

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti lain, yang dapat menjadi rujukan dalam penelitian ini.

Berikut penelitian-penelitian terdahulu.

Tabel 2. 1 Penelitian-penelitian Terdahulu

No.	Peneliti Dan Jurnal Terdahulu	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. (Andi Sopandi, 2022)	Variabel Independen : Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda.	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sewu Segar Primatama.
2.	Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya pada Masa Pandemi Covid-19 (Gadis Arzia&Siti Farida, 2021)	Variabel Independen : Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda.	Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti pada masa pandemi (Covid-19)

3.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk (Kartika Dwi Arisanti, 2019)	Variabel Independen : Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Analisi regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan(Santiago&Syahnur, 2019)	Variabel Independen : Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Akhmar Barsah (2019)	Variabel Independen: Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
6.	The Effect Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo	Discipline, Work Motivation, And Employee Performance	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, work motivation on employee performance (studi Marcy kasus at the Distric Secretariat in Papua Province) Rita, Otto Randa Payangan, Yohannes Rante, Ruben Tahumena, Anita Erari (2017)	Organizational Citizenship behavior (X1) Work Motivation (X2) Employee Performance (Y)	Agresi Linier Berganda	Organizational citizenship behavior dan Work Motivation mempunyai pengaruh signifikan terhadap Employee performance.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Menurut A. Fatoni (2006) disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Singodimedjo dan Sutrisno (2006) disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

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

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka

bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Sutrisno (2019) Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan". Menurut Singodimedjo (2019) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan perusahaan.

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

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (2019) disiplin kerja memiliki enam indikator yaitu :

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dan tidak hadir dalam bekerja.
- 2) Aturan Perusahaan Tidak Pasti. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 3) Keberanian Pemilik Perusahaan Dalam Mengambil Keputusan. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 4) Ketaatan Pada Standar Kerja. Hal ini dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

2.2.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja sering dipakai untuk menyebutkan motivasi dalam lingkungan kerja. Dalam manajemen sering dipakai untuk menerangkan motivasi yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Batasan motivasi sebagai proses dimana perilaku digerakkan dan diarahkan. Batasan tersebut bisa diartikan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Dapat pula diartikan sebagai keadaan menjadi motif. Batasan ini menyebabkan motivasi kerja yang dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja (Yukl, 2005) dalam As'ad (2014)

Menurut Wibowo (2014) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2016) Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif yang merupakan asal dari kata motivasi.

Pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan prinsip-prinsip motivasi, yang menurut Hasibuan (2012) dibedakan sebagai berikut. Prinsip mengikut sertakan bawahan. Diberi kesempatan dalam memberikan ide-ide, gagasan- gagasan, pembuatan keputusankeputusan, para pegawai mereka ikut bertanggung jawab dan disiplin kerja meningkat.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah Keinginan yang muncul dari dalam seorang individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Indikator Motivasi Kerja

Untuk mengukur motivasi kerja mengacu pada indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2018) yang meliputi :

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 produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawan.

2) 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.

3) Keberhasilan (Achievment)

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

4) Pengakuan diri atau penghargaan

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.

5) Peluang Untuk Maju

Peluang untuk maju (Advance) merupakan pengembangan potensi diri dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya.

2.2.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu

instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi atau organisasi, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan- kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawab.

Menurut Malthis dan Jackson (2012), kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Dan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. Hasibuan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai outcome dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja merupakan hasil akhir seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu yang dapat diukur berdasarkan ukuran yang berlaku dalam organisasi tersebut.

2. Faktor Kinerja

Faktor-faktor kinerja Kasmir (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

- a. Kemampuan dan Keahlian, Merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan

dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

- b. Motivasi Kerja, Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- c. Budaya Organisasi, Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.
- d. Kepemimpinan, Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- e. Kepuasan Kerja, Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

- f. Lingkungan Kerja, Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat berkerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- g. Loyalitas, Merupakan kesetiaan karyawan utnuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.
- h. Komitmen, Merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
- i. Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Keputusan, bila ada karyawan yang melanggar aturan maka pimpinan harus berani mengambil sebuah tindakan yang sesuai dengan apa yang diperbuat karyawan.
- j. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi Lembur (Melebihi batas waktu kerja), Pemberian kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan, bila karyawan mendapat balas jasa yang setimpal dengan pekerjaannya yang telah diberikan ke perusahaan maka karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku namun bila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang, maka karyawan akan berfikir lagi untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar.
- k. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. menghormati sesama karyawan dan memberi pujian sesuai tempat dan waktunya agar karyawan merasa bangga dan senang.

Disiplin Kerja, Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

3. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut Robbins (2012) sebagai berikut :

- a) Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan Waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Komitmen Kerja, Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2011), hubungan disiplin dengan kinerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dicapainya.

Disiplin harus dimiliki setiap karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi, disiplin juga merupakan acuan untuk meningkatkan prestasi atau kinerja karyawan. Dengan adanya peraturan-peraturan yang tegas dan adil yang dilakukan oleh perusahaan, dapat memacu kesadaran karyawan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan kerjanya. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi adalah salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif dalam mendukung meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frans dan Maria (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kampoeng Bola Sport bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

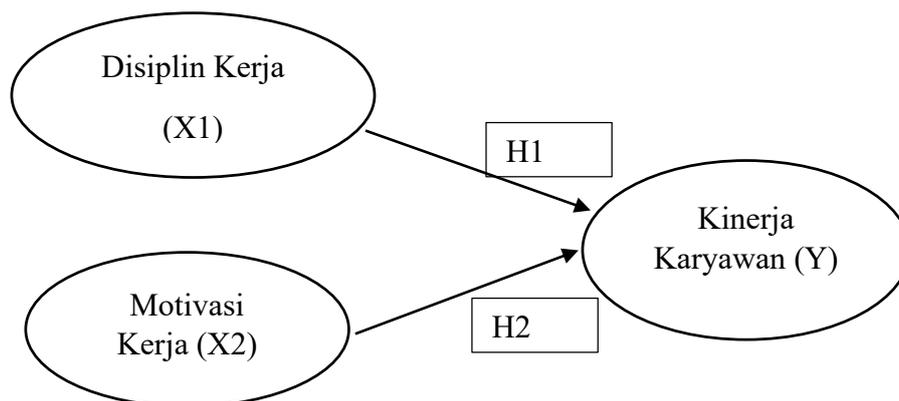
Dalam menjalankan suatu organisasi karyawan merupakan kunci utama, oleh sebab itu sumber daya manusia sangatlah penting untuk diperhatikan. Kinerja karyawan yang baik akan mampu membantu perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi sangat berperan penting dalam hal ini bagi karyawan karena dengan adanya motivasi karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja. Pemberian motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan sebuah tindakan untuk mencapai tujuan tersebut. Jika motivasi yang diberikan tinggi maka kinerja karyawan pun juga akan tinggi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Kartika, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian (persero) cabang nganjuk menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Proses motivasi yang menunjukkan kebutuhan yang tidak terpuaskan akan meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada seseorang dan menimbulkan perilaku disiplin kerja. Kinerja tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang menurun. Bila seorang termotivasi, dengan demikian kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam kerangka penelitian maka dapat ditetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan