**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**

**Hasil Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Penelitian** | **Judul penelitian** | **Variabel Penelitian** | **Metode penelitian** | **Hasil Penelitian** |
| 1 | Gilang Ramadhan (2015) | Pengaruh displin kerja terhadap kinerja karyawan melalui mativasi sebagai variabel mediasi pada balitbang pemkab malang | Disiplin Kerja sebagai variabel independent kinerja karyawan sebagai variabel dependent motivasi kerja sebagai variabel mediasi | Metode yang digunakan survey | bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. |
| 2 | Yuliyanti, Istiatin, dan Aryati (2017) | Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT.Pelita Tomangmas Karanganyar | Displin kerja sebagai variabel independent Kinerja karyawan sebagai variabel dependent | Assosiatif kausal | Mengungkapkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sewing PT.Pelita Tomangmas Karanganyar, |
| 4 | Syarah Amalia,  Mahendra Fahri (2016) | Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Gramedia Asricabang Emerald Bintaro | Motivasi kerja sebagai variabel independent Kinerja karyawan sebagai variabel dependent | kuantitatif | Bahwa motivasi kerja berpengaruh posotif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gramedia Asricabang Emerald Bintaro |
| 5 | Razikin (2014) | Pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan kinerja karyawan padaPT.Jamsostek(persero)Gorontalo | Motivasi sebagai variabel independent disiplin kerja sebagai variabel dependent | Kuantitatif | Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kedisiplinan pada PT.Jamsostek (persero) Gorontalo |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6 | Ignatius Jeffrey, Marta Herdina Dinata (2017) | The effect of work motivation, work discipline, and competence on employe performance of the Bintung Branch of PT. Midi Utama Indonesia Tbk. | X1 : Motivasi  X2 : Disiplin  X3 : Kopetensi  Y1 : Kinerja | Linier Regression | Disiplin,Motivasi dan kopetensi secara positif, signifikan dan simultan berpengaruh terhadapkinerja karyawan Bintung Branch of PT. Midi Utama Indonesia Tbk. |

Sumber :*data diolah peneliti, 2018*

Pebedaan penelitian terdahulu demgan penelitian yang dilakukan penulis antara lain Gilang Ramadhan (2015) variabel yang diteliti yaitu Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dan Motivasi pada Balitbang Pemkab Malang, Aryati tahun (2017) variabel yang diteliti Disilin Kerja dan Kinerja Karyawan bagian sewing PT.Pelita Tomangmas Karanganyar,Mahendra Fahri(2016) variabel yang diteliti Motivasi dan Kinerja karyawan PT.Gramedia Asricabang Emerald Bintaro, Razikin (2014) variabel yang diteliti Motivasi dan Disiplin pada PT.Jamsostek (persero) cabang Gorontalo, Marta Herdina Dinata (2017) variabel yang diteliti Motivasi, Disiplin, Kopetensi dan Kinerja the Bintung Branch of PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Sedangkan penelitian yang dilakukakan penulis variabel yang diteliti yaitu Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja pada PG.Tjoekir Jombang.

**2.2 Landasan Teori**

**2.2.1 Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja kerja karyawan suatu perusahaan sangat penting, untuk mengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Kinerja secara umum diartikan

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.

Menurut Robbins (2013) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Rivai (2013) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perananya dalam perusahaan.

Jadi kinerja sebagai perilaku karyawan dalam perusahan yang akan menentukan suatu hasil kinerja yang ditunjukkan dengan kualitas produk dan kuantitas yang mampu dicapai oleh seseorang pekerja, serta kerja sama dengan tim ynag kompak dalam penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

**2.2.1.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut ( Mangkunegara, 2009) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1). Faktor Kemampuan ( Ability)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality ( Knowledge + skill). Yang artinya seorang karyawan memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatanya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaanya sehari-hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlianya.

2). Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri seseorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja di perusahaan.Di samping itu sikap mental juga mendorong karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

Karyawan yang bersikap positif dalam situasi kerja, maka akan menunjukkan mativasi yang rendah, situasi kerja yang dimaksud antara lain perilaku sikap, fasilitas kerja, hubungan kerja, kebijakan pimpinan dan kondisi kerja.

**2.2.1.2 Indikator– indikator kinerja menurut Managkunegara (2009) yaitu**

1. Kualitas adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaanya yang diberikan oleh perusahaan.
4. Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan yang diberikan perusahaan.

**2.2.2 Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Displin kerja menurut Pandi Afandi (2018) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2013) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosaial yang berlaku”.

Menurut Rivai (2013) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Berdasarkandefinisi-definisi diatas maka penulis berpendapat dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

**2.2.2.1Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2009) bahwa hal yang mempengaruhi Disiplin Kerja adalah

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

1. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

1. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

1. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
2. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

1. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

**2.2.2.2 Indikator-indikator Disiplin Kerja menurut Sutrisno (2011)adalah sebagaiberikut:**

1. Taat terhadap peraturan, merupakan sikap hormat terhadap peraturan ketaatan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.
2. Patuh terhadap pimpinan, karyawan untuk mematuhi dan mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan pimpinan.
3. Prensensi kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja
4. Ketetapan penyesuaian tugas, pemanfaatan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan
5. Kesedian menyelesaikan tugas tambahan, sikap karyawan yang memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tambahan yang dibebankan kepadanya

**2.2.3 Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Menurut Pandi Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terrinpirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil aktifitas yang dia lakukakan mendapat hasol yang baik dan berkwalitas.

Menurut Managkunegara (2010) motivasi adalah sebagai kondisi yang memliliki pengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan lingkungan kerja.

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka penulis berpendapat dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan bagi seseorang untuk memberikan kemampuan yang dimilik demi keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan.

**2.2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Menurut Mangkunegara(2009), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Pencapaian penyelesaian tugas berdasarkan tujuan dan sasaran
2. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran telah ditetapkan
3. Adanya peningkatan ( kemajuan )
4. Adanya tanggung jawab
5. Adanya keaman kerja

**2.2.3.2 Indikator-indikator motivasi kerja menurut Sondang P. Siagian (2008)**

1. Daya Pendorong

Daya dorong adalah semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan agar kinerja di perusahaan menjadi lebih baik

1. kemauan

kemauan adalah dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuanya, serta meningkatkan taraf kehidupan

1. kerelaan

kerelaan adalah keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan ekspektasi yang di harapkan kepada karyawan

d). Membentuk keahlian

Membentuk keahlian adalah kemampuan untuk membentuk sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasa dengan baik sesuai job description yang dimiliki karyawan tersebut

e). Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang setiap individu/organisasi yang ada diperusahaan.

**2.3 Hubungan Antar Variabel**

**2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap kinerja**

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku sumber daya manusia yang sejalan dengan tujuan organisasi dan ditunjukkan pada meningkatnya hasil kerja yang dicapai seseorang

Salah satu factor yang dapat mendukung kinerja seseorang adalah kedisiplinan.Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kedisiplinan sangat penting karena sebagai alat peringatan terhadap karyawan agar dapat merubah sifat dan perilaku seseorang agar lebih menaati peraturan yang diterapkan dalam suatu perusahaan, maka melalui kedisiplinan diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian , semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan kepada karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerjanya.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan sebagaimana uraian di atas telah dibuktikan dari penelitian Yuliyanti, Istiatin, dan Aryati (2017)bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**2.3.2 Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan**

Selain kedisiplinan, secara konseptual kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terrinpirasi,tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil aktifitas yang dia lakukakan mendapat hasil yang baik dan berkwalitas.

Jadi motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang bekerja dengan keikhalasan hati. Jadi Dalam hal ini, motivasi kerja sangat penting bagi para karyawan karena dengan adanya motivasi kerja karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Pemberian motivasi yang baik diharapkan dapat mengacu pada peningkatan kinerja karyawan sehingga motivasi kerja menjadi sangat penting karena secara fungsional diangap mempunyai kaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan guna mencapi tujuan tertentu.Hal ini telah dibuktikan oleh Syarah Amalia,MahendraFahri (2016), Bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

* + 1. **Hubungan Disiplin kerja terhadap Motivasikerja**

Sebagaimana uraian pada poin 2.3.1 diatas, bahwa disiplin meruapakan kesadaran dan kesediaan seseorang menati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terrinpirasi,tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil aktifitas yang dia lakukakan mendapat hasil yang baik dan berkwalitas. Maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa kedisiplinan akan berdampak pada peningkatan motivasi seseorang, artinya keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terrinpirasi,tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil aktifitas yang dia lakukakan mendapat hasil yang baik dan berkwalitas

Kedisiplinan merupakan kesadaran seseotang karyawan dalam menaati peraturan dan norma-norma yang sudah diterapkan dalam suatu perusahaan.

Dengan demikian semakin baik penerapan kedisiplinan, maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi seseorang. Hubungan disiplin dengan motivasi telah dibuktikan oleh Razikin (2014) bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadapmootivasi kerja karyawan.

* + 1. **Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi**

Pada uraian diatas dijelsakan, bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain disiplin dan motivasi. Selain itu secara terpisah, disiplin dapat berpengaruh terhadap motivasi, sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.Dengan demikian secara konseptual disiplin dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang melalui peningkatan motivasi.

Kinerja karyawan merupakan factor penting didalam suatu perusahaan, mengenai hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penerapan disiplin dan pemberian motivasi.

Hubungan disiplin terhadap kinerja melalui motivasi telah dibuktikan oleh Gilang Ramadhan (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel mediasi yang hasilnya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

**2.4 KERANGKA KONSEPTUAL**

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja kerjanya meningkat. Untuk meningkatkan kinerja tersebut diperlukan beberapa faktor pendukung, salah satunya yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja yang baikakan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.Dalam pengelolaan tenaga kerja perlu diperhatikan guna untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan, seperti penerapan disiplin kerja yang baik yang merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting.Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.Untuk meningkatkan kinerja karyawan selain Disiplin kerja, perusahaan juga harus bisa memberikan Motivasi kerja agar karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Sikap disiplin kerja ini akan timbul setelah pemimpin memberikan dorongan untuk bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mempermudah penjelasaan penelitian ini, maka perlu dijealaskan kerangka pemikiran sebagai landasan pemahaman penelitian.

Berikut gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini.

Motivasi Kerja

H4 H4

H2 H3

Kinerja karyawan

Disiplin kerja

H1

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Model Penelitian

**2.5 HIPOTESIS**

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

H1 :Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

H2 :Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

H3:Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

H4:Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalu motivasi sebagai variabel mediasi.