BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Dalam mendukung penelitian ini, penulis menyertakan sebuah hasil penelitian sebelumnya yang akan dijadikan bukti yang relevan. Penelitian sebelumnya telah didapatkan dari jurnal dan tesis yang ada, namun penelitian sebelumnya dapat menjadi refrensi yang bermanfaat bagi peneliti saat melakukan penelitian. Di bawah ini dapat melihat daftar studi sebelumnya.

Tabel 2. 1Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Tahun/ Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
1	(2019) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics *Oleh: Muhamad Ekhsan*	Regresi Linear Berganda	Secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. .	Persamaan: Variabel independent dan variabel dependen, metode analisis. Perbedaan: objek penelitian dan tahun penelitian
2	(2020) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau *Oleh:* Salma Farisi, Juli Irnawanti, Muhammad Fahmi	Metode Kuantitatif	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau	Persamaan: variabel independent dan variabel dependet, Perbedaan: Objek penelitian dan tahun penelitian

Lanjutan tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

3	(2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Penindo II Teluk Bayur Padang *Oleh:* Jose Beno, Dody Nata Irawan	Regresi Linier Berganda	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaan: variabel dependent, variabel independent, metode analisis Perbedaan: Objek penelitian dan Tahun penelitian serta penambahan variabel independent pada penelitian Jose Beno, Dody Nata Irawan
4	(2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka *Oleh:* Natalia Susanto	Metode Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	1. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai 2. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja 3. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai	Persamaan: Variabel Independet dan Variabel Dependent, metode analisis Perbedaan: objek penelitian dan tahun penelitian
5	(2018) Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar Oleh: Abdul Razak, Sarpan Ramlan	Pendekatan Analisis Jalur	1. Sedangkan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Persamaan: variabel independent dan variabel dependent Perbedaan: terletak pada metode analisis, objek penelitian, tahun penelitian, serta penambahan variabel independent pada penelitian Abdul Razak, Sarpan Ramlan

Lanjutan tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

6	(2020) The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance *Oleh*: Riut Iptian; Zamroni; Riyanto Efendi	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. kompensasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3. disiplin kerja dan kompensasi secara Bersama mempengaruhi kinerja sebesar 34,4% dan 65,6% dipengaruhi oleh variabel selain penelitian ini.,	Persamaan: variabel dependet dan variabel independent dan penggunaan metode analisis Perbedaan: objek penelitian dan tahun penelitian
7	(2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember Oleh: Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi	Analisis Regresi Linier Berganda	menunjukan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjatidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: sama sama menggunkana variabel motivasi, kinerja. Variabel kinerja, pengunaan metode analisis regresi nerganda Perbedaannya: terletak pada variabel lain yaitu lingkugan kerja, budaya kerja,waktu penelitian, serta onjekpenelitian.
8	(2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production Oleh: Garry Surya Changgriawan	Agresi Linier Berganda.	Bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: variable bebas motivasi kerja, metode analisis, variable terikat kinerja karyawan. Perbedaan: periode penelitian, objek penelitian penambahan variable bebas

Lanjutan tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

9	(2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic Oleh: Daniel Surjosuseno	Regresi Berganda	lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: variable bebas motivasi, variable terikat kinerja karyawan, metode analisis. Perbedaan: periode waktu penelitian, objek penelitian, serta penambahan variable bebas.
10	(2019) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk Oleh: Kartika Dwi Arisanti; Ariadi Santoso; Siti Wahyuni	Regresi Berganda	Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.	Persamaan: variable bebas, variable terikat, metode analisis. Perbedaan: periode penelitian, objek penelitiam
11	(2016) Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Cabang Tahuna Oleh: Mouren Bawelle Jantje Sepang	Regresi linier berganda	secara parsial etos kerja dan gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin tidak berpengaruh, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaa: variable bebas disiplin kerja variable terikat kinerja karyawan, metode analisis. Perbedaan: penambahan variable bebas, tahun periode penelitian, objek penelitian.
12	(2019) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru Oleh: Bryan Filliantoni1 et.al	warpPLS 6.0,	- Disiplin dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja - Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Sters kerja berpengaruh pada kinerja karyawan	Persamaan: variable bebas disiplin kerja, variable terikat kinerja karyawan Perbedaan: penambahan variable bebas, metode analisis, periode penelitian, objek penelitian.

Sumber: Dikelola peneliti dari penelitian terdahulu

2.2 Landasan Teori

Perlu mempelajari pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Ashiqqa *Bakery*, seorang peneliti, secara teoritis menjelaskan rancangan-rancangan terkait variabel penelitian. Peneliti juga mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mengetahui variabel-variabel dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel penelitian.

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian kinerja

Menurut Campbell dalam (Koopmans et al. 2012) kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja berfokus pada perilaku atau tindakan karyawan, dari hasil tindakan tersebut. Selain itu, perilaku harus harus berada dibawah kendali individu, sehingga tidak dibatasi oleh lingkungan (Rotundo, 2002). Menurut (Koopmans et al. 2012), kinerja kerja individu adalah ukuran hasil yang relevan dan sering digunakan dari studi dalam pengaturan pekerjaan.

Menurut (Mangkunegara, 2017: 67), Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017), Kinerja adalah hasil usaha seorang atau sekelompok orang di organisasi untuk meraih tujuan formal organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawabnya, tanpa melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan, dan sesuai dengan tata tertib kerja, dan etika.

Sedangkan menurut (Rivai, 2013) menyatakan, kinerja yaitu sikap benar dari orang-orang sebagai hasil kerja yang mereka ciptakan sesuai dengan perannya dalam masyarakat".

Pada beberapa pengertian kinerja diatas yang peneliti jelaskan, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebua hasil atau keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab dan tidak melanggar peraturan yang ada.

2.2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pendapat (Kasmir, 2016) mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah:

1. Unsur keahlian atau kemampuan, yaitu kemampuan seorang untuk melakukan tugas serta bertanggung jawab. Dengan artian karyawan dapat memanfaatkan kemampuan dan keahlian untuk dapat berkinerja lebih baik.
2. Pengetahuan, yaitu seorang melakukan pekerjaan dengan baik mampu menciptakan sesuatu yang baik. Ini berarti

memahami semua tugas guna membantu pekerjaan karyawan lebih mudah.

3. Rancangan Kerja, Rencangan kerja adalah rencana bisnis yang membantu karyawan mencapai tujuan mereka dengan lebih mudah. Akibatnya, rancangan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kepribadian, yaitu seseorang mempunyai karakter yang berbeda. Seorang dengan kepribadian yang lebih baik mampu bertanggung jawab atas pekerjaan. Hal ini akan menghasilkan hasil kerja yang baik.
5. Motivasi Kerja, yaitu mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi akan membuat semangat untuk melakukan pekerjaan dan sebagai hasilnya akan dapat meningkatkan ikinerja ikaryawan.
6. Kepemimpinan yaitu, sikap atau perilaku manajer dalam mengadakan, mengarahkan, seta mampu mengorganisasikan bawahannya dalam mengimplementasikan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Akibatnya, kepemimpinan mempengaruhi kinerja.
7. Gaya Kepemimpinan, yaitu sikap kepemimpinan yang difungsikan oleh seorang pemimpin ketika berhadapan dengan karyawan bawahannya. Dalam pelaksanaannya, sikap kepemimpinan dapat digunakan tergantung pada

keadaan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi yaitu norma yang dimiliki, serta diterapkan di perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepatuhan karyawan untuk mematuhi atau mengikuti kebiasaan atau norma dalam perusahaan.
9. Kepuasan Kerja, yaitu perasaan gembira atau menyukai seorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaanya atau tugas. Seorang karyawan yang gembira atau menikmati pekerjaannya menghasilkan hasil yang baik dengan begitu kepuasan kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan.
10. Lingkungan kerja, yaitu situasi tempat kerja, semacam ruangan, tata letak dengan rekan kerja. Semakin santai dan tenang lingkunagan, maka semakin mudah untuk bekerja dan dengan demikian dapat meningkatkan kinerja.
11. Loyalitas, yaitu loyalitas seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan melindungi perusahaan dimana karyawan bekerja. Loyalitas karyawan tentunya mampu menjaga ritme kerja tanpa terganggu oleh persaingan. Kinerja karyawan pada akhirnya tergantung pada loyalitas
12. Komitmen, yaitu kepatuhan teradap kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja. Karyawan berusaha untuk menjadi seproduktif mungkin dengan mematuhi kontrak.

13. Disiplin kerja, yaitu usaha karyawan melakukan aktivitas tersebut. Dalam disiplin ikerja bisa berupa ketepatan waktu datang bekerja. Kalau tidak masuk kerja pasti ada surat pernyataan. Disiplin kerja juga dapat berupa melakukan pekerjaan sesuai perintah atasan.

2.2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja

Keberhasilan atau kegagalan perusahaan mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja karyawan kelompok atau individu, yaitu semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi. Menurut (Sudarmanto, 2014: 20) yaitu :

1. Kualitas, yaitu karyawan melakukan dengan baik apa yang seharusnya dilakukan. Kualitas ini berarti kualitas yang dihasilkan dalam hal kehati-hatian dan ketepatan pekerjaan yang dilakukan atau tingkat kesalahan dilakukan oleh para pekerja.
2. Kuantitas, yaitu berapa banyak seorang karyawan bekerja per hari, jumlah ini tercermin dalam tingkat kerja setiap karyawan. Kuantitas mengacu pada jumlah yang perlu dicapai.
3. Ketepatan waktu, yaitu penggukuran penggunaan waktu di tempat kerja apakah pekerjaan diselesaikan dengan benar dan tepat waktu.

4. Kerja sama, keterampilan karyawan dalam bekerja secara tim dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pendapat lain dikemukakan Menurut (Mangkunegara, 2017) pengukuran kinerja karyawan sebagai berikut ini :

1. “Kualitas, yaitu Menunjukan kerapihan, ketepatan, dan relevansi pekerjaan, tanpa mengorbankan beban kerja. Kualitas kerja dapat menyelamatkan tingkat kesalahan saat menjalakan usaha dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan yang baik.
2. Kuantitas, yaitu menunjukan banyak jenis tugas yang dilaksanakan bersama-sama secara efektif dan efesien sesuai dengan tujuan perusahaan. Seberapa lama karyawan melakukan pekerjaannya dalam sehari.
3. Pelaksanaan tugas merupakan karyawan yang dapat mengerjakan tugasnya dengan akurat atau tanpa kesalahan.
4. Tanggung jawab, yaitu kesadaran akan tugas yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta seberapa besar karyawan melakukan pekerjaannya dan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya serta telah dapat memelihara peralatan dan prasarana yang digunakan”.

Menurut (Koopmans et al. 2014) Kinerja kerja individu diukur dengan menggunakan teori dari Campbell terdiri dari 4 skala yaitu:

1. *Task Performance* (kinerja tugas), yaitu kemampuan individu dalam melakukan tugas substantif maupun teknis yang penting bagi pekerjanya menurut Campbell dalam (Koopmans et al. 2014). Perilaku yang digunakan untuk menggambarkan kinerja tugas sering kali mencakup kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja, dan pengetahuan kerja (Rotundo, 2002; Campbell, 1990).
2. *Contextual Performance* (kinerja kontekstual), yaitu perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis agar pekerjaan dapat berfungsi dengan baik. Perilaku yang digunakan untuk menggambarkan kinerja kontekstual termasuk, misalnya menunjukkan usaha, memfasilitasi kinerja rekan dan tim, bekerja sama, dan berkomunikasi (Rotundo, 2002; Campbell, 1990).
3. *Adaptive Performance* (kinerja adaptif), yaitu sejauh mana individu dapat beradaptasi dengan perubahan pada pekerjaan atau lingkungan. Menurut (Pulakos et al. 2000) Ini mengukur, misalnya, apakah karyawan mampu memecahkan masalah secara kreatif, untuk menghadapi situasi kerja yang tidak pasti atau tidak dapat diprediksi, dan untuk mempelajari tugas, teknologi, dan prosedur baru.

4. *Counterproductive Work Behavior* (perilaku kerja kontraproduktif), yaitu perilaku yang dapat membahayakan kesejahteraan organisasi(Rotundo, 2002). Ini termasuk perilaku seperti ketidakhadiran, perilaku di luar tugas, pencurian, dan penyalahgunaan zat (Koopmans et al. 2012).

Dari beberapa indikator-indikator menurut para ahli diatas, indikator yang tepat, indikator yang dikemukakan oleh (Koopmans et al. 2014) Kinerja kerja individu diukur dengan menggunakan teori dari Campbell terdiri dari 4 skala (kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif, kerja adaptif)

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

(Sutrisno, 2017) berpendapat, motivasi merupakan faktor yang mendorong seorang untuk menjalani sesuatu, sehingga motivasi dipahami sebagai faktor yang mengendalikan perilaku seseorang. (Siagian, 2016), mengemukakan bahwa motivasi merupakan daya dorongan yang menyebabkan seorang anggota sebuah organisasi untuk mau dan rela mengerahkan keterampilan atau keahlian, waktu dan tenaga dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya untuk pemenuhan kewajiban pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Mangkunegara, 2017) motivasi adalah keadaan

(energi) yang bekerja dalam diri individu dan bertujuan mencapai sasaran organisasi. Motivasi berasal dari dua sumber, yaitu internal (Motivasi intrinsik) dan eksternal atau pihak lain (motivasi ekstrinsik).

Menurut (Leonard, Beauvais, and Scholl 1999) motivasi kerja merupakan proses dimana behavior/perilaku diberi energi, diarahkan, dan dipertahankan dalam pengaturan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menyimpulkan motivasi kerja ialah daya dorongan (motivator) yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja, sehingga setiap manajer perusahaan perlu dapat memotivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara efektif dan efesien untuk memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawannya.

2.2.2.2 Teori Motivasi Kerja

Terdapat pengembangan sudut pandang terkait teori dan model mereka sendiri. (Mangkunegara, 2017) menyatakan secara umum teori-teori yang berkaitan dengan keinginan atau motivasi karyawan saat berkerja. Berikut teori motivasi kerja:

1. Teori Kebutuhan

   Kebutuhan adalah kesenjangan yang diakui atau kontradiksi antara realitas dan naluri batin. Jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan menunjukkan tanda-tanda ketidakpuasan. Karyawan menampilkan

perilaku ceria sebagai tanda kepuasan ketika kebutuhan mereka terpenuhi. Perilaku karyawan didasarkan pada kebutuhan. seorang tidak dapat mengerti perilaku karyawan tanpa memahami kebutuhannya. Maslow menyatakan hierarki kebutuhan manusia adalah berikut ini:

a. Kebutuhan fisiologis (primer) merupakan kepentingan untuk bertahan hidup setelah kematian. Kepentingan yang paling mendasar adalah kepentingan pokok, yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan pakaian.
b. Kebutuhan rasa aman merupakan keamanan dari intimidasi, malapetaka, perkelahian dan lingkungan hidup.
c. Kebutuhan memiliki adalah kepentingan diterima di kelompok, kebutuhan akan hubungan, keinginan untuk dicintai dan untuk mencintai
d. Kebutuhan untuk memiliki harga diri, kepentingan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
e. Kebutuhan aktualisasi diri, untuk memanfaatkan keterampilan, potensi, mengungkapkan ide dengan mengekspos penghargaan dan mengkritik sesuatu.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Tiga kebutuhan dasat yang tercermin dari teori ERG:

a. *Existence needs*. Kebutuhan ini melibatkan kehadiran fisik pekerja, misalnya: minum, makan, pakaian, bernapas, kompensasi, keamana kerja, *fringe benefits.*
b. *Relatedness needs.* kebutuhan interpersonal, yaitu kebahagiaan dan interaksi di lingkungan kerja.
c. *Growth needs.* perkembangan pada diri pribadi yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut.

3. Teori *Insting*

Insting didasarkan pada konsep evaluasi Charles Darwin. Dalam Mangkunegara, Darwin mengungkapkan tindakan cerdas adalah naluri atau reflex genetic. Karena itu, tidak setiap perilaku dapat direncanakan dan dikendalikan terlebih dahulu. Tidak setiap perilaku dapat direncanakan dan dikendalikan sebelumnya.

Pengembangam konsep insting sebagai teori penting dalam psikologi, ini didasarkan pada konsep Darwin, William James, Sigmund Freud dan McDougall. Teori Freud dimotivasi oleh naluri agresif dan seksual. McDougall mencantumkan naluri yang terkait dengan setiap jenis perilaku: terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran,

reproduksi, kelapar, pengumpulan, keserakaan, dan membangun.

4. Teori *Drive*

Konsep *drive* menjadi konsep motivasi yang terkenal pada tahun 1918. (Mangkunegara, 2017:99), Woodworth memakai konsep sebagai energi yang menggerakkan organisasi. Kata *drive* didefinisikan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak stabil. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang perlu dibebaskan dari ketidakseimbangan atau tekanan.

Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai hasil dari *rein-forcement* (pemberdayaan). Clark L. Hull mengasumsikan bahwa semua penghargaan didasarkan pada jalur reduksi dan homeostasis. Teori Hull dirumuskan secara matematis tentang hubungan antara *drive* dan *habib strength*.

Kekuatan motivasi = fungsi (*Drive* x *habit*)

Habib strength adalah hasil dari faktor *reinforcement* (penguat) sebelumnya. *Drive* adalah jumlah total waktu ketidakseimbangan fisiologis atau (*physiological imbalance*) karena kurangannya kebutuhan komoditas untuk kelangsungan hidup. Berdasarkan perumusan *teori* Hull, disimpulkan motivasi seorang karyawan sangat ditentukan

oleh factor kebutuhan dalam dirinya (*drive*) dan faktor kebiasaan (*habit*) dari pengalaman belajar sebelumnya.

5. Teori Lapangan

Dalam (Mangkunegara, 2017:99) konsep lapangan dicetuskan Kurt Lewin. Konsep ini ialah pendekatan kognitif untuk memahami perilaku dan motivasi. Teori lapangan berfokus dipola pikir yang karyawan sebenarnya daripada naluri atau habit. Perilaku adalah fungsi dari ruang pada waktu menurut Kurt Lewin. Ia percaya pada pandangan psikologi, pendapat para ahli psikologi Gestalt, berpendapat mengenai perilaku tersebut merupakan fungsi dari seorang karyawan dengan lingkungan.

2.2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motiivasi kerja menurut (Sutrisno, 2017) dapat dibagi menjadi dua bagian :

1. Faktor Intern
   a. Kemauan untuk hidup adalah sesuatu di dunia ini yang setiap orang perlu memiliki keinginan untuk hidup. untuk memastikan kelangsungan hidup orang, apakah pekerjaan itu Baik atua buruk, legal atau illegal.
   b. Kemauan dapat memiliki adalah keinginan untuk mempunyai hal-hal yang memotivasi untuk bekerja.

c. Kemauan untuk dihargai Seseorang bersedia bekerja agar orang lain mengakui dan menghormatinya.
d. Kemauan akan pengakuan, termasuk pengakuan atas keberhasilan, hubungan serasi atau harmonis.
e. Kemauan untuk berkuasa, yaitu nafsu kekuasaan, mendorong orang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern
   a. Kondisi lingkungan kerja, termasuk semua sarana dan prasarana kerja di sekitar pekerja yang melaksanakan tugas, ini bisa mempengaruhi prestasi kerja.
   b. Kompensasi memadai adalah alat atau insentif paling efektif bagi perusahaan untuk mendorong karyawannya melakukan pekerjaan dengan baik.
   c. Supervise pekerjaaan yang baik, dapat membimbing dan menasehati karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
   d. Adanya jaminan pekerjaan, yang berarti orang bersedia bekerja keras dan mencapai apa yang mereka miliki untuk masyarakat jika mereka yakin ada jalur karir yang jelas dalam profesi yang mereka pilih.
   e. Status dan tanggung jawab, terutama ketika orang percaya bahwa mereka memiliki status, tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan aktivitas.

f. Peraturan yang flesibel membentuk sistem dan prosedur operasi umum yang harus diikuti oleh semua karyawan, terutama untuk perusahaan besar. Dapatkah sistem dan prosedur didefinisikan sebagai sistem dan prosedur yang menegakkan, mengatur dan melindungi pekerja.

2.2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Leonard, Beauvais, and Scholl 1999) sebagai berikut:

1. *Intrinsic Process Motivation* (Motivasi Proses Intrinsik), motivasi proses intrinsik adalah motivasi seseorang untuk terlibat dalam perilaku kerja tertentu untuk kesenangan semata. Kenikmatan dalam pekerjaan itu sendiri berfungsi sebagai insentif utama untuk melakukan. Orang-orang ini sering kali menyimpang dari tugas-tugas yang relevan dengan pencapaian tujuan untuk mengejar tugas-tugas yang secara intrinsik lebih menyenangkan. Jadi, selama tugas tim menyenangkan, individu tersebut akan termotivasi untuk terus bekerja secara efektif dalam konteks tim.
2. *Extrinsic/Instrumental/Motivatio*n, merupakan Individu terutama termotivasi oleh sumber ini harus melihat bahwa pencapaian tujuan kelompok mengarah ke tingkat yang lebih besar dari penghargaan ekstrinsik. Bonus berdasarkan pencapaian tujuan, pembagian keuntungan, dan berbasis

kinerja kelompok penghargaan semua berpotensi memiliki kekuatan untuk memberikan motivasi instrumental menuju tujuan kelompok. Dalam situasi motivasi instrumental murni, anggota menyelesaikan konflik di antara tindakan alternatif dengan menentukan. tindakan, tugas, atau prosedur yang paling mungkin mengarah pada pencapaian tujuan dan dengan demikian, untuk memanfaat ekstrinsik mereka. Komitmen untuk suatu tindakan hanya akan ada ketika anggota tidak dapat menyetujui tindakan mana yang mungkin dilakukan yang paling efektif dan beberapa anggota tidak dapat diyakinkan bahwa strategi selain strategi pilihan mereka sendiri paling tidak mungkin berhasil. Tugas dan umpan balik sosial digunakan untuk mencerminkan instrumentalitas dan harapan probabilitas yang diasosiasikan dengan perilaku. Menurut (Barbuto, 1998), motivasi instrumental berasal dari penghargaan yang berwujud. Motivasi instrumental dibedakan dari *motivasi ekstrinsik* klasik motivasi eksternal karena motif ini berasal dari penghargaan eksternal yang nyata, sedangkan motivasi *ekstrinsik* tergantung pada penghargaan sosial seperti pujian dan pengakuan publik.

3. *External Self-Concept* (Konsep Konsep Diri Eksternal), Ini adalah sumber motivasi yang dominan ketika seorang

individu memiliki tinggi, lemah, konsep diri ordinal. Jenis motivasi ini dapat mengambil dua bentuk: yang didasarkan pada identitas sosial pribadi dan yang didasarkan pada bergaul secara publik dengan kelompok yang sukses (yaitu, atribusi publik atas keberhasilan meluas ke individu). Berkenaan dengan bentuk pertama, individu menginginkan dan bekerja menuju keberhasilan organisasi karena ia mendasarkan identitas sosial yang penting pada menjadi anggota tim atau organisasi. Dengan kata lain, keanggotaan dalam tim atau organisasi yang sukses mengarah pada penerimaan atau status tinggi di mata orang lain, yang memotivasi untuk ini. Berkenaan dengan bentuk kedua, identitas individu (yaitu, sifat-sifat, kompetensi s, dan nilai s) secara publik terkait dengan hasil Ketika kelompok berhasil, kesuksesan itu terkait dengan keterampilan dan kompetensi individu. Dengan kata lain, individu berusaha untuk keberhasilan kelompok untuk memvalidasi persepsi diri mereka secara publik. motivasi tinggi ketika individu merasakan keberhasilan atau kegagalan akan dikaitkan dengan mereka secara pribadi. Tidak hanya penting bahwa kelompok berhasil mencapai tujuannya, tetapi itu adalah tanggung jawab anggota keterampilan teknis, perilaku, atau konseptual yang bertanggung jawab atas keberhasilan.

4. *Internal Self-Concept* (Konsep Diri Internal), Ini adalah sumber motivasi yang dominan ketika seorang individu memiliki tinggi, lemah, konsep diri tetap. Serupa dengan konsep diri eksternal, individu tersebut harus mampu mengikat atau menghubungkan keberhasilan kelompok dengan individunya. Namun, dalam hal ini diri lebih penting bahwa individu dia sendiri merasakan bahwa hubungan ini ada, dan kurang penting bahwa orang lain mengidentifikasi dan memperkuatnya.
5. *Goal Internalization* (Internalisasi Tujuan), Individu terutama dimotivasi oleh internalisasi tujuan menerima kelompok tujuan menjadi penyebab pencapaian tujuan tersebut penting bagi individu. Tujuan-tujuan ini akan dicapai d terlepas dari manfaat ekstrinsiknya, kemampuan untuk memberikan atribusi keberhasilan kepada anggota, atau kemampuan mereka untuk memberikan individu, kredit pribadi kepada anggota melalui pencapaian tujuan. Tugas dan umpan balik sosial digunakan untuk mengukur kemajuan menuju pencapaian dari tujuan. Menurut (Barbuto, 1998) tingginya internalisasi tujuan tidak selalu berarti bahwa individu setuju dengan misi organisasi. Sasaran internalisasi menggambarkan kepentingan relatif dari

penyebab atau misi, tetapi tidak sejauh mana nilai kongruensi ada.

2.2.3 Disiplin Kerja

1.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017), disiplin kerja adalah kesadaran akan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Kesadaran ialah sikap sukarela seseorang mengikuti semua aturan, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jawabannya sudah ditentukan perusahaan. Kesediaan ialah suatu perilaku, tindakan, dan sikap orang sesuai aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Mangkunegara, 2017), disiplin kerja adalah pelaksanaan atas pengelolaan yang bertujuan memperteguh pedoman aturan di perusahaan. Rivai dan Sagala (2013) mengemukakan, disiplin kerja yaitu sarana yang dipergunakan manajer berkomunikasi dengan karyawan sehingga karyawan siap mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta mematuhi semua norma dan standar sosial yang berlaku di perusahaan.

Menurut Singodimenjo dalam (Sutrisno, 2020) Disiplin Kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturaan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat

tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghamabat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturaan peraturaan dan ketatapan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan definisi para ahli diatas, penulis menyimpulkan, disiplin kerja merupakan perilaku atau sikap menghormati peraturan tertulis maupun tidak tertulis pada perusahaan, serta sanksi atas pelanggaran peraturan yang berlaku.

1.2.3.2 Faktor Yangi Mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2017), yang dapat mempengaruhi disiplin kerja terlihat dari beberapa faktor berikut:

1. Besarnya imbalan, yaitu besar kecilnya imbalan berdampak pada kedisiplinan karyawan. Jika seorang mengikuti semua aturan ini, karyawan akan diberi imbalan atas sikap tersebut. Ketika berkerja karyawan tersebut akan bekerja dengan rajin dan hati-hati untuk menerima imbalan yang layak.
2. Keteladanan Pimpinan, sangat penting karena semua karyawan di perusahaan memperhatikan bagaimana pemimpin dapat meningkatkan kedisiplinan. Kedudukan pemimpin dalam mengembangkan kedisiplinan sangat

berarti karena pemimpin mempunyai posisi sebagai panutan bagi bawahannya.

3. Peraturan yang ditegakkan, aturan yang berlaku seharusnya ada aturan tertulis untuk setiap perusahaan karena aturan tertulis ini dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan disiplin. Disiplin tidak dapat dicapai dengan instruksi verbal saja. Karyawan hanya mencari disiplin jika ada aturan yang jelas dan mereka mendapat informasi yang baik.
4. Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan, Manajemen harus berani memberikan sanksi kepada karyawan ketika kekuasaan manajemen dijalankan terhadap karyawan yang melanggar Kode Etik. Karyawan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan.
5. Pengawasan yang efektif, semua kegiatan perusahaan memerlukan pengawasan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Atasan langsung seorang karyawan adalah seseorang yang harus diawasi karena dia mengetahui semua aktivitas karyawan.
6. Membudayakan disiplin, mengembangkan disiplin di tempat kerja dapat dicapai dengan berbagai cara. Manajer harus melibatkan karyawan dalam hubungan mereka dengan karyawan.

1.2.3.3 Indikator Pengukuran Disiplin Kerja

Indikator dari disiplin kerja menurut (Amiruddin, 2016) antara lain yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu, diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawn melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Taat terhadap peraturan organisasi, diartikan peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, artinya taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggungjawab seta berhubungan dengan nit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi, aturan tentang apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

1.3 Hubungan Antar Variabel

1.3.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang ketika melakukan pekerjaannya selama waktu tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan. Sementara motivasi merupakan upaya-upaya untuk mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, dan saat yang sama karyawan memiliki keinginan yang besar untuk bekerja serta mampu memenuhi kewajiban yang ditetapkan oleh perusahaan dan mencapai hasil. Berdasarkan pembahasan yang telah peneliti uraikan, dapat diketahui bahwa motivasi sebagai tolak ukur untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Oleh karena itu pentingnya pemberian motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang semakin bagus. Apabila efisiensi kerja karyawan meningkat hal itu menunjukkan adanya peningkatan motivasi kerja.

Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020) di PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

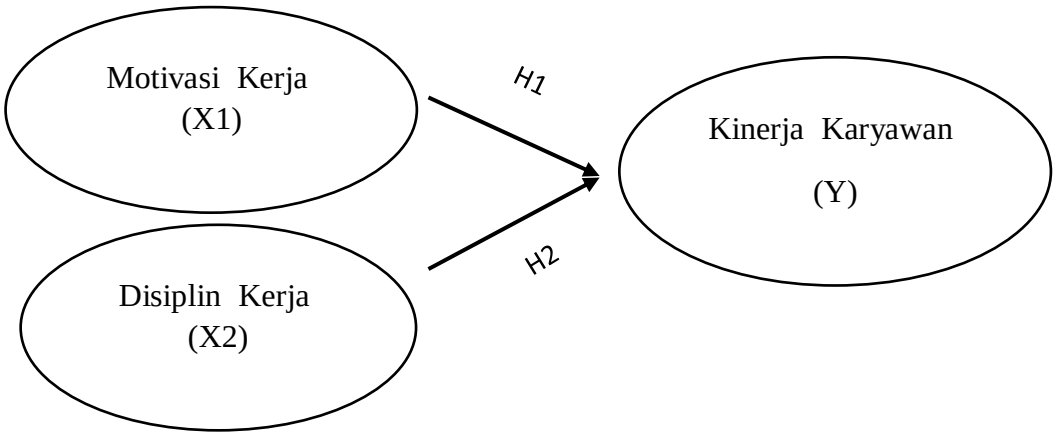
Disiplin merupakan suatu pendekatan dalam perusahaan yang bertujuan untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, secara

tertulis dan tidak tertulis dan memberikan sanksi bagi pelanggar peraturan yang berlaku. Pencapaian tujuan yang tepat membutuhkan disiplin tinggi dan sebaliknya, apabila perusahaan memiliki karyawan yang kurang disiplin akan sulit mencapai suatu tujuan serta mengakibatkan kinerja akan mengalami penuruna. Seorang karyawan akan lebih disiplin dalam berkerja akibat adanya ketentuan peraturan yang ada, hal ini akan membuat kinerja karyawan lebih maksimal.

Konsep tersebut telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Muhamad Ekhsan (2019) di PT Syncrum Logistics, menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan.

1.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pernyataan peneliti yang dijelaskan diatas dan didukung oleh penelitian sebelumnya, peneliti dapat menyajikan kerangka konseptual. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh karyawan atau sekelompok dalam mencapai suatu tujuan perusahaan sesuai dalam jangka waktu tertentu. Terdapat faktor- faktor seperti motivasi kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Variabel keduannya ini diduga berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Pada uraian kerangka diatas, kerangka konseptual digambarkan model analisis yang ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.

Keterangan:

X1	= Motivasi kerja selaku variabel independent
X2	= Disiplin Kerja selaku variabel independent
Y	= Kinerja Karyawan selaku variabel dependent
⟶	= Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

1.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban fana atau sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori-teori yang relevan dan bukan data empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data. Pada tujuan penelitian di atas, studi teoritis, studi terkait dan kerangka kerja, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Ashiqqa *Bakery*.

H2: Diduga disipin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Ashiqqa *Bakery*.