

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Disiplin Kerja**

Peraturan dan kebijakan perusahaan diperlukan untuk menjaga keamanan dan kelancaran tenaga kerja. Menurut (Veithzal Rivai Zainal, 2011), Manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berbicara dengan karyawan mereka agar mereka siap untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan keinginan mereka untuk mengikuti semua aturan. Kedisiplinan didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009). Disiplin kerja adalah ketika seorang karyawan mematuhi peraturan kerja yang dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan mereka. Mematuhi semua peraturan perusahaan penting karena akan berdampak pada tugas yang diberikan kepada mereka.

Disiplin, menurut (Anwar Prabu Mngkunegara, 2013), adalah tindakan manajemen yang dilakukan untuk memperkuat standar organisasi. Disiplin kerja yang baik adalah bukti rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Selain membantu mewujudkan tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat, hal ini meningkatkan semangat dan gairah kerja. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kepatuhan individu atau kelompok terhadap peraturan dan persyaratan lain yang berlaku bagi perusahaan dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diberikan kepada mereka. Definisi ini didasarkan pada beberapa definisi di atas.

##### **2. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah pemberian dorongan yang mendorong orang untuk bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013). Menurut (Samsuddin, 2006), proses mendorong seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu yang telah ditetapkan dikenal sebagai motivasi. Motivasi adalah

kekuatan yang mendorong seorang anggota organisasi untuk mau dan rela mengerahkan kemampuan dan keahliannya, tenaga dan waktunya, untuk melaksanakan berbagai tugas dan memenuhi kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi (Siagian, 2009).

Dorongan atau motivasi untuk bekerja ini sangat penting untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi kerja setinggi mungkin kepada karyawan Perusahaan. Rasa ingin melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan adalah bagian dari definisi motivasi. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan, dan kepuasan karena setiap perubahan selalu didorong oleh dorongan motivasi. Kebutuhan menimbulkan motivasi, yang mendorong perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Ketika tujuan tercapai, orang akan merasa puas dan cenderung melakukan lagi, yang membuat mereka lebih kuat dan teguh.

### 3. Kinerja Karyawan

Semua jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi disebut kinerja. Kinerja memungkinkan perusahaan untuk menggunakannya sebagai bahan evaluasi karena memungkinkan mereka untuk mengukur kapasitas mereka dan mengevaluasi bagaimana mereka berprestasi. (Mangkunegara, 2009) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan, sedangkan kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari usaha, kemampuan, dan hubungan antara usaha, kemampuan, dan deskripsi pekerjaan.

(Bangun, 2012) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang ingin dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan (Hasibuan, 2013) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan didasarkan

atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, karyawan harus menyelesaikan tugas sesuai dengan program kerja organisasi. Ini karena kinerja yang baik merupakan langkah menuju tercapainya tujuan organisasi, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangatlah penting dalam penyusunan sebuah proposal skripsi, karena sebagai dasar teori untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan dapat dijadikan sebagai bahan pengetahuan dalam penelitian saat ini. Semua pembahasan penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian saat ini akan dicantumkan dalam pembahasan kali ini. Berikut adalah uraian dari penelitian terdahulu yang menjadi acuan saya dalam mengerjakan proposal skripsi:

### **1. Dhermawan (2012)**

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individu motivasi dan lingkungan kerja pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mereka. Namun secara bersama-sama motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.

### **2. Mahardhika (2013)**

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)”. Jenis penelitian yang dilakukan adalah explanatory research dengan menggunakan uji hipotesis yang bersifat kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini, secara simultan (bersama-sama), variabel Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2), berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang . Namun secara parsial, ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Motivasi Intrinsik (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang.

3. Saputri (2014)

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten”. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan survey.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), variabel Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2), berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Namun secara parsial, ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi(X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

4. Azwar (2015)

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang”. Jenis deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja Karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, Kinerja Karyawan berada pada kategori baik (68,36%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang.

5. Ardianto (2017)

Judul dari penelitian ini adalah “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Difisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. INKA Madiun)”. Jenis penelitian

yang dilakukan adalah explanatory research dengan menggunakan uji hipotesis yang bersifat kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini, secara simultan (bersama-sama), variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan secara parsial, ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y).

6. Setiyawan (2017)

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang)”. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan namun

7. Dewi, K (2017)

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh disiplin dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (PERSERO) RCU Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Taspen kantor cabang utama medan. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner dan dilaksanakan pada karyawan PT. Taspen. Sampel yang digunakan sebanyak 58 orang responden dari keseluruhan populasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

8. Syafrina, N (2017)

Judul dari penelitian ini adalah “Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner dan dilaksanakan pada karyawan PT. Suka Fajar.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

9. Sanjaya, MTR (2017)

Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros In di Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In di Yogyakarta. Pengumpulan data penelitian ini melalui penyebaran kuisioner dan wawancara terhadap karyawan Hotel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Setiawan, DP (2016)

Judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia”. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif dan subjek penelitiannya adalah karyawan percetakan PT. Maju Jaya Cemerlang sejumlah 100 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sementara itu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan..

11. Fitriani, R (2018)

Judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif dan subjek penelitiannya adalah karyawan percetakan Favehotel Malioboro sejumlah 100 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta, terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Favehotel Malioboro Yogyakarta.

12. Chusnah (2019)

Judul penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan secara parsial disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara serentak dari pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh 53,4% sedangkan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini.

13. Indriyani M(2021)

Judul penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda melalui aplikasi SPSS 28. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto

sebanyak 40 orang dengan mengambil sampel secara Total Sampling sebanyak 40 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. Semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin bagus kinerja karyawan tersebut. Kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina.

14. Hidayat, D R (2019)

Judul penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang). Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Universitas Brawijaya Malang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KPRI Universitas Brawijaya Malang, dengan jumlah sampel sebesar 48 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)).

15. Wulandari, F (2023)

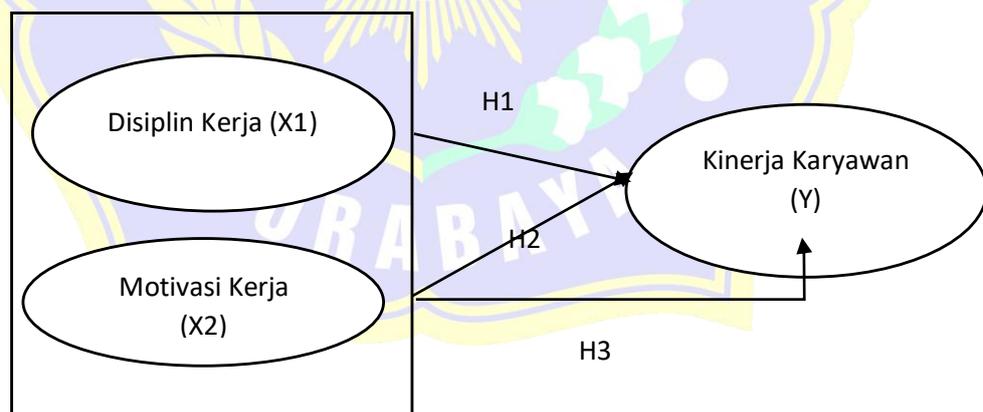
Judul penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas

perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui disiplin kerja memiliki tidak pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera utara. Secara parsial diketahui bahwa Gaya kepemimpinan memiliki tidak pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera utara . Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera utara. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera utara.

### C. Kerangka Konsep dan Model Analisis

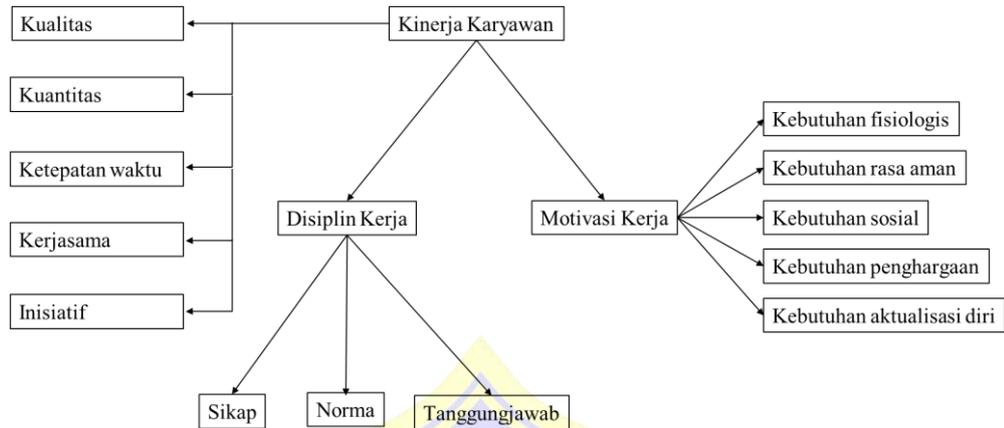
Dalam penelitian ini diasumsikan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil teori maupun hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah model analisis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Analisis

Keterangan :

Variabel Independen	X1 Disiplin Kerja
	X2 Motivasi Kerja
Variabel Dependen	Y Kinerja Karyawan



Gambar 2.2 Indikator Variabel

#### D. Hipotesis

Dari penelitian tentang disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didalam landasan teori diatas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variable Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Gavra Perkasa Gresik.
2. Variable Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Gavra Perkasa Gresik.
3. Variable Disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Gavra Perkasa Gresik.