

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004; 444). Sedangkan menurut Sutrisno,(2011) Disiplin merupakan sikap hormat karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin karyawan buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika karyawan patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin karyawan baik.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan

tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi(Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Nitisemito (1991) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P. Siagian, 2002). Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang melakukan atau mentaati peraturan perusahaan dan norma- norma yang berlaku diperusahaan tersebut. Tanpa ada rasa beban atau paksaan, namun dirasakan secara penuh kesadaran dan kesediaan.

2.1.1.2 Indikator disiplin kerja

Menurut Robinns (2005) terdapat tiga indikator disiplin kerja

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja, yang meliputi kehadiran dan

kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar

2) Disiplin peraturan

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. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi perusahaan.

3) Disiplin Tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor atau produksi berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang karyawan seperti menjaga Produktivitas karena produktivitas ini tentu sangat berkaitan dengan upaya bekerja secara efektivitas dan efisiensi, selain itu juga dilakukan dalam rangka memenuhi target yang diberikan perusahaan, Menjaga Kualitas Produksi untuk memastikan bahwa kualitas produksinya sesuai dengan standar perusahaan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam bekerja.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Indikator disiplin kerja menurut Sinungan (1995:97):

a. Absensi

Pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Sikap dan perilaku

Tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya.

c. Tanggung jawab

Hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

2.1.1.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya sikap disiplin tentu saja tidak muncul begitu saja, namun ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2003) pada dasarnya banyak indikator –indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu perusahaan.

1. Tujuan dan Kemampuan

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

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawan atau bawahannya. Pemimpin jangan berharap kedisiplinan bawahannya baik jika pemimpinnya sendiri kurang disiplin, pemimpin harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh karyawan atau bawahannya.

3. Balas Jasa

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

mewujudkan kedisiplinan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pada karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

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

6. Sanksi Hukuman

Sanksi atau hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi atau hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Sebaliknya apabila pimpinan kurang tegas atau tidak tegas dan tidak menghukum karyawan indisipliner sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8. Hubungan kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hub kemanusiaan yang serasi serta mengikat vertikal maupun horizontal

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi kerja

Menurut Robbins (2013), motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Intensitas mendeskripsikan seberapa keras usaha seseorang/ tujuan merupakan kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi. Ketekunan merupakan bagaimana seseorang menjaga usahanya. Sedangkan menurut Sunyoto (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan

imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008) motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggung jawab.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi karyawan akan menambah energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antar tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

2.1.2.2 faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Faktor-faktor tersebut dibedakan menjadi dua yaitu faktor Intern dan Ekstern yang berasal dari karyawan sebagai berikut.

1. Faktor Intern

Faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, antara lain:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Peraturan yang flaksibel
- d) Adanya jaminan pekerjaan karyawan
- e) Supervise yang baik
- f) Status dan tanggung jawab

2.1.2.3 Indikator – indikator motivasi kerja

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisik/ fisiologi (*Physiological Needs*), sebagai kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal
- 2) Kebutuhan keselamatan dan rasa aman (*Safety and security Needs*), kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman akan bertindak sebagai motivator, apabila kebutuhan fisiologi setelah terpuaskan secara minimal. Kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, pertentangan dan lainnya.
- 3) Kebutuhan sosial (*social Needs*), yaitu kebutuhan setelah dua kebutuhan sebelumnya terpenuhi, seperti persahabatan, afiliasi, serta berinteraksi dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan akan ego/ kehormatan (*ego or self esteem needs*) kebutuhan eg, status, dan penghargaan merupakan kebutuhan tingkat berikutnya yang meliputi kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) merupakan kebutuhan yang paling tinggi dalam hierarki kebutuhan, yang meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan dan potensi yang dimiliki secara maksimal.

Berdasarkan teori Maslow diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan yang meliputi kebutuhan fisik, keselamatan, sosial, kehormatan dan aktualisasi diri. Dorongan ini adalah suatu

gambaran kebutuhan dari seseorang terhadap harapannya. Dimensi motivasi kerja menurut Maslow adalah (1) kebutuhan fisik, (2) kebutuhan keselamatan, (3) kebutuhan sosial, (4) kebutuhan kehormatan, (5) kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Siagian (2008) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja, sebagai berikut:

1) Daya Pendorong

Semangat yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja perusahaan menjadi lebih baik.

Daya Pendorong bisa dalam banyak bentuk salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.

2) Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3) Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan – tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawan.

4) Membentuk keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai dengan job description yang dimiliki karyawan tersebut.

5) Membentuk keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide, dan kreatif dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

6) Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai pewujudan akan kewajiban.

7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu atau organisasi yang ada diperusahaan.

8) Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dilaksanakan sebelumnya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada hakikatnya kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja yang telah ditentukan untuk mencapai sebuah visi, misi dan tujuan perusahaan.

Secara teoritis pengertian kinerja karyawan telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sri Sundari (2019) menjelaskan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja di sebuah instansi. Hasil kerja adalah suatu perolehan atau penyelesaian dari suatu tugas yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan. Sedangkan penilaian atas kerja yaitu evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dalam mengukur kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penyelesaian tugas yang telah di berikan.

Pendapat lain menjelaskan tentang kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Riva'i & Basri dalam Masram dan Mu'ah (2015) bahwa, kinerja karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, meliputi standart hasil kerja, target, atau sasaran yang telah di tentukan. Hasil kerja sebagaimana telah di ketahui bahwa suatu perolehan karyawan atas penyelesaian tugas yang telah di selesaikan dengan baik sesuai dengan standart, target dan sasaran yang di sepakati.

Sedangkan menurut Donnely, Gibson & Ivansevich sebagaimana di kutip oleh Masram & Mu'ah menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat di katakan baik dan sukses jika tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan baik. Hal ini mekankan pada tujuan, di mana tujuan adalah suatu hal yang selalu di inginkan oleh perusahaan dalam menentukan sebuah keinginan yang harus dicapai, dimana tujuan ini biasanya berupa target yang telah di pasang untuk mengukur keberhasilan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian atas hasil kerja seseorang secara keseluruhan. Meliputi standart kerja, target, atau sasaran selama periode tertentu yang ditetapkan. Kinerja karyawan dinilai baik jika tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan baik, yang ditunjukkan dalam bentuk prestasi dan kemampuan karyawan dalam bekerja

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Mangkunegara (2015:67) mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh :

1. Faktor Kemampuan (ability)
2. Faktor Motivasi

Secara rinci pendapat Mangkunegara (2015:67) faktor yang berasal dari sifat-sifat seseorang itu sendiri mulai dari faktor kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan latar belakang keluarganya. Sifat-sifat dasar yang di bawa oleh masing-masing individu memang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penyelesaian tugas yang di berikan, hal ini tentunya akan menjadi ukuran pada setiap karyawan. Kemampuan berpikir, kecepatan penyelesaian tugas, ketanggapan karyawan dalam memahami tugas, dan keaktifan karyawan pada saat bekerja sangat terlihat menonjol jika memang faktor internal terpenuhi. Jika faktor internal ini sangat penting mendukung adanya peningkatan kinerja perusahaan,

maka perusahaan pun harus lebih selektif dalam pemilihan karyawan untuk di pekerjakan dalam organisasinya. Dengan adanya pekerja yang memenuhi kriteria perusahaan maka telah di pastikan perusahaan pun juga siap bersaing dalam kemajuan global.

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Kondisi ini akan mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan, hasrat ataupun minat yang begitu besar dalam diri karyawan untuk mencapai suatu keinginan ataupun tujuan tertentu. Motivasi ini akan berperan besar pada karyawan agar berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang di inginkan.

Faktor-faktor Yang mempengaruhi kinerja ,menurut sedarmayanti(2001 antara lain)

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalah motivasi, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki sorang karyawan.
2. Pendidikan. Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
3. Ketrampilan. Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan.

4. Kepemimpinan. Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
5. Tingkat penghasilan. Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
6. Kedisiplinan. Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
7. Komunikasi. Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Setiap perusahaan tentu menginginkan agar setiap karyawan memiliki kinerja yang baik terhadap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan. Seorang karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi akan memiliki komitmen dalam diri, mencapai hasil terbaik, bekerja sesuai standart dan enggan untuk melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan, diperlukan adanya instrumen yang dapat digunakan untuk memberikan sebuah keterangan tentang adanya suatu variabel. Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kinerja, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan Robbins and judge (2008) menyatakan indikator kinerja adalah :

1. Kualiatas kerja

2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas tingkat penggunaan SDM
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

Kualitas kerja, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas pekerjaan yang di hasilkan oleh karyawan sangatlah berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan perusahaan dimana hasil kerja karyawan ini diukur tidak hanya dalam kecepatan penyelesaian target namun juga ketepatan hasil yang di peroleh.

Kuantitas, dapat diukur dari jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya. Ukuran jumlah aktivitas karyawan juga dapat menentukan keberhasilan penyelesaian tugas. Semakin sedikit waktu yang di butuhkan untuk menyelesaikan tugas secara benar dan sesuai target capaian maka hal ini juga menentukan tingginya kualitas kerja seorang karyawan.

Ketepatan waktu, dapat diukur dari segala aktivitas yang di lakukan karyawan dari awal waktu sampai menjadi output. Penyelesaian tugas dan mendapatkan hasil optimal sesuai dengan waktu yang di tentukan merupakan suatu kedisiplinan karyawan yang mampu menjadi faktor pendukung dalam kriteria pendukung tingginya kinerja karyawan.

Efektivitas tingkat penggunaan SDM, yaitu menaikkan hasil atau memaksimalkan dari setiap unit di dalam penggunaan sumber daya, baik berupa tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku. Memaksimalkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya yaitu seperti halnya menaikkan efektivitas kerja karyawan dalam pemanfaatan waktu untuk menjalankan tugas yang di berikan dari organisasi.

Kemandirian, merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemampuan memang harus dimiliki oleh semua pekerja tanpa terkecuali dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standart yang di tentukan. Jika semua karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas tanpa adanya bimbingan maka tidak perlu di ragukan lagi akan kemampuan yang dimiliki. Dengan adanya hal ini maka tingkat pengawasan kerja seorang karyawan tida perlu di lakukan.

Komitmen kerja, merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap instansi. Komitmen atau pemenuhan janji dari seorang karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab mulai dari awal hingga akhir. Tanggung jawab ini lah yang akan memberikan keberhasilan kepada setiap karyawan tanpa terkecuali dalam menuntaskan segala pekerjaan yang di tugaskan dari organisasi. Dengan adanya tanggung jawab dari setiap pekerja maka hal ini akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja yang di hasilkan seorang karayawan guna memeberikan kesuksesan terhadap organisasi.

Menurut wirawan (2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian .
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja yaitu kessediaan karywan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
5. Keteitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
6. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok .
7. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
8. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide /usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Indikator untuk mengukur kinerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator menurut Setiawan dan Kartika (2014) indikator indikator sebagai berikut :

- 1) Ketepatan menyelesaikan tugas merupakan pengelolaan waktu dalam berkerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian – penelitian Terdahulu

No	Judul ,Peneliti dan Tahun	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Disiplin Kerja, terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kepemimpinan (X1) ➤ Diklat (X2) ➤ Disiplin Kerja (X3) ➤ Kinerja Karyawan (Y) 	Analisi Regresi Linier Berganda	Hasil Analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, Diklat, serta Disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh

	I Nyoman Jaka Alip Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih 2013			signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru Nova Syafrina 2017	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Disiplin Kerja (X1) ➤ Kinerja Karyawan (Y) 	Uji Regresi Linier Sederhana	Penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru
3	Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang CALACA Moh iMam Tindo, Peggya.Mekel dan Greis M. Sendow 2014	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Disiplin Kerja (X1) ➤ Motivasi (X2) ➤ Kompensasi (X3) ➤ Kinerja Karyawan (Y) 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Analisis menunjukkan Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya Patricia M. Sahamgamu dan Silvy L.Mandey 2014	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pelatihan Kerja (X1) ➤ Motivasi (X2) ➤ Disiplin Kerja (X3) ➤ Kinerja Karyawan (Y) 	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5	Pengaruh Pelatihan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (PERSERO) Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pelatihan Kerja (X1) ➤ Motivasi (X2) ➤ Kinerja Karyawan (Y) 	Analisis linier berganda	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

	Daniel Arfan Aruan 2013			karyawan
6	Pengaruh Budaya Organisasi perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan Dedek Kurniawan Gultom 2014	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Budaya Organisasi (X1) ➤ Motivasi (X2) ➤ Kinerja Karyawan (Y) 	Analisis data menggunakan asumsi klasik dan regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
7	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado Ririvega Kasenda 2013	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kompensasi (X1) ➤ Motivasi (X2) ➤ Kinerja Karyawan (Y) 	Linier Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berikut adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu diatas dengan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh penulis:

1) Penelitian Pertama

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat variabel bebasnya yang menggunakan variabel Disiplin. Persamaan juga terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Persamaan juga terdapat pada variabel terikat yaitu tentang Kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung, maka objek penulis adalah CV. Mega Lestari Plasindo Jombang.

2) Penelitian Kedua

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat variabel bebasnya yang menggunakan variabel Disiplin. Persamaan juga terdapat pada variabel terikat yaitu tentang Kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Suka Fajar Pekanbaru, maka objek penulis adalah CV. Mega Lestari Plasindo Jombang. Perbedaan juga terdapat pada metode analisis, penelitian terdahulu yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana, sedangkan metode penulis yaitu analisis regresi linier berganda.

3) Penelitian Ketiga

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat variabel bebasnya yang menggunakan variabel Disiplin dan Motivasi. Persamaan juga terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Persamaan juga terdapat pada variabel terikat yaitu tentang Kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika pada penelitian terdahulu objeknya

adalah PT. Bank Sulut Cabang CALACA, maka objek penulis adalah CV. Mega Lestari Plasindo Jombang.

4) Penelitian Keempat

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat variabel bebasnya yang menggunakan variabel Disiplin dan Motivasi. Persamaan juga terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Persamaan juga terdapat pada variabel terikat yaitu tentang Kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya, maka objek penulis adalah CV. Mega Lestari Plasindo Jombang.

5) Penelitian Kelima

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat variabel bebasnya yang menggunakan variabel Motivasi. Persamaan juga terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Persamaan juga terdapat pada variabel terikat yaitu tentang Kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Sucofindo (PERSERO) Surabaya, maka objek penulis adalah CV. Mega Lestari Plasindo Jombang.

6) Penelitian Keenam

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat variabel bebasnya yang menggunakan variabel Motivasi. Persamaan juga terdapat pada variabel terikat yaitu tentang Kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan, maka objek penulis adalah CV. Mega Lestari Plasindo Jombang. Perbedaan juga terdapat pada metode analisis, penelitian terdahulu yang digunakan yaitu asumsi klasik dan regresi Berganda sedangkan metode penulis yaitu analisis regresi linier berganda.

7) Penelitian Ketujuh

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat variabel bebasnya yang menggunakan variabel Motivasi. Persamaan juga terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Persamaan juga terdapat pada variabel terikat yaitu tentang Kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado, maka objek penulis adalah CV. Mega Lestari Plasindo Jombang.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Rendahnya kedisiplinan karyawan CV. Mega Lestari Plasindo terlihat dari data absensi masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin . Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Maka dari itu di CV. Mega Lestari Plasindo masih belum mencapai target karena masih banyaknya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan masih banyak yang melanggar peraturan. Sebaliknya, ketika tingkat kedisiplinan karyawan tinggi, target dari perusahaan akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Maka dari itu perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-ha tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan akan tercapai.

Hal ini telah dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammd Ekhsan (2019) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut.

Rendahnya motivasi karyawan CV. Mega Lestari Plasindo dapat terlihat dari kurangnya daya pendorong dari pimpinan kepada karyawannya, kurangnya kemauan seorang karyawan untuk membentuk dan merealisasikan diri dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya, dan kurangnya membentuk keterampilan, mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Namun motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi baik itu kebutuhan ekonomis maupun non ekonomis. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang untuk lebih giat dalam bekerja dan mampu mengembangkan bakatnya. Oleh karena itu jika karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika motivasi seorang karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah.

Hal ini telah dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, Greis M. Sendow (2016) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

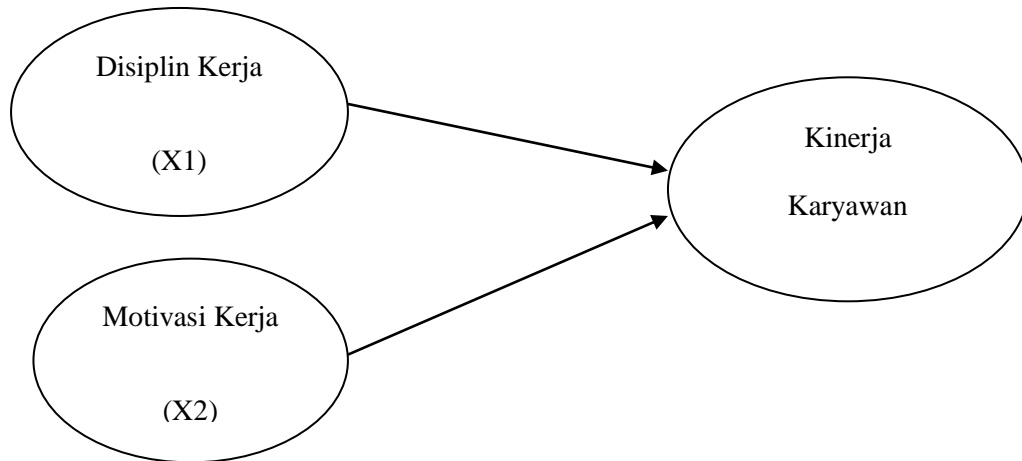
1.4 Kerangka Konseptual

Dengan uraian latar belakang dan kajian teori serta dengan dukungan dari penelitian terdahulu, maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari peneliti adalah karyawan pada perusahaan CV. Mega Lestari Plasindo masih banyak yang tidak hadir tanpa keterangan dan masih banyak karyawan yang melanggar peraturan. Karena disiplin adalah suatu sikap, kesediaan dan suka rela seseorang untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan yang berlaku diperusahaan. Karyawan yang disiplin akan mempercepat tujuan perusahaan, akan tetapi jika karyawan kurang disiplin atau tidak disiplin maka akan menjadi penghalang tujuan perusahaan. Bagi perusahaan kedisiplinan sangat penting karena kedisiplinan karyawan dapat mempercepat tujuan perusahaan dengan baik dan maksimal

Selain disiplin kerja, Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat menggerakkan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Sehingga karyawan terus terpacu untuk semangat dalam bekerja. Jadi faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan motivasi, karena disiplin kerja diperlukan untuk menfasilkan kinerja yang bagus, dengan adanya disiplin kerja karyawan akan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. Motivasi terhadap kinerja karena motivasi akan mendorong

karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Konsep



1.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual dan penelitian terdahulu yang telah disampaikan diatas, maka hipotesis yang diajukan pada peneliti ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.