

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1.1. Penelitian Terdahulu**

Ahmad (2019), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan karakteristik pribadi kinerja PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pribadi terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh, kemudian diambil sampel sebanyak 42 orang. Metode analisis data penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif dan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Cassia Coop penuh. Beberapa karakteristik pribadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Cassia Coop penuh. Pada saat yang sama, lingkungan kerja dan karakteristik pribadi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Cassia Coop penuh. Besar kecilnya kontribusi variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap dampak kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh menyumbang 46,4%, sedangkan sisanya 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak diikutsertakan dalam penelitian.

Nurchahya dan Sary (2018), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Environmental Indonesia.

Disiplin kerja adalah sikap menghargai peraturan dan perundang-undangan perusahaan, yang ada di antara karyawan dan membuat mereka secara sukarela beradaptasi dengan perusahaan. peraturan perundang-undangan, sedangkan kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan pegawai untuk melakukan suatu keterampilan tertentu. Objek penelitian ini adalah PT Arah Enviromental Indonesia. Pengumpulan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 93 responden. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan rumus *Slovenia* dan karyawan PT Arah Enviromental Indonesia Populasi Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier sederhana. Pena menggunakan uji parsial (uji t) untuk menguji hasil dan menarik kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak. Dengan cara ini, kita tahu bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Ardianto (2017), melakukan penelitian dengan judul Analisis pengaruh motivasi kerja dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi kasus pada karyawan Divisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. Industri Kereta Api (PT.INKA) Madiun). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sebagian atau sekaligus pada karyawan divisi fabrikasi PT. Industri Kereta Api. Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Jumlah responden sebanyak 92 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *accidental sampling*. Gunakan regresi linier berganda untuk teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bagian manufaktur PT. Industri Kereta Api.

Sanjaya (2015), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin

Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian kausal asosiasi dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 115 orang karyawan Ros In Hotel Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling Sehingga total 115 orang Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data adalah regresi berganda. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Ros di Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai disiplin kerja ( $\beta$ ) 0,269 (\*\* $p < 0,05$ );  $p = 0,000$ ) dan motivasi kerja ( $\beta$ ) 0,303 (\* $p < 0,05$ ;  $p = 0,000$ ) Kinerja karyawan Yogyakarta Rose Hotel berpengaruh positif dan simultan. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah ( $\Delta R^2$ ) 0,144.

Kartikasari (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kodim 0728 Wonogiri”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan dan parsial pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kodim 0728 Wonogiri. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan. Sampel untuk penelitian ini ditentukan sebanyak 60 orang. Jika jumlah sampel untuk objek penelitian kurang dari 100 maka sebaiknya diambil semua sampel. Jadi penelitian ini adalah peneliti populasi, dan dilakukan melalui teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data: (1) Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja

secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kodim 0728 Wonogiri. (2) Kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai Kodim 0728 Wonogiri. (3) Motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai Kodim 0728 Wonogiri. (4) Disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai Kodim 0728 Wonogiri.

Narpaduhita (2016), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mandor Studi Pada Proyek Pembangunan Hotel Di Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja mandor penelitian proyek pembangunan hotel di Yogyakarta. Mandor proyek pembangunan Hotel di Yogyakarta. Analisis data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Alat statistik yang dipergunakan adalah analisa regresi berganda. Sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan cara kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja mandor proyek pembangunan hotel Yogyakarta secara bersamaan. Variabel terpenting dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Hasil uji t atau uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja mandor proyek pembangunan hotel Yogyakarta, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja mandor. Proyek pembangunan hotel Yogyakarta. Faktor motivasi kerja dan disiplin kerja yang signifikan terhadap Kinerja.

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Item	Peneliti Terdahulu	Peneliti Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1	<b>Judul</b>	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jauh Engineering Indonesia		
	<b>Variabel Bebas (X)</b>	Lingkungan Kerja (X1) Karakteristik Individu (X2)	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Lingkungan Kerja (X4)	Lingkungan Kerja (X1)	Karakteristik Individu (X2)
	<b>Variabel Terikat (Y)</b>	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	-
	<b>Jenis Penelitian</b>	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	<b>Teknik Analisis</b>	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	-
2	<b>Judul</b>	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jauh Engineering Indonesia		
	<b>Variabel Bebas (X)</b>	Disiplin Kerja (X1)	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Lingkungan Kerja (X4)	Disiplin (X3)	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X4)
	<b>Variabel Terikat (Y)</b>	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	-
	<b>Jenis Penelitian</b>	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	<b>Teknik Analisis</b>	Regresi Linier Sederhana	Analisis Regresi Linier Berganda	-	Regresi Linier Sederhana
3	<b>Judul</b>	Analisis pengaruh motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi kasus pada karyawan	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jauh Engineering Indonesia		

		Divisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. Industri Kereta Api (PT.INKA) Madiun) pada tahun 2017			
	<b>Variabel Bebas (X)</b>	Disiplin (X1) Motivasi (X2)	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Lingkungan Kerja (X4)	Disiplin (X1) Motivasi (X2)	Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X4)
	<b>Variabel Terikat (Y)</b>	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	-
	<b>Jenis</b>	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	<b>Teknik Analisis</b>	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	-
<b>4</b>	<b>Judul</b>	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia		
	<b>Variabel Bebas (X)</b>	Disiplin (X1) Motivasi (X2)	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Lingkungan Kerja (X4)	Disiplin (X1) Motivasi (X2)	Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X4)
	<b>Variabel Terikat (Y)</b>	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	-
	<b>Jenis Penelitian</b>	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	<b>Teknik Analisis</b>	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	-
<b>5</b>	<b>Judul</b>	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kodim 0728 Wonogiri	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia		
	<b>Variabel Bebas (X)</b>	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3)	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3)	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3)	Lingkungan Kerja (X4)

			Lingkungan Kerja (X4)		
	<b>Variabel Terikat (Y)</b>	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	-
	<b>Jenis</b>	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	<b>Teknik Analisis</b>	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	-
<b>6</b>	<b>Judul</b>	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mandor Studi Pada Proyek Pembangunan Hotel Di Yogyakarta	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia		
	<b>Variabel Bebas (X)</b>	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Lingkungan Kerja (X4)	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X4)
	<b>Variabel Terikat (Y)</b>	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	-
	<b>Jenis Penelitian</b>	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	<b>Teknik Analisis</b>	Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	-

## 1.2. Landasan Teori

### 1.2.1. Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian kinerja

Dalam suatu perusahaan memiliki banyak hal yang harus diperhatikan seperti halnya perusahaan harus banyak memperhatikan kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal menyesuaikan diri dengan tanggung jawab dan kinerja yang dibebankan kepadanya pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan pendapat atau pendapat para ahli. Priansa (2014:270), menyatakan bahwa

kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Sinambela (2016:481), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Dimana Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Menurut Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, karena kinerja ini, anda dapat mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai referensi.

Berdasarkan pengertian kinerja pada komentar di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan disesuaikan dengan standar kinerja karyawan perusahaan.

## 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan struktur multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan kemampuan komitmen yang dimiliki setiap orang.



- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan pemimpin tim.
  - c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan-rekan dalam satu tim, kepercayaan dalam anggota tim, kekompakan dan kedekatan antaran tim.
  - d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja yang disediakan oleh organisasi, sarana atau prasarana kerja, proses organisasi, dan budaya kinerja dalam organisasi.
  - e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
3. Indikator kinerja
- Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:
- a. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
  - b. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
  - c. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
  - d. Kerjasama antar karyawan merupakan Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas yang ditentukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang maksimal.

## 1.2.2. Kepemimpinan

### 1. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang untuk bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama, menurut Anoraga kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk dapat mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Menurut Yukl (2005:8) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yg perlu dilakukan, dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kemudian (Ivancevich et al. 2006) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi terkait. Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2013: 140), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain dalam upaya kolaboratif untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan itu sendiri sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena pemimpin mengarahkan bawahannya untuk menjalankan tugasnya dengan benar dan efektif. Jika benar, maka bawahan akan selalu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar serta Peranan para pemimpin dalam

perusahaan jasa konstruksi sangat sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Setiawan dan Muhith (2013;31) ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh positif terhadap kepemimpinan dalam suatu organisasi, sebagai berikut:

- a. Kepribadian (Personality)
- b. Perilaku atasan
- c. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan
- d. Kebutuhan tugas
- e. Kebijakan organisasi

## 3. Indikator kepemimpinan

Menurut Paramita (2017:13) indikator Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

### a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

### b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

e. Tanggung Jawab

Pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### 1.2.3. Motivasi

#### 1. Pengertian motivasi

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan ini berasal dari latar belakang yang berbeda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat

apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki, serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga karyawan tersebut akan semakin termotivasi. Motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan menggerakkan perilaku (Suwanto, 2010:198). Daft (2011:373) yang menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Pentingnya motivasi Karena motivasi adalah apa yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, hal itu membuat mereka mau bekerja keras dan antusias mencapai hasil yang terbaik. Hasibuan (2013:143) Motivasi adalah memberikan daya dorong untuk merangsang semangat kerja orang, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan menggabungkan dengan segala upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Menurut Veithzal Rivai (2011:839) Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. Menurut Moorhead (2013:86) Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Berdasarkan beberapa pandangan di atas, motivasi merupakan suatu keterampilan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan, dan motivasi merupakan faktor pendorong yang

dapat merangsang semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, orang yang termotivasi akan lebih berusaha daripada orang yang tidak.

Schermerhorn (2007:351) menyatakan bahwa motivasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pekerjaan karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Karyawan yang merasa puas cenderung termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Selain dorongan dan dukungan dari perusahaan kepada karyawan, perusahaan juga berharap para karyawan sendiri mempunyai kemauan dan motivasi diri untuk bekerja, supaya motivasi yang diberikan perusahaan bisa diterima dan sejalan dengan harapan.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Suwarto (2010:99) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- a. Teknis organisasi bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada moral karyawan dan kepuasan kerja.
- b. Struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel.
- c. Kemauan untuk menyelesaikan tugas Produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras.

- d. Imbalan yang diterima dari bekerja Imbalan yang diterima para karyawan baik imbalan instrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka.
- e. dapat diterima karyawan sebagai anggota kelompok. Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri.

### 3. Indikator-Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja Daft (2011:172) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri dan indikator lainnya menentukan tingkat motivasi kerja karyawan, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan-kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, termasuk makanan, air, dan oksigen. Dalam susunan organisasi kebutuhan fisiologis, tercermin dalam kebutuhan-kebutuhan akan gairah kerja, ruang, dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.
- b. Kebutuhan akan rasa aman, merupakan kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindung dari ancaman-ancaman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari kekuasaan, dan masyarakat yang tertib
- c. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman-teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok, dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan-kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain.

- e. Kebutuhan akan realisasi diri, yang mewakili kebutuhan pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi.

#### **1.2.4. Disiplin**

##### **1. Pengertian disiplin**

Disiplin merupakan sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, jika dilanggar akan diberi sanksi. Disiplin kerja karyawan sangat diperlukan, karena tanpa disiplin kerja, tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Dengan disiplin kerja yang baik, ini berarti Anda juga akan mendapatkan keuntungan yang bermanfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Menurut Hartatik (2014:182) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku, dan juga alat untuk mengingatkan orang akan kesadaran dan kemauannya untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:86), disiplin adalah kemauan untuk menaati dan menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku padanya. Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2014:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013:193) maka dari itu disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran



dari karyawan mentaati dan mentaati peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di perusahaan. Pada saat yang sama, Hasibun (2015:113) percaya bahwa disiplin adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam suatu organisasi, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Di sisi lain, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang baik.

Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

## 2. Faktor-Faktor mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2013:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. Besarnya gaji. Besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi pelaksanaan disiplin. Jika karyawan percaya bahwa pekerjaan mereka dapat dibayar sesuai dengan mereka, mereka akan mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi. Peran seorang pemimpin teladan dalam suatu organisasi sangat besar, bahkan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

karyawan, bahkan sangat penting, karena pemimpin perusahaan masih menjadi panutan bagi karyawan. Karyawan akan selalu meniru apa yang mereka lihat setiap hari. Tidak peduli apa yang dilakukan pemimpin.

- c. Apakah ada aturan yang jelas yang bisa dijadikan pedoman. Jika tidak ada aturan tertulis yang jelas yang dapat dijadikan pedoman umum, maka tidak akan ada pengembangan disiplin dalam organisasi. Jika aturan hanya didasarkan pada instruksi lisan yang dapat diubah sesuai dengan kondisi dan keadaan.
- d. Pemimpin memiliki keberanian untuk mengambil tindakan. Jika seorang pegawai melanggar disiplin, maka pimpinan perlu memiliki keberanian untuk bertindak sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, seluruh karyawan akan merasa terlindungi dan berjanji dalam hati tidak akan melakukannya.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan Pemimpin, maka karyawan akan sedikit banyak terbiasa melakukan disiplin kerja.

### 3. Indikator disiplin

Menurut Hasibuan (2010:110), indikator disiplin kerja adalah:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d. Tingkat absensi

### 1.2.5. Lingkungan Kerja

#### 1. Pengertian lingkungan kerja

Semua kondisi yang dapat mempengaruhi karyawan ketika mereka melakukan tugas yang diberikan adalah definisi dari lingkungan kerja (Nitisemito, 2000). Sementara itu menurut Sedarmayanti (2017:132), Definisi lingkungan kerja adalah semua bahan dan alat yang digunakan orang untuk bekerja yang dapat mempengaruhi metode kerja dan aturan kerja mereka sebagai individu dan kelompok. Perusahaan perlu memahami lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan, menciptakan suasana yang nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah semua kondisi di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tanggung jawab karyawan, peraturan, dan metode kerja. Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh Taiwo (2010:301), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat Pekerjaan adalah lingkungan kerja non material, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

#### 2. Faktor-faktor lingkungan kerja

Mangkunegara (2006:15), menjelaskan bahwa secara garis besar , lingkungan kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor fisik dan non fisik dimana faktorf fisik berupa:

a. Kebersihan lingkungan, Lingkungan yang rapi dan bersih Lingkungan yang

bersih akan memberikan rasa nyaman dan senang pada seseorang, sehingga mempengaruhi semangat kerja seseorang.

- b. Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan tubuh, dapat membawa rasa segar, yang dapat meningkatkan semangat kerja.
- c. Pencahayaan, memberikan pencahayaan yang cukup namun tidak menyilaukan akan membuat pekerjaan lebih baik dan lebih teliti.
- d. Temperatur, menurut hasil penelitian, akan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap suhu. Keadaan ini tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan, karena kemampuan beradaptasi setiap karyawan berbeda-beda, tergantung daerah tempat tinggal karyawan tersebut.
- e. Kebisingan, Kebisingan di dalam ruangan harus dikurangi semaksimal mungkin, karena kebisingan akan mempengaruhi kesehatan seseorang dan mengganggu perhatian dalam bekerja.

### 3. Indikator Lingkungan kerja

Sedarmayanti (2017:132) menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

#### a. Penerangan/cahaya

Iluminasi/pencahayaan Pencahayaan tempat kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan, karena jika tempat kerja tidak terang atau terlalu terang akan menimbulkan ketidakjelasan penglihatan yang dapat mengganggu pekerjaan.

#### b. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen. Jika sirkulasi udara di ruangan tempat Anda bekerja buruk, oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk

bernafas, dan itu akan mempengaruhi jumlah oksigen yang diterima di dalam ruangan. Selain itu udara di tempat kerja juga harus bersih dan tidak tercemar, jika udara di sekitar tempat kerja sangat kotor akan menimbulkan masalah seperti sesak nafas bagi karyawan.

c. Keamanan di Tempat Kerja

Faktor keselamatan kerja perlu diperhatikan untuk menjaga ketenangan dan rasa aman dalam bekerja. Penggunaan SATPAM (satuan satpam) dan pembangunan gedung yang layak untuk karyawan dapat meningkatkan rasa aman.

d. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Suhu harus diperhatikan agar tercipta suasana yang nyaman bagi karyawan. Suhu yang baik adalah suhu yang masih dapat diterima untuk kondisi fisik. Jika suhu luar berubah sebesar 20% dan dalam kondisi dingin dan normal sebesar 35%, tubuh akan mampu beradaptasi dengan suhu luar.

e. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah jumlah air di udara. Kelembaban dipengaruhi oleh suhu udara, jika tidak sesuai akan mempengaruhi tubuh manusia untuk menyerap dan melepaskan panas.

f. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah polusi udara yang tidak nyaman bagi telinga. Kebisingan yang berkepanjangan dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan batin dalam bekerja, dan menyebabkan kesalahan komunikasi.

g. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yang dimaksud adalah getaran yang ditimbulkan oleh peralatan mekanik tersebut, kemudian karyawan akan merasakan getaran tersebut. Karena getaran mekanis ini, konsentrasi kerja, awal kelelahan, gangguan saraf mata, sirkulasi darah, dll dapat terganggu. Getaran mekanis biasanya mengganggu konsentrasi selama bekerja.

h. Bau-bauan di tempat kerja

Bau merupakan salah satu jenis polusi yang dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan dalam bekerja. Ada banyak cara untuk menghilangkan bau, seperti menggunakan AC yang tepat dan menggunakan pengharum ruangan.

i. Tata warna di tempat kerja

Pemilihan warna yang tepat di tempat kerja dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan karena memiliki karakteristik dan pengaruh yang dapat mempengaruhi suasana hati dan perasaan seseorang.

j. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan erat dengan peralatan, warna, dan tata letak lain yang tersedia untuk mendukung pekerjaan.

k. Musik di tempat kerja

Menurut para ahli, musik dapat didasarkan pada waktu, tempat dan suasana, jika nadanya lembut dapat menginspirasi dan membangkitkan semangat kerja karyawan.

### **1.3. Hubungan Antara variabel**

#### **1.3.1. Hubungan Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Keberhasilan suatu perusahaan baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu perusahaan tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para pegawainya (Siagian,1999). Jadi seorang pemimpin berkewajiban mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas- tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, berusaha menciptakan hubungan- hubungan saling menghormati dengan sesama karyawan. Menurut Robbins (2006:128) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi tim untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Handoko (2009:98) kepemimpinan merupakan suatu orang mempengaruhi kemampuan orang lain untuk bekerja menuju tujuan dan sasaran. Seorang pemimpin mempunyai tugas memimpin, membimbing, mengarahkan bawahan atau pengikut sehingga bawahan atau pengikut harus melaksanakan apa yang telah diperintah oleh pemimpin atau atasan.

Perintah yang diberikan oleh atasan, bawahan lebih terarah dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, bawahan lebih tahu standar- standar apa yang telah ditetapkan atasan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga diharapkan kinerja bawahan baik dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Derendehe (2013:56) dalam penelitiannya menganalisa dampak kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan buktikan bahwa kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan.

### **1.3.2. Hubungan Motivasi (X<sub>2</sub>) Dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh motivasi yang rendah motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2014:330). Sedangkan menurut Robbins (2010) mengemukakan bahwa untuk memaksimalkan motivasi, pegawai perlu mempersiapkan bahwa upaya yang dikeluarkan mengarah ke evaluasi kinerja yang diharapkan akan menghasilkan imbalan yang dihargai, motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan dan motivasi ini erat hubungannya dengan kinerja pada dasarnya juga motivasi seseorang juga berbeda. Perbedaannya terletak pada semangat kerja yang tinggi dan semangat kerja yang rendah, jika semangat kerja tinggi tentu akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi, dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki tersebut rendah.

Motivasi kerja yang tinggi maka ia akan bekerja keras, tekun, senang hati sehingga hasil sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, kinerja kerja seseorang karyawan juga akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi. Latief (2012) meyakini bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat akan mampu menghasilkan hasil atau kinerja yang baik dan kualitas pekerjaan yang dilakukannya. Artinya setiap peningkatan



motivasi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian Yudha (2014) mengatakan bahwa kinerja mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja, jika prestasi kerja karyawan baik, maka ia akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mencapai tujuan yang diinginkan Mangkunegara (2011:104) pentingnya motivasi adalah hal yang mendorong kondisi seseorang dalam mencapai prestasi yang maksimal.

### **1.3.3. Hubungan Disiplin ( $X_3$ ) Dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Disiplin pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan kepada para karyawan. Sehingga jika disiplin kerja dapat terlaksana maka secara tidak langsung prestasi kerja akan lebih baik. Dengan disiplin yang baik maka pencapaian tujuan organisasi akan segera tercapai, tetapi jika Penurunan disiplin kerja akan menjadi kendala dan pasti akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan maka dari itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi praturan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016), disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Nitisemito (1991:36) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis perusahaan. Disiplin adalah perilaku manajemen yang dirancang untuk mendorong anggota

organisasi untuk memenuhi berbagai persyaratan peraturan yang harus ditaati oleh karyawan.

#### **1.3.4. Hubungan Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) Dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Sofyan (2013) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang mempengaruhi pekerjaannya dan menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan yang baik akan menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan sehingga kinerja mereka juga akan meningkat. Jadi adanya lingkungan kerja yang mampu menjadikan pegawai bekerja dengan tenang, nyaman, dan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal pula.

#### **1.4. Hipotesis**

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan pertanyaan penelitian, dimana penelitian disajikan dalam bentuk dan hipotesis ini juga jawaban yang belum pasti karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori dan kebenarannya harus diuji lagi dan hipotesis ini dirumuskan atas kerangka berfikir, berikut hipotesis dalam penelitian ini :

H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.

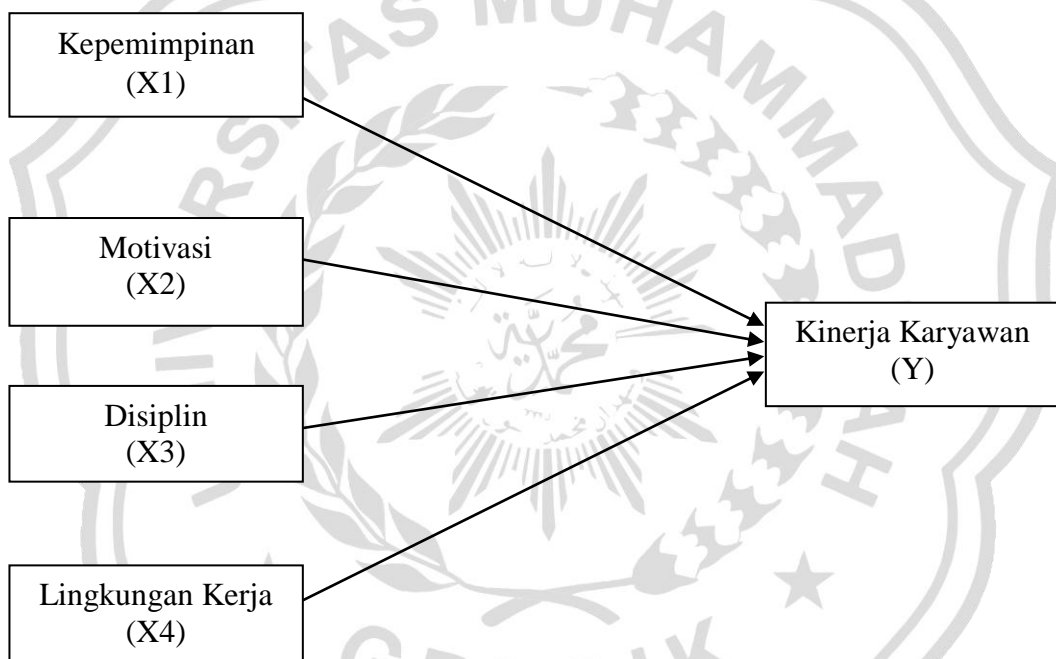
H2: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia .

H3: Diduga disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.

H4: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jauhan Engineering Indonesia.

### 1.5. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang diajukan penelitian ini berdasarkan pada hasil teori yang telah diuraikan di atas. Untuk memudahkan pemahaman mengenai Kerangka berpikir penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan lima variabel, yaitu pemimpin, motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan variabel dependen kinerja karyawan, variabel independen pemimpin, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Kerangka berpikir yang dibuat berdasarkan variabel yang diamati adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1. Kerangka Berpikir**

**Keterangan :**

**X** : Variabel Bebas

**Y** : Variabel Terikat

→ : Secara Parsial (Uji t)