aktualisasi diri

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

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

1) Kebutuhan akan keberadaan (*existence need*), kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness need*), kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar individu dan juga bermasyarakat. Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status.

3) Kebutuhan akan kemajuan/pertumbuhan (*growth need*), Keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) dijelaskan bahwa motivasi diklasifikasikan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik ini meliputi kebutuhan fisiologis seperti:

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

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

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

2.2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2013) indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Gaji (*salary*).

Bagi karyawan, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau

meningkatkan kinerja, jika tidak memiliki system kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawan. Agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a) Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum.
- b) Ketepatan pembayaran gaji.
- c) Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- d) Selalu ditinjau kembali.
- e) Mencapai sasaran yang diinginkan.
- f) Mengangkat harkat kemanusiaan.
- g) Berpijak pada peraturan yang berlaku.

2) Kebijakan dan Administrasi.

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3) Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit

yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

4) Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan itu sendiri menurut (Herzberg, 2011) merupakan faktor motivasi bagi karyawan untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi karyawan, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performace yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya.

5) Peluang untuk maju.

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap karyawan menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja.

6) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

7) Keberhasilan (*achievement*).

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

8) Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

S.P,Hasibuan, (2013) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin

karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan misalnya, karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Dengan demikian, secara tidak langsung dapat dilihat bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Simamora, 2011) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Apabila pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan adanya suatu sikap atau perilaku dalam bekerja yaitu taat dan tertib serta konsisten dalam melaksanakan tugas juga memahami peraturan dan norma dengan baik, maka disiplin dapat menciptakan nilai-nilai dalam mencapai tujuan organisasi dari perilaku yang positif dan mau bertanggung jawab serta konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. (Hariandja, 2002), menyatakan bahwa peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan *pra-survey* yang dilakukan peneliti terlihat bahwa ketika disiplin PT. Citra Bumi Raya Jombang menurun dan tidak optimal maka akan

berpengaruh pada kinerja karyawannya. Terbukti dengan data daftar hadir dan data penilaian kinerja yang didapat oleh peneliti dari kantor PT. Citra Bumi Raya Jombang menunjukkan bahwa masih tingginya jumlah karyawan yang tidak hadir. Masih banyak juga karyawan yang masih melanggar peraturan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas dapat ditemukan hipotesis ke-1 (H1) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dorongan dari luar untuk bekerja lebih baik. (Cahyono & Suharto, 2005) dan (Hakim, 2016) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja (Wibowo, 2007).

Berdasarkan *pra-survey* yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Citra Bumi Raya Jombang, motivasi yang ada pada karyawan masih tergolong rendah dikarenakan masih terdapat karyawan yang bermalas-malasan sehabis jam istirahat

dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan atasan, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya. Motivasi karyawan untuk berprestasi masih kurang dan tidak adanya reward atau penghargaan khusus bagi karyawannya yang berprestasi. Berdasarkan uraian di atas maka ditemukan hipotesis ke-2 (H2), yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

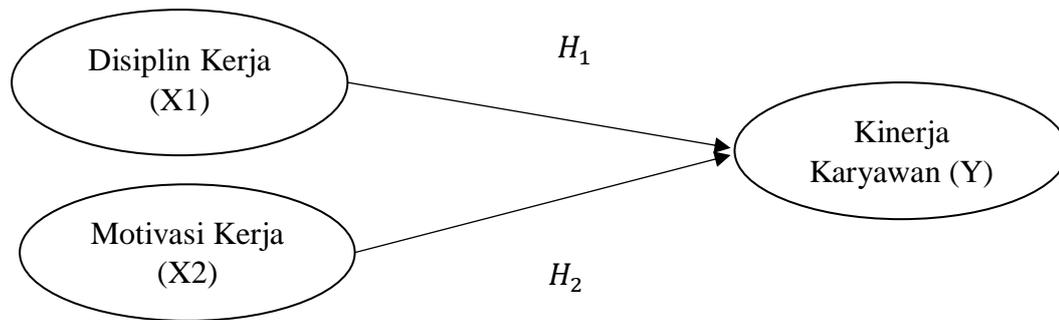
2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas dan landasan teori maka peneliti berpendapat bahwa, dirumuskan paradigma mengenai pengaruh disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bumi Raya pada berikut ini :

Menurut (Mathis R. dan J.H., 2016) kinerja Karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan motivasi menurut (Hasibuan M, 2016) adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai dan disiplin kerja menurut (Hasibuan M. S., 2017) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Motivasi dan disiplin kerja serta pemberian fasilitas-fasilitas tentu akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, karyawan akan termotivasi dan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti salah satunya yaitu (Mahdi, Trianto, & Hanifa, 2019) disebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Dari uraian tersebut dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 = Disiplin Kerja sebagai variabel independen

X2 = Motivasi Kerja sebagai variabel independen

Y = Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen

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

2.5 Hipotesis

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Citra Bumi Raya Jombang.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Citra Bumi Raya Jombang.