

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian lain mengenai kinerja menurut Rumpak (2012) kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Septiasari (2017) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Mathis dan Jackson kinerja (2008) adalah apa yang dilakukan karyawan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya.

Beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dan sesuai ketentuan perusahaan.

2.1.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun pendapat Pramularso (2018) juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah :

1. Faktor lingkungan internal organisasi yang terdiri atas visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi (robot, sistem produksi, dan sebagainya), strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, dan teman sekerja.
2. Faktor lingkungan eksternal yang terdiri dari, kehidupan ekonomi, politik, budaya dan agama masyarakat serta kompetitor.
3. Faktor internal karyawan atau pegawai yang terdiri atas, bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, dan keadaan psikologi.

2.1.1.3. Indikator Kinerja

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, sumber daya manusia harus memiliki beberapa aspek atau ukuran kinerja yang sangat diperlukan dalam bekerja. Menurut Mathis dan Jackson (2008) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, merupakan tingkat kualitas suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Kerja, merupakan kemampuan karyawan terkait dengan jumlah aktivitas dan hasil yang telah ditugaskan oleh perusahaan.

3. Waktu Kerja, merupakan dasar bagi seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Kerja Sama, kemampuan seorang karyawan bekerja dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin

Menurut Rivai (2015) disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pengertian lain mengenai disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Menurut Mahardikawanto (2013) disiplin kerja adalah sikap kesediaan karyawan untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya.

Sedangkan menurut Paramban (2018) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan

memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian disiplin sangatlah baik bagi individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Dari pendapat diatas peneliti dapat memahami arti disiplin adalah sikap kesediaan karyawan untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya.

2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut ini :

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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

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

2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin karyawan Mahardikawanto (2013), yaitu :

1. Ketaatan pada peraturan, meliputi ketepatan waktu, pelaksanaan prosedur yang telah ditentukan, serta penggunaan perlengkapan
2. Kesadaran pribadi, bentuk disiplin kerja karyawan dengan datang tepat waktu, tertib, dan teratur.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi adalah keinginan terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Sedangkan Mangkunegara (2010) motivasi merupakan kondisi atau energy yang

menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian lain dari Wibowo (2012) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Sutrisno (2011) motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

Beberapa pendapat menurut para ahli tersebut diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan.

2.1.3.2 Teori Motivasi

Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Menurut Robbins dan Judge (2008) mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan, kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah :

1. Fisiologis (*physiological needs*). Meliputi rasa lapar, haus, berlindung dan kebutuhan lainnya.
2. Rasa aman (*safety needs*). Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial (*social needs*). Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.

4. Penghargaan (*esteem needs*). Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri (*self-actualisation needs*). Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Teori ERG Alderfer (2007), mengatakan bahwa individu mempunyai tiga rangkaian kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence need*), kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness need*), kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar individu dan juga bermasyarakat. Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status.
3. Kebutuhan akan kemajuan/pertumbuhan (*growth need*), Keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Teori kebutuhan menurut David McClelland (2008), beberapa diantaranya sebagai berikut :

1. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. Kebutuhan hubungan/afiliasi (*need for affiliation*), merupakan keinginan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

Menurut Federick Herzberg dijelaskan bahwa motivasi diklasifikasikan menjadi dua faktor, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan ini berhubungan langsung dengan kebutuhan fisiologis seperti, makan, gaji, rasa aman terhadap pekerjaan, lingkungan kerja. Sedangkan faktor motivasi ini lebih kepada sikap yang timbul dari dalam diri seseorang (intrinsik) setelah faktor pemeliharaan didapatkan, seperti rasa kepuasan kerja, prestasi kerja dan peluang untuk maju

2.1.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagan (2010) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Maka yang termasuk dalam faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang bekerja
4. Situasi lingkungan kerja
5. Gaji

2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Dari teori Edy Sutrisno (2011) dengan teori dua faktor, maka indikator untuk mengukur motivasi ada dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik.

Faktor ekstrinsik antara lain :

1. Kompensasi

Dalam hal ini apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang kondusif berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3. Kepastian pekerjaan

Ketidakpastian pekerjaan akan membuat karyawan malas dan enggan bekerja.

4. Hubungan dengan atasan

Atasan harus selalu memberikan dorongan kepada bawahan agar semangat kerja.

5. Fasilitas

Dengan peralatan yang baik, maka bekerja akan mudah dan menyenangkan.

6. Tunjangan-tunjangan

Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan masa tua (BPJS) kepada karyawan.

Sedangkan faktor intrinsik antara lain :

1. Kepuasan kerja

Bila karyawan puas dengan apa yang diharapkan, akan menimbulkan keinginan yang kuat untuk melakukan lebih baik lagi.

2. Prestasi kerja yang diraih

Dengan adanya prestasi, akan membuat bekerja melebihi prestasi yang dicapai.

3. Peluang untuk maju

Dengan adanya peluang karier, karyawan akan termotivasi bekerja lebih baik.

4. Pengakuan dari orang lain

Bila hasil yang dicapai mendapat pengakuan dari orang lain atau atasan, akan menimbulkan keinginan untuk bekerja lebih baik.

5. Pengembangan karier

Dengan adanya rincian karier yang jelas, karyawan akan semangat dalam bekerja.

6. Tanggung jawab

Rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, akan membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin.

2.2. Penelitian Terdahulu

Bahan rujukan sebagai penunjang penelitian mengenai “Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa (PT.SFMP) Jombang Pada *Department Furniture*” yang diambil dari beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, berikut penelitian-penelitian terdahulu yang peneliti jadikan pedoman dalam penelitian ini :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul penelitian	Variabel	Metodologi penelitian	Hasil penelitian
1	Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)	Motivasi(X1), Disiplin Kerja(X2), Kinerja Karyawan(Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel Motivasi(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Variabel disiplin kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
2	Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, dan Yuniadi Mayowan (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera	Motivasi(X1), Disiplin Kerja(X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel Motivasi(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Variabel disiplin kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).
3	Luh Mang Indah Mariani	Pengaruh Motivasi,	Motivasi (X1), Komunikasi	Regresi Linier	Variabel motivasi berpengaruh positif dan

	dan Ni Ketut Sariyathi (2017)	Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar	(X2), Disiplin kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Berganda	signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan
4	Aristarkus Didimus Rumpak, MSi. (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute	Motivasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Pada kesimpulan terakhir mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Institute, diperoleh hasil analisis regresi linear sederhana dengan koefisien korelasi korelasi positif dengan hubungan yang sedang / cukup baik.
5	Nana Herdiana Abdurrahman (2018)	Pengaruh Keterampilan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran	Keterampilan Komunikasi Interpersonal (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pemasaran Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan BJBS. Ini berarti bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan BJBS, dan keterampilan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja harus menjadi strategi untuk meningkatkan pangsa pasar BJBS karena memiliki pengaruh yang kuat sebanyak 80,8 persen terhadap kinerja karyawan pemasaran BJBS. .

Sumber : Jurnal penelitian terdahulu

1. Dari penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan peneliti, terdapat persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada PT. Seng Fong Moulding Perkasa. Dalam penelitian yang dilakukan Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana (2015) terdapat persamaan, yaitu persamaan semua variabel karena peneliti melakukan replikasi terhadap peneliti sebelumnya yang meliputi motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Penelitian yang dilakukan Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi dan Yuniadi Mayowan (2017) terdapat persamaan dan perbedaan, persamaannya terdapat pada variabel independen dan variabel dependen, namun terdapat perbedaan dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan rumus slovin, sedangkan peneliti menggunakan sampel jenuh.
3. Penelitian yang dilakukan Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi (2017) terdapat perbedaan penambahan variabel independen yaitu komunikasi, sedangkan persamaannya menggunakan variable independent lainnya sama yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan variable dependennya juga sama menggunakan variable kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan Aristarkus Didimus Rumpak, M.Si (2012) juga terdapat perbedaan dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan rumus slovin, sedangkan peneliti menggunakan sampel jenuh.
5. Penelitian yang dilakukan Nana Herdiana Abdurrahman (2018) yaitu terdapat persamaan pada variable dependen, sedangkan variable independen terdapat perbedaan menggunakan variable *interpersonal communicatin skills* (X1),

sedangkan penelitian ini variable (X1) adalah disiplin kerja dan untuk (X2) sama menggunakan variable kinerja karyawan

2.3. Hubungan Antar Variable

2.3.1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sikap hormat dan patuh seorang individu atau karyawan yang mau bersedia dan rela mentaati peraturan-peraturan perusahaan serta bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang di berikan kepada karyawan tersebut. Disiplin dibutuhkan untuk mencegah terjadinya tindakan-tindakan individu yang tidak sesuai dengan kelompok, disiplin melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan renspons yang dikehendaki.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik jika kinerja yang dihasilkan juga baik dengan disiplin karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang sudah di tentukan. Sehingga disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja, atau kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian peneliti beranggapan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka pekerjaan juga akan selesai tepat waktu dan kinerja karyawan juga akan meningkat. Dalam hal ini dibuktikan dengan penelitian oleh Rozalia, *et.al*, (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)”

membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan. Motivasi berhubungan dengan tanggapan positif akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan dirasakan sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi motivasi kerja terhadap pekerjaan tersebut, dan sebaliknya. Dengan demikian, motivasi merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

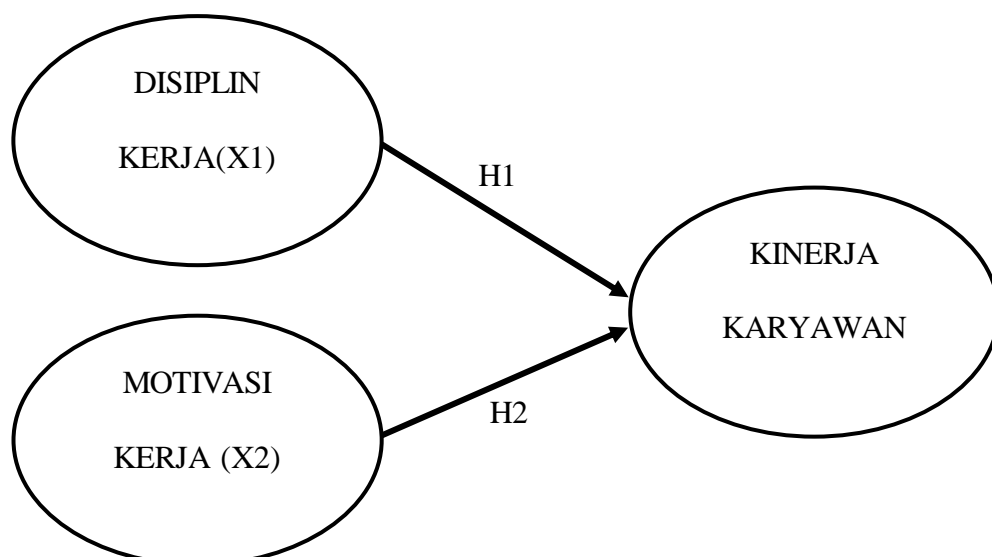
Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Perasaan senang dalam bekerja sebagai refleksi dari motivasi kerja akan meningkatkan kinerja secara langsung. Jadi semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja dapat menurun. Dalam hal ini dibuktikan dengan penelitian Purnomo, *et.al*, (2017) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)” yang menunjukkan membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual

Keterkaitan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka semakin tinggi kinerja yang dapat tercapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan (Bernadetta, 2016).

Tidak hanya disiplin kerja, motivasi kerja juga berperan penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Sutrisno (2011) motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Sehingga motivasi merupakan faktor penyemangat dalam bekerja. Jika motivasi kerja karyawan rendah, maka menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam model penelitian sebagai berikut pada gambar 2.1 :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa (PT.SFMP) Jombang
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa (PT.SFMP)Jombang