

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Bangun (2012:6), MSDM dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Marwansyah (2014:3), manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan. Dimana manajemen sumber daya manusia menitik beratkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan. Karena keberhasilan dari suatu perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam bukunya yang berjudul Manajemen SDM, Sutrisno (2013:7) mengutip beberapa pendapat para ahli:

- a. Menurut Cushway tujuan MSDM meliputi:
 1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi.
 2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.
 3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi.
 4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan memantau manajer.
 5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja.
 6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar operasional.
- b. Menurut Schuler:
 1. Memperbaiki tindak tindakproduktifitas.
 2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
 3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2016:141), motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2015) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directedbehaviour* (Kreitner dan Kinicki, 2014:205). Menurut Kadarisman (2012:278), motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2016;146), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan disiplin karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

2.1.2.3 Jenis-jenis Motivasi

Motivasi menurut Hasibuan (2016) ada dua jenis, yaitu:

1. Motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik – baik saja.
2. Motivasi negative, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu oendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.4 Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

Hasibuan (2016:152) mengemukakan teori Maslow (dalam Sari dan Dwiarti, 2018) yang dinamakan Teori Kebutuhan dari Maslow. Maslow berpendapat bahwa dalam diri manusia terdapat hirarki dari 5 kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, terdiri atas kebutuhan akan makan, minum dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan, baik penghargaan internal maupun eksternal.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan pemenuhan diri sendiri.

2.1.2.5 Teori ERG

Teori ERG dalam Rivai (2014:844) menyebutkan ada tiga hal kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Teori ini mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok yaitu :

1. Kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup, kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain
3. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif dan kreatif.

2.1.2.6 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow (dalam Sari dan Dwiarti, 2018:65) yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safetyneed*)

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*social-need*)

Kebutuhan manusia untuk memiliki teman, diterima dalam kelompok, berafliasida kebutuhan untuk mncintai dan dicintai.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualizationneed*)

Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinyayang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senangakan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan hal yang memiliki fungsi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin baik pula hasil kinerja yang di capainya. Siagian (2016:295) mengemukakan bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Simamora (2015:610) disiplin adalah produser yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dari beberapa pendapat di atas, dapat di simpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan dan prosedur yang teberlaku dalam suatu organisasi.

2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2015:611) yaitu:

- a. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektifitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektifitas perusahaan akan sangat terbatas.
- b. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara penyelia-bawahan.
- c. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- d. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu yang bersangkutan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai 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 balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu 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. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.
5. 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. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan

perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:
 1. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan perkerjaan.
 2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 3. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Apabila semua faktor diatas diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka kedisiplinan akan mudah dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian para karyawan akan lebih disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

2.1.3.4 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Jauvani (2014:825), terdapat empat perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja :

- a. Disiplin retributif (*retributivediscipline*)
Disiplin retributif yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif (*correctivediscipline*)
Disiplin korektif yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*individual rightsperspective*)
Perspektif hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan indiscipliner.
- d. Perspektif utilitarian (*utilitarianperspective*)
Perspektif utilitarian yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanyapada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.

2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif
Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas,
tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi
salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Dari beberapa indikator diatas, tujuan utama perusahaan membuat peraturan yang diberikan kepada individu yaitu untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang seideal mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Wibowo (2014:7) berpendapat bahwa “Kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses bekerja berlangsung. Sedangkan menurut Widodo (2015:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari definisi diatas kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Kemudian menurut Hasibuan(2016:105) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja, Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:13-14) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

- a. **Faktor Kemampuan (*ability*)** Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari :
 1. Kemampuan potensi(IQ).
 2. Kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).
Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.
- b. **Faktor Motivasi (*Motivation*)**
Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja , fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Riordan dalam Riyadi (2016:6), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Pekerjaan
Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.
2. Kuantitas Pekerjaan
Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah di tentukan.
3. Ketepatan Waktu
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
4. Kualitas pekerjaan
Setiap pegawai dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hakim (2014:73) menyebutkan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang di inginkan. Rivai (2014:838) berpendapat bahwa pada

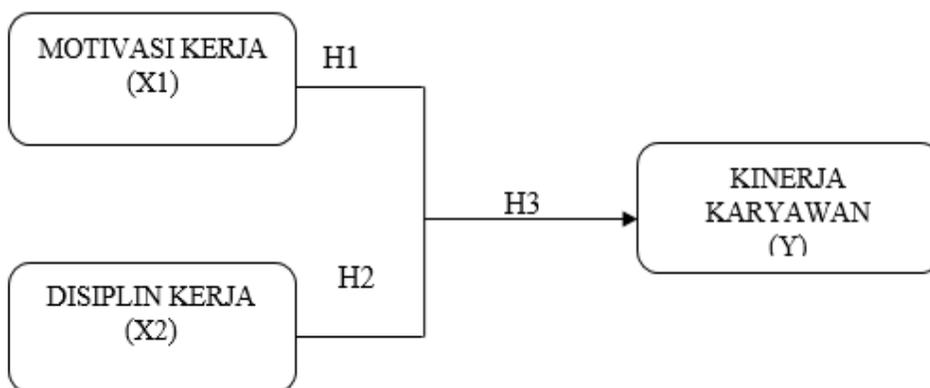
dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Maka, penulis menyimpulkan bahwa motivasi sangat penting diberikan pada seorang karyawan. Apabila karyawan mendapatkan motivasi, maka karyawan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

2.2.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan tindakan yang harus dilakukan, dengan adanya disiplin maka seseorang dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku pada sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:193-194) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sulistyani dan Rosidah (2013:55) mengemukakan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Maka, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik dan sesuai prosedur atau aturan perusahaan. Sehingga hasil kerja yang dicapai akan meningkat serta berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Plastik Krian Sidoarjo

2. H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Plastik Krian Sidoarjo
3. H3 : Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Plastik Krian Sidoarjo.

2.5 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, dan Ika Ruhana (2015) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Pattindo Malang)” disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $5,925 > t$ tabel 1,990. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung $4,651 > t$ tabel 1,990 hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil F hitung sebesar $50,605 > F$ tabel 3,112, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Mawar Sari1 dan Fatkhathul Masrurroh yang berjudul (Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang). Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi dan disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rukhayati yang berjudul (Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise). Hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model Dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi berganda, diperoleh F -hitung sebesar 15,090 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise. Dari hasil perhitungan uji t hitung $X_1 = 2,203$ pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas 0,05 $> 0,039$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) secara parsial

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise. Dari hasil perhitungan uji t hitung $X^2 = 4,166$ pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas $0,05 > 0,000$ ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih yang berjudul (Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang). Dalam penelitian tersebut, disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai, disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai dan motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, dan Yuniadi Mayowan yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)”. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Sedangkan Disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,034 lebih kecil dari $\alpha = 0,050$. Maka diharapkan PT Tentrem Sejahtera untuk selalu meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja agar kinerja karyawan lebih memuaskan