**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu. Berikut ini adalah beberapa jurnal dalam penelitian terdahulu:

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Penelitian | Judul  Penelitian | Variabel  Penelitian | Metode  Penelitian | Hasil |
| 1 | Diana dkk (2014) | Pengaruh disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja KP-RI Mekar Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purwoasri | Variabel Independen: (X1) disiplin Kerja, (X2) motivasi kerja  Variabel Dependen: (Y) produktivitas kerja | Regresi linier berganda | Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) |
| 2 | Hidayati (2013) | Pengaruh disiplinkerja, motivasikerja terhadap produktivitas kerja karyawan industri genteng SHT di desa Giwangretno | Variabel Independen: (X1) disiplin kerja, (X2) motivasi kerja  Variabel Dependen: (Y) produktivitas kerja | Regresi linier berganda | Penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara (X1) disiplin kerja dan (X2) motivasi kerja terhadap (Y) produktivitas kerja |

Dilanjutkan.

Lanjutan tabel 2.1..........

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3 | Khumaedi (2016) | Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal P.T Angkasa Pura II | Variabel Independen: (X1) Disiplin kerja, (X2) Motivasi kerja.  Variabel Dependen: Kinerja pegawai | Regresi linier berganda | Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y |
| 4 | Mardiono(2014) | Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan P.T Graha Megaria Sutos Surabaya | Variabel Independen: Motivasi Kerja(X1), Disiplin Kerja (X2)  Variabel Dependen:  Kepuasan kerja (Y) | Regresi linier berganda | Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel motivasi kerja (X1) dan Variabel Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel kepuasan kerja (Y) |
| 5 | Sutrisno dkk (2016) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor SATPOL PP Semarang | Variabel Independen: (X1) Motivasi, (X2) Disiplin  Variabel Dependen: (Y) Kinerja | Regresi linier | Bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai |

Dilanjutkan........

Lanjutan Tabel 2.1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6 | Hidayat dkk (2012) | Pengaruh Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja serta Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kab Lumajang | Variabel Independen:  (X1) Lingkungan kerja, (X2) Disiplin kerja, (X3) Motivasi kerja  Variabel Dependen: (Y) Kinerja Karyawan | Regresi linier berganda | Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 7 | Valensia (2013) | Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Senegal | Variabel  Independen: disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2)  Variabel Dependen:  Kinerja Karyawan (X2) | Regressi linier berganda | Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y |
| 8 | Kyut (2008) | Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan universitas Malaya | Variabel  Independen: disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2)  Variabel Dependen:  Kinerja Karyawan (X2) | Regresi berganda | Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y |

**2.2 Landasan Teori**

**2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar maksimal. Kinerja karyawan suatu perusahaan sangat penting, untuk mengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan, berarti hasil produksiakan meningkat.

Menurut Hasibuan (2007) kinerja adalah suatu hasil kerja yang digapai seseorang dalam melaksanakan semua tugas yang diberikan oleh organisasi yang diberikan pada dia yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan, pengalaman serta waktu dalam bekerja. Mangkunegara (2009) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya baik secara kuantitas maupun kualitassesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.Sedarmayanti (2011) mengatakan kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai, suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat dipertanggungjawabkan dan dapat dukur secara konkrit.

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil akhir kerja seorang karyawan yang diharapkan mampu untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan.

**2.2.1.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Mangkunegara (2009) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan. Secara *psikologis*, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya karyawan yang memiliki *IQ* rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-harinya, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkannya.
2. Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menemui permasalahan pada pekerjaan. Motivasi merupakan suatu keadaan yang menjalankan seorang karyawan untuk mendapatkan suatu tujuan perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan itu harus sikap yang siap mental, mampu secara fisik, memahai tujuan utama dan target perusahaan yang harus dicapai, mampu menciptakan dan memanfaatkan situasi pekerjaan.

**2.2.1.2 Indikator-indikator kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2009) indikator kinerja karyawanterdiri dari:

1. Kualitas. seberapa baik karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan
2. Kuantitas. banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan yang dapat dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, dan jumlah siklus yang dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas. seberapa jauh seorang pegawai mampu melaksanakan tanggung jawab/ tugas dengan akurat dan dapat selesai tepat waktu.
4. Tanggung Jawab. kewajiban dan kesadaran seorang karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

**2.2.2 Pengertian 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.

Menurut Hasibuan (2011) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosaial yang berlaku. Rivai (2011) mengatakan 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. Sutrisno (2016) mengatakan disiplin kerja adalah dimana suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap aturan atau ketetapan perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan karyawan terhadap seluruh peraturan perusahaan.

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

Rivai (2011) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

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.

**2.2.2.2 Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2011) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

* + - 1. Kehadiran.

Kedatangan seseorang atau sekumpulan orang pada suatu tempat.

* + - 1. Ketaatan pada Kewajiban dan Peraturan Kerja.

Karyawan yang memiliki sifat taat pada peraturan kerja yang sudah ditetapkan perusahaan dan selalu mengikuti pedoman kerja yang sudah ditetapkan.

* + - 1. Tingkat Kewaspadaan Tinggi.

Setiap karyawan wajib memiliki kewaspadaan tinggi, selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja.

* + - 1. Bekerja Etis.

Bersikap baik dalam melakukan pekerjaan.

**2.2.3 Pengertian Motivasi Kerja**

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

Menurut Sinungan (2009) motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/ industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu masalah. Sunyoto (2013) menyatakan motivasi adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Samsudin (2010) menyatakan motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melakukan apa yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dala mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan pada karyawan agar mereka bisa mempunyai semangat kerja dalam menjalankan pekerjaannya agar kinerja perusahaan dapat meningkat.

**2.2.3.1 Teori Motivasi Kerja**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori motivasi Maslow, Teori hirarki kebutuhan Solihin (2014) yaitu:

1. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*) yang mencakup kebutuhan dasar untuk bertahan hidup seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, kebutuhan seksual dan sebagainya.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*) merupakan kebutuhan untuk memperoleh rasa aman atau terlindungi dari sebagai bentuk bahaya, ancaman, dan kekerasan fisik maupun mental.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*) merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk diterima oleh lingkungannya termasuk kedalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai dan kebutuhan untuk mengembangkan persahabatan.
4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari pihak lain. Termasuk dalam kategori kebutuhan ini misalnya kebutuhan otonomi, status dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualication needs*) merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mewujudkan diri sendiri sesuai dengan apa yang diinginkan oleh diri sendiri dan bukan hanya mewujudkan diri seperti yang diinginkan orang lain.

**2.2.3.2Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Menurut Sunyoto (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Promosi. adalah seorang pegawai yang memperoleh tugas kerja yang baru dari perusahaan karena pegawai tersebut mampu menunjukkan keahlian dalam bekerja.
2. Prestasi kerja. Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerja melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan jabatan yang lebih tinggi.
3. Pekerjaan itu sendiri. Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis kepegawaian hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan
4. Penghargaan. Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja pada karyawan. Penghargaan disini dapat berupa tuntutan manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan tantangan yang harus dihadapi.

**2.2.3.3 Indikator-indikator motivasi kerja**

Menurut Maslow dalam Solihin(2014) indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*) yang mencakup kebutuhan dasar untuk bertahan hidup seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, kebutuhan seksual dan sebagainya.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*) merupakan kebutuhan untuk memperoleh rasa aman atau terlindungi dari sebagai bentuk bahaya, ancaman, dan kekerasan fisik maupun mental.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*) merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk diterima oleh lingkungannya termasuk kedalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai dan kebutuhan untuk mengembangkan persahabatan.
4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari pihak lain. Termasuk dalam kategori kebutuhan ini misalnya kebutuhan otonomi, status dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualication needs*) merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mewujudkan diri sendiri sesuai dengan apa yang diinginkan oleh diri sendiri dan bukan hanya mewujudkan diri seperti yang diinginkan orang lain.

**2.3 Hubungan Antar Variabel**

**2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Secara teoritis disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesediaan dan kesadaan seseorang mentaati semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja diharapkan agar karyawan mentaati peraturan dan kebijaksanaan, serta melaksanakan perintah perusahaan dengan demikian kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat meningkat.

Dengan demikian peneliti beranggapan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja diharapkan agar karyawan mentaati peraturan dan kebijaksanaan, serta melaksanakan perintah perusahaan dengan demikian kinerja karyawan pada perusahaan dapat meningkat.

Hal ini juga didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayati (2012), Hidayati dkk (2013), serta Khurnae (2016) yang membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**2.3.2 Hubungan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan**

Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Karena dengan adanya motivasi karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi digunakan sebagai dorongan karyawan untuk bertindak dalam memenuhi kebutuhannya dan dalam mencapai tujuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Leni Diana (2014), Mardiono (2014), serta Sutrisno dkk (2016) yang membuktikan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Serta Sutrisno dkk (2016) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**2.4 Kerangka Konseptual**

Menurut Iskandar dalam Sugiyono (2008), kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah- masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, hubungan antara variabel -variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu kebenarannya dapat diuji secara empiris.

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan meningkat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut diperlukan beberapa faktor pendukung, salah satunya yaitu tenaga kerja. tenaga kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya

Dalam pengelolaan tenaga kerja perlu diperhatikan beberapa faktor salah satunya adalah disiplin kerja yang merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik kinerja yang dapat dicapai. 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 (Y) selain disiplin kerja (X1), perusahaan juga harus bisa memberikan motivasi kerja (X2) agar karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Sikap disiplin kerja ini akan timbul setelah pemimpin memberikan dorongan untuk bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Dalam penelitian untuk mempermudah penjelasan penelitian ini, maka perlu dijelaskan kerangka pemikiran sebagai landasan pemahaman penelitian. Berikut gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini.

**Gambar 2.1 Kerangka konseptual**

**2.5 Hipotesis**

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

H1: Semakin baik disiplin kerja (X1) maka akan semakin baik kinerja karyawan (Y)

H2: Semakin baik motivasi kerja (X2) maka akan semakin baik kinerja karyawan(Y)