

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sebagai penunjang penelitian dengan judul “disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa (PT. SFMP) Jombang pada Departemen Sawmill” beberapa jurnal atau penelitian terdahulu yang membahas perihal ada atau tidak pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu yang peneliti jadikan pedoman dalam penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) dan Kinerja Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel Disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Kerja (Y). Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Kerja (Y)

2	Desi Kristanti (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Agaimn Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)”	Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Variable Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan
3	Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso dan Siti Wahyuni (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Motivasi (X1) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variable disiplin kerja (X1) dan variable Kinerja kerja (Y)
4	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 Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Variable Motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap variable Kinerja karyawan, begitupun variable disiplin kerja secara signifikan perpengaruh terhadap variable kinerja karyawan.
5	Evawati Khumaedi (2016) “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja	Disiplin (X1) Motivasi (X2) dan Kinerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	Variable X1 (Disiplin) dan X2 (Motivasi) berpengaruh secara signifikan dan positif

	terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II”			terhadap variable Y (Kinerja).
6	Belti Juliyanti dan Onsardi (2020) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu”	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu.
7	Wahyudi (2019) “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank BCA Syariah)”	Disiplin (X1) Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Variable Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan.
8	Natalia Susanto (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka.”	Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka, Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka dan Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.

9	Ismet Sulila (2019) “The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance”	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Disiplin (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
10	Maswani, Elis Puji Utami dan Nofiar (2021) “Analysis Of The Effect Of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation On Employee Performance”	Disiplin (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitupun juga dengan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu

Perbandingan penelitian terdahulu dengan konsep penelitian yang akan dilakukan, peneliti bisa menjelaskan antara lain:

1. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin Hasibuan dan Beby Silvy (2019) terdapat adanya persamaan dan perbedaan, persamaannya yaitu ketiga variable yang meliputi disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variable independent, dan kinerja karyawan sebagai variable dependent, namun terdapat juga perbedaan yaitu pada tempat dilakukannya penelitian, pada jurnal tersebut tempat penelitian di PT.Mewang Indah Jaya yang ada di kota Binjai dan peneliti mengambil

tempat penelitian di PT. Seng Fong Moulding Perkasa yang ada di kota Jombang.

2. Penelitian yang dilakukan Desi Kristanti (2019) terdapat juga kesamaan, yaitu persamaan ketiga variable yang meliputi disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variable independent dan kinerja karyawan sebagai variable dependen.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso dan Siti Wahyuni (2019) terdapat adanya persamaan dan perbedaan, persamaannya yaitu ketiga variable yang meliputi disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variable independent, dan kinerja karyawan sebagai variable dependent, namun terdapat juga perbedaan yaitu pada tempat dilakukannya penelitian, pada jurnal tersebut tempat penelitian di PT. Pegadaian (Persero) cabang Nganjuk dan peneliti mengambil tempat penelitian di PT. Seng Fong Moulding Perkasa yang ada di kota Jombang.
4. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana (2015) terdapat adanya persamaan dan perbedaan, persamaannya yaitu ketiga variable yang meliputi disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variable independent, dan kinerja karyawan sebagai variable dependent, namun terdapat juga perbedaan yaitu pada tempat dilakukannya penelitian, pada jurnal tersebut tempat penelitian di PT. Pattindo Malang dan peneliti mengambil tempat penelitian di PT. Seng Fong Moulding Perkasa yang ada di kota Jombang.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Evawati Khumaedi (2016) terdapat adanya persamaan dan perbedaan, persamaannya yaitu ketiga variabel yang meliputi disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, namun terdapat juga perbedaan yaitu pada tempat dilakukannya penelitian, pada jurnal tersebut tempat penelitian di Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II dan peneliti mengambil tempat penelitian di PT. Seng Fong Moulding Perkasa yang ada di kota Jombang.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Belti Juliyanti dan Onsardi (2020) terdapat adanya persamaan dan perbedaan, persamaannya yaitu ketiga variabel yang meliputi disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, namun terdapat juga perbedaan yaitu pada tempat dilakukannya penelitian, pada jurnal tersebut tempat penelitian di Perusahaan Dalam Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu dan peneliti mengambil tempat penelitian di PT. Seng Fong Moulding Perkasa yang ada di kota Jombang.
7. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyudi (2019) terdapat adanya persamaan dan perbedaan, persamaannya yaitu ketiga variabel yang meliputi disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, namun terdapat juga perbedaan yaitu pada tempat dilakukannya penelitian, pada jurnal tersebut tempat penelitian di PT. Bank BCA Syariah Mangga Dua Jakarta Utara dan

peneliti mengambil tempat penelitian di PT. Seng Fong Moulding Perkasa yang ada di kota Jombang.

8. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) terdapat perbedaan dengan adanya penambahan pada variable independent yaitu kepuasan kerja, sedangkan persamaannya menggunakan variable independent lainnya yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan variable dependennya juga sama dengan menggunakan variable kinerja karyawan.
9. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ismet Sulila (2019) terdapat adanya persamaan dan perbedaan, persamaannya yaitu ketiga variable yang meliputi disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variable independent, dan kinerja karyawan sebagai variable dependent, namun terdapat juga perbedaan yaitu pada tempat dilakukannya penelitian, pada jurnal tersebut tempat penelitian di BTPN Gorontalo dan peneliti mengambil tempat penelitian di PT. Seng Fong Moulding Perkasa yang ada di kota Jombang.
10. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maswani, Elis Puji Utami dan Nofiar (2021) terdapat perbedaan dengan adanya penambahan pada variable independent yaitu lingkungan kerja, sedangkan persamaannya menggunakan variable independent lainnya yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan variable dependennya juga tetap sama dengan menggunakan variable kinerja karyawan.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2013) Menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rivai (2009) “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah

1. Faktor kemampuan (ability).

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality

(knowledge + Skill). Dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi (motivation).

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.2.1.3 Indikator Kinerja

Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia harus memiliki aspek atau ukuran kinerja yang diperlukan dalam bekerja. Menurut Mangkunagara (2009) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, merupakan seberapa baik karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
2. Kuantitas kerja, merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus yang dapat diselesaikan.

3. Pelaksanaan tugas, merupakan seberapa jauh seorang pegawai mampu melaksanakan tanggung jawab atau tugas dengan akurat dan dapat selesai tepat waktu.
4. Tanggung jawab, merupakan kewajiban dan kesadaran seorang karyawan untuk melaksanakan tugas yang di berikan oleh perusahaan.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin

Definisi disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa "Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi".

Sedangkan Menurut Rivai (2013) menyatakan "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Sedangkan menurut Sutrisno (2009) disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin kerja hanya

dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin kerja.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak factor yang mempengaruhi tingkat pendisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan diantaranya menurut Hasibuan M. (2004), yakni;

a. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai jelas dan ditetapkan secara local serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.

b. Teladan Pemimpin.

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya, kedisiplinan bawahanpun ikut baik.

Jika teladan pemimpin kurang baik, maka para karyawanpun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

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

e. Pengawasan Melekat (WASKAT)

Waskat adalah Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan dan karyawanpun merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi/Hukuman

Sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan Tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

2.2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indicator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan menurut Rivai (2005), yaitu:

1. Kehadiran, hal ini menjadi indicator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan

akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

3. Ketaatan pada standart kerja, hal ini bisa dilihat dengan melalui besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut.
4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi, selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu dengan secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis, dimana bersikap baik dalam melakukan pekerjaan.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan bertindak. Menurut Hasibuan (2007) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2013) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan.

Sedangkan menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

2.2.3.2 Teori Motivasi

Menurut Robbins & Judge (2015) terdapat beberapa teori motivasi, antara lain:

1. Menurut (Herzberg, 1966) atau yang biasa disebut teori dua factor. Ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

a) Factor Pemeliharaan.

Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya

b) Faktor Motivasi.

Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya.

2. Teori Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting:

- a) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- b) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- c) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- d) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan

estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya)

3. Teori Motivasi Douglas McGregor

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), Menurut teori X empat pengandaian yang dipegang manajer.

- a) karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja
- b) karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y :

- a) karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- b) Orang akan menjalankan pengarahannya sendiri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

4. Teori Achievement Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland (1961) menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu:

- a) Need for achievement (kebutuhan akan prestasi)
- b) Need for affiliation (kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan socialneed-nya Maslow)
- c) Need for Power (dorongan untuk mengatur)

2.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh factor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan Sutrisno E. (2009)

1. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

2. Factor Ekstern

Faktor-faktor ekstern itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya

jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

2.2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Hirarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow (2009) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis. Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan dan keamanan dari dan ke tempat pekerjaan. Keamanan fisik ini seperti keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja dengan memberikan asuransi dan penerapan prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), serta penyediaan transportasi bagi karyawan. Sedangkan keamanan yang bersifat psikologis juga penting mendapat perhatian. Keamanan dari segi psikologis ini seperti perlakuan yang manusiawi dan adil, jaminan akan kelangsungan

pekerjaannya, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak ada lagi.

3. Kebutuhan social (*social needs*)

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama.

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Maslow membagi kebutuhan akan rasa harga diri/penghargaan ke dalam dua sub, yakni penghormatan dari diri sendiri dan penghargaan dari orang lain. Sub pertama mencakup hasrat dari individu untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi, adekuasi, prestasi, kemandirian, dan kebebasan. Kesemuanya mengimplikasikan bahwa individu ingin dan perlu mengetahui bahawa dirinya mampu menyelesaikan segenap tugas atau tantangan dalam hidupnya. Sub yang kedua mencakup antara lain prestasi. Dalam hal ini individu butuh penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya.

Penghargaan ini dapat berupa pujian, pengakuan, piagam, tanda jasa, hadiah, kompensasi, insentif, prestise (wibawa), status, reputasi, dls. (Koeswara, E., 1995: 228-229)

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualiasasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan Pendidikan dan pelatihan, memberikan otonomi untuk berkreasi, memberikan pekerjaan yang menantang, dan lain sebagainya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

L. Mathis & H. Jackson (2011) menyatakan standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai 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 ditentukan. Sehingga disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja, atau kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Dengan demikian peneliti beranggapan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka pekerjaan juga akan selesai dengan tepat waktu dan kinerja karyawan juga akan meningkat.

2.3.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Rivai V. (2011) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. 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, begitupun 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 akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

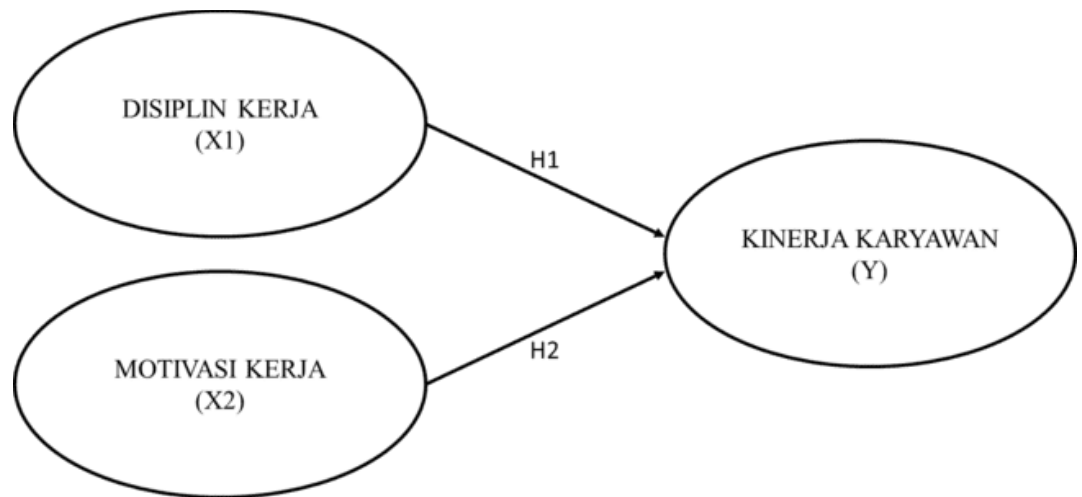
Atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Rivai V. (2011) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. L. Mathis & H. Jackson (2011) menyatakan bahwa standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya terdapat pengukuran mengenai presences at work (tingkat kehadiran) yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir.

Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Keterkaitan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan yaitu kinerja yang baik harus dilaksanakan melalui disiplin yang tinggi dan kinerja yang baik pula secara emosional karyawan akan mendapatkan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya.

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



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

- H1 : Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa (PT.SFMP) Jombang pada department sawmill bagian mesin *Crosscut*.
- H2 : Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa (PT.SFMP) Jombang pada department sawmill bagian mesin *Crosscut*.