

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Empiris

Sebagai alat pembandingan dalam penelitian ini, maka akan memaparkan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut beberapa perbandingan jurnal terdahulu :

Arisanti *et al* (2019), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Erdiansyah (2016), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Patakaran Palembang” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji F menjelaskan nilai fhitung sebesar 9,743 dengan nilai ftabel sebesar 1,88, maka nilai fhitung = 9,743 > ftabel 1,88. Nilai signifikan 0,001b dan nilai α sebesar 0,05, maka nilai signifikansi = 0,001b < α = 0,05. HO3 ditolak dan Ha3 diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada CV Patakaran Palembang dan Ha ditolak.

Nugrahaningsih dan Julaela (2017), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hutagalung dan Triastuti (2019), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah abadi bersama” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

Tuhumena *et al* (2017), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

Ali *et al* (2016), melakukan penelitian yang berjudul “The impact of motivation on the employee performance and job satisfaction in it park (software house) sector of Peshawar, Pakistan” hasil penelitian ini menunjukkan R square yang menunjukkan sederhana, kepuasan kerja secara signifikan atau positif dipengaruhi oleh motivasi ($\beta=0,367$, nilai P kurang dari 0,01). Ini menunjukkan bahwa karyawan lebih senang atau puas dengan motivasi. Jadi motivasi adalah prediktor signifikan untuk kepuasan kerja di antara karyawan yang bekerja di sector IT Park (rumah perangkat lunak) Peshawar, Pakistan. Oleh karena itu, hipotesis nol kami ditolak dan hipotesis alternatif diterima bahwa motivasi berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

Astutik (2017), melakukan penelitian yang berjudul “Effect of work discipline and organizational culture about the secretariat employees performance regional people’s representative assembly jombang regency” hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada secretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten jombang, baik secara parsial maupun bersama – sama.

Sofiyanti dan Nawawi (2017), melakukan penelitian yang berjudul “Effect of discipline and work motivation on employee unit performance civil service police (Satpol PP) Karawang Regency” hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin di satpol pp kabupaten karawang berada pada skala cukup tinggi, kinerja pegawai berada pada skala tinggi, terdapat hubungan secara korelasional antara disiplin dan motivasi kerja dan terdapat pengaruh secara parsial dan simultan dari disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai satpol pp kabupaten karawang.

Istifadah dan Santoso (2019), melakukan penelitian yang berjudul “effect of work compensation, motivation and discipline on employee performance at pt.livia mandiri sejati banyuwangi” hasil penelitian berdasarkan hipotesis dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau H1 diterima, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau H2 diterima, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau H3 diterima.

Palandeng *et al* (2015), melakukan penelitian yang berjudul “The influence of work discipline, motivation and supervision on employee performance at PT. Pertamina (Persero), Marketing Unit VII, Fuel Terminal Bitung” hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengawasan secara bersama – sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal Bitung lebih memperhatikan disiplin kerja, motivasi dan pengawasan karena dapat mendukung kinerja karyawan.

Table 2. 1
Matrik Penelitian Tedahulu

Jurnal Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
<p>PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG NGANJUK</p> <p>Kartika Dwi Arisanti, Fakultas Ekonomi, Universitas Kediri</p> <p>Vol.2 No.1, Juli 2019, ISSN : 2621-2374</p>	<p>Tujuan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero)</p>	<p>Variabel bebas (Independent) motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), Variabel terikat (Dependent) kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : teknik penentuan sampel bila keseluruhan anggota populasi diambil sebagai sampel, sebanyak 32 responden. Pengumpulan data : interview (wawancara), kuesioner (angket), studi kepustakaan . Metode analisis : analisis kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang nganjuk.</p>
<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV PATAKARAN PALEMBANG</p> <p>Erdiansyah, Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI</p> <p>Vol. No.1, februari 2016 ISSN : 2540-816X</p>	<p>Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Patakaran</p>	<p>Variabel bebas (Independent) disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), Variabel terikat (Dependent) Kinerja (Y)</p>	<p>Sampel : menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data : kuesioner (angket), dokumentasi. Metode analisis : kuantitatif</p>	<p>Dari hasil perhitungan uji F menjelaskan nilai fhitung sebesar 9,743 dengan nilai ftabel sebesar 1,88, maka nilai fhitung = 9,743 > ftabel 1,88. Nilai signifikan 0,001b dan nilai α sebesar 0,05, maka nilai signifikansi = 0,001b < α = 0,05. H03 ditolak dan Ha3 diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada CV Patakaran Palembang dan Ha ditolak.</p>

<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TEMPURAN MAS</p> <p>Hartanti Nugrahaningsih, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945, Jakarta</p> <p>Vol. 4, No.1, Januari-Juni 2017 ISSN : 2502-3632</p>	<p>Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening</p>	<p>Disiplin kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), Kinerja karyawan (Y_1), Kepuasan kerja (Z)</p>	<p>Sampel : dalam penelitian ini menggunakan random sampling atau sampel acak . Pengumpulan data : dari objek yang diriset. Metode analisis : statistik deskriptif</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH ABADI BERSAMA.</p> <p>Meribet Hutagalung, Yuli Triastuti, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.</p> <p>Vol. 21, No. 2, Agustus 2019, ISSN : 2620-388X.</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugera h Abadi Bersama.</p>	<p>Variabel bebas (Independen) lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin (X_3), Variabel terikat (Dependent) Kinerja karyawan (Y).</p>	<p>Sampel : PT. Anugerah Abadi Bersama dengan mengambil 100 karyawan yang dihitung menggunakan rumus slovin dari total populasi 1369 karyawan pada margin error 10%. Pengumpulan data : Kuesioner. Metode analisis : Kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.</p>

<p>PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH V MANADO</p> <p>Fernanda M.B Tuhamena, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado.</p> <p>Vol.5 No.2 Juni 2017, ISSN : 2303-1174</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pelatihan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : dalam penelitian ini diambil dari populasi berjumlah 44 responden. Pengumpulan data : wawancara dan kuesioner. Metode analisis : metode analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.</p>
<p>THE IMPACT OF MOTIVATION ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION IN IT PARK (SOFTWARE HOUSE) SECTOR OF PESHAWAR, PAKISTAN.</p> <p>Li Zhong Bin. Management College, International Journal of Academic Research in Business, University China.</p> <p>Vol. 6, No.9, 2016, ISSN : 2222-6990</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja</p>	<p>Independent variable, Dependent variable.</p>	<p>Sampel : dari 200 responden (90,5%) adalah responden pria sedangkan sisanya (9,5%) adalah responden wanita. Pengumpulan data : kuesioner struktural. Metode analisis : statistik deskriptif, reliabilitas, korelasi pearson dan analisis regresi.</p>	<p>Hasil penelitian ini R Square yang menunjukkan sederhana. Kepuasan kerja secara signifikan atau positif dipengaruhi oleh motivasi ($\beta = 0,367$, nilai P kurang dari 0,01). Ini menunjukkan bahwa karyawan lebih senang atau puas dengan motivasi. Jadi motivasi adalah prediktor signifikan untuk kepuasan kerja di antara karyawan yang bekerja di sektor IT Park (rumah perangkat lunak) peshawar, pakistan. Oleh karena itu, hipotesis nol kami ditolak dan hipotesis</p>

				alternatif diterima bahwa motivasi berhubungan positif dengan kepuasan kerja.
<p>EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ABOUT THE SECRETARIAT EMPLOYEES PERFORMANCE REGIONAL PEOPLE'S REPRESENTATIVE ASSEMBLY JOMBANG REGENCY</p> <p>Mardi Astutik, Prodi Manajemen STIE PGRI Dewantara Jombang, Jurnal Bisnis, Manajemen</p> <p>Vol. 2, No. 2, 2016, ISSN : 2528-4649</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang</p>	<p>Disiplin kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2), Kinerja pegawai (Y)</p>	<p>Sampel : seluruh pegawai bekerja diatas 5 tahun di kantor Sekwan sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten jombang yang berjumlah 37 orang sebagai pegawai negeri sepil. Pengumpulan data : menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis : analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik.</p>	<p>Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten jombang, baik secara persial maupun bersama – sama.</p>
<p>EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE UNIT PERFORMANCE CIVIL SERVICE POLICE (SATPOL PP) KARAWANG REGENCY.</p> <p>Neneng Sofiyanti, Vol.01, No.02, 2017 ISSN : 2541-6995</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk memperoleh bukti-bukti empirik dan menemukan kejelasan fenomena serta kesimpulan tentang hubungan korelasional. serta pengaruh dari disiplin dan motivasi</p>	<p>Disiplin (X_1), Motivasi kerja (X_2), Kinerja pegawai (Y)</p>	<p>Sampel : menggunakan metode sensus yaitu populasi sama dengan sampel maka jumlah sampel sebanyak 98 orang. Pengumpulan data : data primer dan data sekunder. Metode analisis : deskriptif survey dan eksplanatory survey.</p>	<p>Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin di Satpol PP Kabupaten Karawang berada pada skala cukup tinggi, motivasi kerja berada pada skala tinggi, kinerja pegawai berada pada skala tinggi, terdapat hubungan secara korelasional antara disiplin dan motivasi kerja dan terdapat pengaruh secara parsial dan simultan dari disiplin dan</p>

	kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP.			motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang.
<p>EFFECT OF WORK COMPENSATION, MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. LIVIA MANDIRI SEJATI BANYUWANGI.</p> <p>Anissaul Istifadah, Budi Santosa, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember.</p> <p>Vol 3, No.3, 2019 ISSN : 2614-6533</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Livia Mandiri Sejati Banyuwangi .</p>	<p>Kompensasi (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3), kinerja karyawan (Y).</p>	<p>Sampel : penentuan sampel menggunakan studi populasi. Pengumpulan data : data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Metode analisis : analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil berdasarkan hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau H1 diterima, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau H2 diterima, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan H3 diterima.</p>
<p>THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, MOTIVASI, DAN SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERTAMINA (PERSERO), MARKETING UNIT VII FUEL TERMINAL BITUNG.</p> <p>Erlis Milta Rin Sondole, Olivia Syanne Nelwan, Indrie Debbie Palandeng, Fakultas Ekonomi dan</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal Bitung.</p>	<p>Disiplin kerja (X_1), Motivasi (X_2), Pengawasan (X_3), Kinerja karyawan (Y).</p>	<p>Sampel : dalam penelitian ini berjumlah 50 orang dengan pengambilan sampel secara acak. Pengumpulan data : membagikan kuesioner langsung kepada karyawan. Metode analisis : Analisis regresi berganda.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengawasan secara bersama – sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan sebaiknya pimpinan PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal Bitung lebih memperhatikan disiplin kerja, motivasi dan pengawasan karena dapat mendukung kinerja karyawan.</p>

Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.3, No. 3, September 2015, ISSN : 2303-11				
--	--	--	--	--

Gap

Dengan demikian bahwa peeneliti ingin memastikan lagi apakah berpengaruh signifikan atau tidak signifikan. Menurut Kartika Dwin Arisanti (2019), melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” dengan demikian peneliti menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Bahwa dengan adanya Gap tersebut maka penelitian ini masih sangat layak untuk dilaksanakan.

2.2. Tinjauan Teoritis

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya hal yang paling penting untuk mencapai suatu yujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasii menurut (Mangkunegara,2001:2). Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat amat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik intisusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjaan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu

2.2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat 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 kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011).

Gomes (2000:232) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah salah satu sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan. Sedangkan tindakan disiplin kerja adalah pengukuran yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan.

Terdapat tiga aspek dan idikator disiplin kerja menurut Guntur (1996:34) :

1. Displin waktu

Sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran, 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. Kesyetiaan berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan.
3. Disiplin tanggung jawab
Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penanggungan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor agar berjalan dengan lancar.

Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

1. Tujuan dan kemampuan
Mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Kepemimpinan
2. Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya.
3. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifatnya manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan saam dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
4. Sangsi
Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.
5. Balas jasa
Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

2.2.3. Motivasi Kerja PRO PATRIA

Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2005,61) adalah motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai proses atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin 2005).

Menurut Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial) yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide – ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi :

1. Suatu pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran.
2. Bentuk penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan. Suatu tanggung jawab.
3. Suatu kondisi kerja.
4. Dan keamanan kerja.

Semua faktor diatas akan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja, dan apabila kondisi dan syarat kerja seperti upah, lingkungan kerja dan keselamatan kerja. Yang diperlukan oleh karyawan dapat disediakan oleh perusahaan, maka motivasi kerja para karyawan meningkat.

2.2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing – masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut (Simanjutak,2005:1).

Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah suatu perwujudan kerja yang dilakukan setiap karyawan dan digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola.

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya, apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerja akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Menurut Robbins, (2006:260) ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yakni :

1. Kualitas
Kualitas kerja bisa diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan dari tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kualitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang dapat dilihat dari sisi koordinasi, serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas
Efektivitas ialah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (bahan baku, teknologi dan tenaga) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian

Kemandirian ialah tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. **Komitmen kerja**

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Faktor – faktor yang mempengaruhi:

1. Efektifitas dan efisien
2. Otoritas atau wewenang
3. Disiplin
4. Inisiatif

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

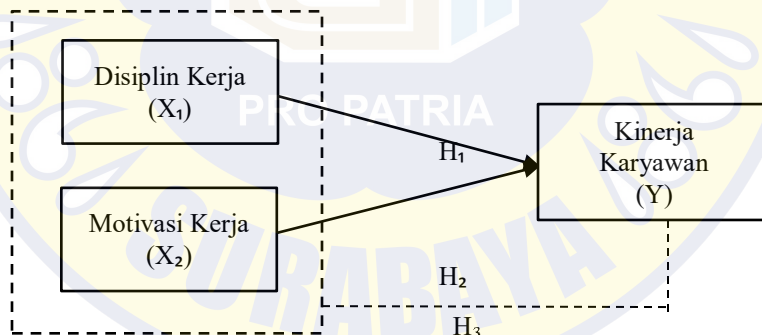
1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki realitis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk meralisasi tujuannya.

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan ketehui ang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja.

2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas maka dibuat kerangka berpikir mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Jamu Jago Joyokusumo. Seperti yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir



2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka berpikir dan landasan teori diatas, maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
H3 : Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.