

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberi upah minimum dalam hal bekerja. Konsep Motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula [2].

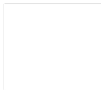
Dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, Sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya[1]

Motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi[3].

2.1.1.2 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan Motivasi menurut [4] adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan



5. Mengefektifitaskan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawan karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku

2.1.1.3 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi

Didalam bukunya[1]memaparkan satu persatu prinsip – prinsip dalam memotivasi pegawai yaitu :

1. Prinsip Partisipasi
2. Prinsip Komunikasi
3. Prinsip mengakui andil bawahan
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang
5. Prinsip Memberi Perhatian

2.1.1.4 Teori - Teori Motivasi

Di dalam bukunya[5] menjelaskan teori dua faktor Hezberg. Hezberg mengembangkan teori isi yang di kenal sebagai teori motivasi dua faktor yang dikembangkan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Kedua faktor tersebut disebut faktor intrinsik dan ekstrinsik , bergantung pada pembahasan teori. Faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan Faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Teori Motivasi kebutuhan maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari [1].

- 1) Fisiologis : kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lainnya.
- 2) Keamanan : kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

- 3) Sosial : kebutuhan kasih sayang, rasa saling memiliki dan diterima baik serta persahabatan.
- 4) Penghargaan : Mencakup faktor penghormatan dalam diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor penghormatan diluar diri seperti status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri : Dorongan untuk menjadi seorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

Yang dimana kelima kebutuhan diatas diturunkan menjadi indikator – indikator untuk mengetahui motivasi kerja pegawai.

2.1.1.5 Jenis-Jenis Motivasi

Ada 2 jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik , bergantung pada pembahasan teori. Motivasi intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan Motivasi ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Untuk memahami motivasi karyawan dalam penelitian ini digunakan teori motivasi dua faktor yang di kemukakan oleh Herzberg. Adapun pertimbangan penulis adalah :

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Dengan demikian seseorang yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaannya, memungkinkan menggunakan kreatifitas dan inovasi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak dikaitkan dengan perolehan hal – hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang terdorong oleh faktor – faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal – hal yang di inginkan dari organisasi. Motivasi *ekstrinsik* tidak akan mendorong para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi ini dianggap tidak memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, hal tersebut dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial. Jadi Herzberg berpendapat bahwa apabila pimpinan ingin memberi motivasi pada para bawahannya yang perlu ditekankan adalah faktor –

faktor yang menimbulkan rasa puas yaitu dengan mengutamakan faktor – faktor yang sifatnya intrinsik yaitu :

a. Keberhasilan

Agar Seorang bawahan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan juga harus memberi semangat kepada bawahan agar bawahan dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya. Apabila dia berhasil melakukan hal tersebut, maka pimpinan harus menyatakan keberhasilannya. Hal ini akan menimbulkan sikap positif dan keinginan selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan.

b. Pengakuan

Adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan. Pengakuan dapat dilakukan berbagai cara, misalnya dengan menyatakan keberhasilannya langsung di tempat kerja, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan pangkat atau promosi.

c. Pekerjaan itu sendiri

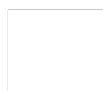
Pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan menyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya, harus menciptakan onside untuk menghindari kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan serta menempatkan karyawan sesuai dengan biayanya.

d. Tanggung Jawab

Untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

e. Pengembangan

Pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi bawahan. Pimpinan dapat memulainya dengan memberi bawahan suatu pekerjaan yang lebih menantang, tidak hanya jenis pekerjaan yang berbeda tetapi juga posisi yang lebih baik. Apabila sudah berhasil dilakukan, pimpinan dapat memberikan rekomendasi



tentang bawahan yang akan mendapatkan promosi / menaikkan pangkatnya atau yang memperoleh untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

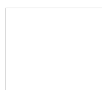
Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai [2].

[4] Memberikan defenisi disiplin sebagai keksadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.2.2. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Di dalam bukunya [2] Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi atau perusahaan. Peraturan – peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

- a. Peraturan jam masuk, istirahat, dan jam pulang.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara – cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi atau perusahaan.



2.1.2.3. Dimensi-Dimensi Disiplin Kerja

Menurut [4] Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Maka dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga diantaranya:

a. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.

Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya kedisiplinan dalam organisasi tersebut. Merupakan dimensi yang berhubungan dengan pengawasan melekat karena dengan pengawasan ini atasan aktif dan langsung untuk mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, prestasi kerja bawahan, dan sikap karyawan untuk datang dan pulang tepat pada waktunya.

b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik merupakan salah satu dimensi kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini berhubungan dengan kemampuan karyawan, balas jasa dan hubungan kemanusiaan.

c. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan sikap tidak disiplin. Merupakan dimensi yang berhubungan dengan teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukuman dan ketegasan pimpinan agar pegawainya dapat mematuhi peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut [4] ada 8 indikator kedisiplinan antara lain adalah :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladan Pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Waskat

Waskat (Pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, norma, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi Hukuman

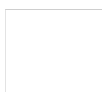
Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.

g. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.



2.1.3. Kondisi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kondisi Kerja

Seorang pegawai dapat melakukan aktivitas kerjanya secara optimal apabila kondisi di sekitar perusahaan maupun kondisi di sekitar diri pegawai itu sendiri mendukung kinerja pegawai dapat memberikan suatu respon yang positif terhadap segala aktivitas kerja pegawai, dengan lebih memperhatikan mengenai kondisi kerja tempat pegawai bekerja maka diharapkan tingkat kinerja pegawai dapat mengalami peningkatan secara optimal, sedangkan pengertian kondisi kerja adalah suatu keadaan yang berada disekitar lingkungan pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas kerja sehari-hari. Informasi mengenai kondisi kerja sangat penting serta dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu di dapatkan dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Informasi mengenai kondisi kerja yang dapat mendukung aktivitas kinerja dapat di peroleh oleh perusahaan melalui penyebaran angket kuisisioner kepada para pegawai dan kepada masyarakat di sekitar perusahaan, karena suatu kondisi kerja yang pengetahuan mengambil variabel-variabel yang ada di dalam lingkungan pekerjaan, seperti pengetahuan mengenai kondisi kerja yang sesuai dengan situasi kerja karyawan, pelatihan mengenai pengenalan lingkungan disekitar tempat kerja dan program mengenai rancang bangun kondisi kerja yang dapat mendukung tingkat kinerja.

Dari kutipan di atas, dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai, diantaranya menurut [1] enam faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi kerja, dapat dikelompokan menjadi tiga macam yaitu kondisi kerja yang menyangkut :

- a. Kondisi fisik kerja, yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan.
- b. Kondisi psikologi kerja, misalnya stres kerja, bosan kerja dan letih kerja



- c. Kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja.

Faktor-faktor yang membentuk kondisi kerja adalah kegiatan pengaturan kerja yang mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, Pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan ditempat kerja, dan penyediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan.

2.1.3.3 Dampak Kondisi Kerja

Dampak Kondisi kerja menurut [6]

- a. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

- b. *Overload*

Overload dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan

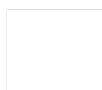
- c. *Deprivantional*

Kondisi pekerjaan tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).

2.1.3.4 Indikator Kondisi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti mengukur kondisi kerja menggunakan indikator-indikator dibawah ini :

- a. Penerangan Cahaya
- b. Kebersihan
- c. Tata Ruang
- d. Suhu Udara



e. Keamanan dan Kenyamanan

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[1] kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut [7] Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2 Dimensi Kinerja

a. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

b. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

c. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.4.3 Indikator Pengukuran Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut [7], diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja, yaitu jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini :

- a. Devi A.(2012) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendapatan daerah provinsi sumatera utara upt.binjai”. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa

variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Binjai. Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Binjai. Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai kantor dinas pendapatan daerah provinsi sumatera utara upt.binjai adalah variabel disiplin kerja. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R *Adjusted Square* (R^2) sebesar 0,658 hal ini berarti 65,8 % variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 34,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b. Samuel Napitupulu (2011) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tonga Tiur Putra Medan”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Komitmen Karyawan (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada kantor PT. Tonga Tiur Medan. Dengan hipotesis Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Tonga Tiur Medan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dan yang menjadi sampel penelitian ini adalah 65 orang karyawan tetap pada PT. Tonga Tiur Medan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan statistik yang menggunakan alat analisis regresi berganda dan data diolah dengan program SPSS versi 17.00 yang terlebih dahulu diuji validitas dan realibilitasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Komitmen Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan (Y) pegawai pada PT. Tonga Tiur Medan, artinya semakin baik disiplin kerja dan komitmen karyawan, maka prestasi kerja juga semakin tinggi. Koefisien determinan dari hasil analisis sebesar 22% sedangkan sisanya sebesar 78% dipengaruhi oleh faktor lain di luar kontribusi penelitian ini.

- c. Eva Flora Ginting (2009) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Medan Putri Hijau”. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis diskriptif, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear sederhana. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi dan kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala likert dan diolah secara statistik dengan program SPSS 16.0 for windows, yaitu Uji t dan koefisien determinan (R^2). Berdasarkan uji signifikan individual (uji-t) dapat dilihat bahwa variabel yang secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cab. Medan Putri Hijau. Koefisien determinan (R^2) yaitu dengan nilai 0,505 artinya variabel disiplin kerja mampu menjelaskan prestasi kerja karyawan sebesar 50,5 % dan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
- d. Agus Susilo (2003) dengan judul “Pengaruh gaji, kondisi kerja, dan program pelayanan bagi karyawan terhadap produktivitas kerja (studi pada bagian karyawan produksi). Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan gaji, kondisi kerja dan program pelayanan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- e. Jaswin Tandana (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Binjai”. Hasil yang diperoleh yaitu Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan-karyawan pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Binjai, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Binjai, dimana nilai t_{hitung} variabel motivasi adalah 5.530 lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu sebesar 2.015.

Tabel 2.1
Review Penelitian Terdahulu

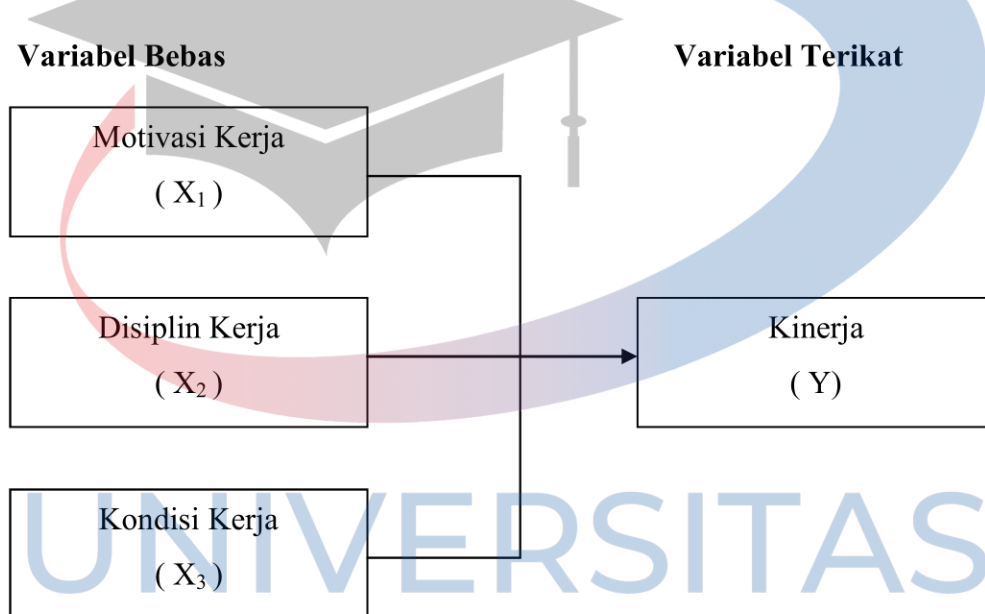
NAMA	JUDUL	VARIABEL	HASIL YANG DIPEROLEH OLEH PENELITI
Devi A.(2012)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendapatan daerah provinsi sumatera utara upt.binjai	Motivasi dan Disiplin kerja	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Binjai. Berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT. Binjai
Samuel Napitupulu (2011)	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tonga Tiur Putra Medan”.	Disiplin Kerja (X1) dan Komitmen Karyawan (X2)	Dengan hipotesis Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Tonga Tiur Medan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dan yang menjadi sampel penelitian ini adalah 65 orang karyawan tetap pada PT. Tonga Tiur Medan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan statistik yang menggunakan alat analisis regresi berganda dan data diolah dengan program SPSS versi 17.00 yang terlebih dahulu diuji validitas dan realibilitasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Komitmen Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan (Y) pegawai pada PT. Tonga Tiur Medan, artinya semakin baik disiplin kerja dan komitmen karyawan, maka prestasi kerja juga semakin tinggi. Koefisien determinan dari hasil analisis sebesar 22% sedangkan sisanya sebesar 78% dipengaruhi oleh faktor lain di luar kontribusi penelitian ini.
Eva Flora Ginting (2009)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap	Disiplin Kerja	Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis diskriptif, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear sederhana. Jenis data yang digunakan

	prestasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Medan Putri Hijau		adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi dan kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala likert dan diolah secara statistik dengan program SPSS 16.0 for windows, yaitu Uji t dan koefisien determinan (R ²). Berdasarkan uji signifikan individual (uji-t) dapat dilihat bahwa variabel yang secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cab. Medan Putri Hijau. Koefisien determinan (R ²) yaitu dengan nilai 0,505 artinya variabel disiplin kerja mampu menjelaskan prestasi kerja karyawan sebesar 50,5 % dan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
Agus Susilo (2003)	Pengaruh gaji, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan terhadap produktivitas kerja PT. Royan Sragen	Gaji (X ₁), Kondisi Kerja(X ₂), Program pelayanan (X ₃)	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan gaji, kondisi kerja dan program pelayanan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
Jaswin Tandana (2014)	Analisis Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Binjai	Motivasi Kerja	Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan-karyawan pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Binjai, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk Cabang Binjai, dimana nilai t_{hitung} variabel motivasi adalah 5.530 lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu sebesar 2.015

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang dituliskan sebelumnya, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja) terhadap variabel terikat kinerja karyawan, maka akan dirumuskan dengan satu kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang dihadapi, dan harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan pernyataan sederhana mengenai suatu harapan peneliti tentang hubungan antarvariabel dalam masalah [8]. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui riset. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dengan perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data [9].

2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*) [1]. Suatu perusahaan dapat berkembang jika terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan penerapan motivasi kerja yang baik, setiap pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar pegawai yang bekerja bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat sehingga dapat memenuhi kualitas yang diharapkan dengan memberikan hasil kerja yang maksimal. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik [2]. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2.4.3 Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Kondisi Kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Suatu kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama [6]. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat pegawai dalam menjalankan tugasnya tidak maksimal karena kurangnya rasa nyaman yang dirasakan para pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃ : Kondisi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.



2.4.4 Pengaruh Variabel Motivasi, Disiplin dan kondisi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : Faktor Kemampuan dan Faktor motivasi [1]. Dan Dimensi Kinerja adalah : Ketetapan Waktu, Kehadiran, dan kemampuan kerja sama, dan kondisi kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman untuk pegawai serta meningkatkan kinerja pegawai. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kondisi kerja merupakan beberapa dari faktor dan dimensi diatas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₄ : Motivasi, Disiplin dan Kondisi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL

