

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1. Disiplin

2.1.1.1. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [1]. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Disiplin kerja bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak [2].

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan [3].

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Dengan perkataan lain disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi. Kedisiplinan di dalam prakteknya mengandung pengertian dua unsur yaitu :

- a. Unsur positif, yaitu sikap di dalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan sukses tugas tersebut.
- b. Unsur negatif, yaitu disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang dipunyai oleh orang yang tidak jujur jiwanya. Bilamana suatu tugas dijalankan oleh orang seperti ini, sukar dapat berkembang dan pertanggungjawabannya tidak akan baik.

Berdasarkan pendapat yang dinyatakan oleh beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana karyawan bekerja.

2.1.1.2. Jenis-Jenis Disiplin

Ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja, antara lain [4] :

1. Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan - penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran -pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin Progresif adalah memberikan hukuman - hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran - pelanggaran yang berulang.

Adapun sasaran tindakan pendisiplinan dapat dibagi menjadi tiga antara lain sebagai berikut [4] :

- a. Untuk memperbaiki pelanggar,
- b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa,
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya bersifat positif, bersifat mendidik dan mengoreksi. Sasaran tindakan pendisiplinan bukan merupakan tindakan negatif yang dapat menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukannya malah menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif dalam menerapkan disiplin kerja karyawan yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi karyawan meningkat, apati atau kelesuan, dan juga ketakutan yang dapat mengganggu kinerja karyawan.

2.1.1.3. Indikator Disiplin

Terdapat beberapa indikator disiplin kerja, antara lain [1]:

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 didalam 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.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi pada dasarnya berasal dari bahasa latin yaitu "*Movere*" yang artinya "bergerak". Berdasarkan kata tersebut, maka lahirlah berbagai definisi tentang motivasi. Motivasi merupakan adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan [1]. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu [3].

Motivasi diartikan sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*Direction*), dan usaha terus menerus (*presistence*) individu menuju pencapaian

tujuan [5]. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Motivasi bagi karyawan penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer adalah memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu seorang manajer dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik pegawainya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motif dengan penguasaan manajer terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motif, maka manajer dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan organisasi. Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

2.1.2.2. Teori Motivasi

Motivasi, suatu pokok yang membangkitkan rasa ingin tahu serta rumit, telah merangsang minat para akademisi maupun praktisi selama bertahun-tahun. Barangkali disebabkan adanya minat ini, banyak teori motivasi yang telah dilahirkan; masing-masing dengan kebajikan-kebajikan serta kekurangan-kekurangannya. Ada beberapa asumsi landasan dan dasar yang diperlukan guna memahami teori motivasi. Adapun beberapa teori motivasi diantaranya adalah teori Mc Gregor (Teori X dan

Y), teori A.H. Maslow (teori hierarki kehidupan), serta teori Frederick Herzberg (teori dua faktor).

1. Teori Mc Gregor (Teori X dan Y)

Teori Mc Gregor, sering disebut Teori X dan teori Y Mc Gregor. Professor Douglas Mc Gregor dari Massachusetts Institute of Technology, mengadakan suatu pembahasan mengenai faktor motivasi yang efektif. Ia menyatakan bahwa ada dua pendekatan atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Masing-masing pendekatan itu mendasarkan diri pada serangkaian asumsi mengenai sifat manusia yang dinamainya Teori X dan Teori Y. Menurut teori X ada empat asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah :

- a. Pada dasarnya karyawan tidak menyukai pekerjaan sebisa mungkin menghindari.
- b. Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
- d. Sebagai karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Sedangkan menurut teori Y ada empat asumsi positif yaitu :

- a. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain.
- b. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, dan tanggungjawab.
- d. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didedarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

2. Teori A. H. Maslow (Teori Hierarki Kebutuhan)

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul “*Motivation and Personality*.” Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological*) meliputi rasa lapar, haus, tempat tinggal, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
 - b. Kebutuhan akan rasa aman (*safety*) meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
 - c. Kebutuhan sosial (*social*) meliputi rasa kasih sayang, kepedulian penerimaan dan persahabatan.
 - d. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem*) meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti penghormatan diri, otonomi dan pencapaian. Untuk faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status dan pengakuan.
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapakannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.
3. Teori Frederick Herzberg (Teori Dua Faktor)

Herzberg mengembangkan gagasan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya. Rangkaian kondisi pertama disebut faktor motivator, sedangkan rangkaian kondisi kedua diberi nama faktor *hygiene*. Adanya kedua faktor tersebut, menyebabkan ada orang yang menyebutkan gagasan Herzberg dengan nama: “konsep faktor motivator/*hygiene* dari Herzberg”, ada pula yang memberi nama: teori dua faktor daripada kepuasan kerja.

Menurut teori Herzberg, faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari:

- a. *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)
- b. *Recognition* (pengakuan)
- c. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- d. *Responsibilities* (tanggung jawab)
- e. *Advencement* (pengembangan)

Rangkaian faktor-faktor motivator di atas, melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*jobcontent*); yakni kandungan kerjanya, prestasi yang dicapainya dan peningkatan dalam tugasnya.

Selanjutnya, faktor-faktor kedua (faktor-faktor *hygiene*) yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai (demotivasi), terdiri dari:

- a. *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan)
- b. *Technical supervisor* (supervisi)
- c. *Interpersonal supervision* (hubungan antarpribadi dengan atasan)
- d. *Working condition* (kondisi kerja)
- e. *Wages* (gaji)

Bila faktor-faktor *hygiene* ini diperbaiki maka tidak ada pengaruhnya terhadap sikap kerja yang positif, tetapi kalau dibiarkan tidak sehat, maka pegawai hanya akan merasa kecewa atau tidak puas saja. Faktor *Hygiene* melukiskan hubungan kerja dengan konteks atau lingkungan dalam mana pegawai melaksanakan pekerjaannya (*jobcontext*).

2.1.2.3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi terbagi menjadi dua jenis motivasi yaitu :

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka [6].

Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu [7]:

a. Kebutuhan (*need*)

Seseorang melakukan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis.

b. Harapan (*Expectancy*)

Seseorang dimotivasi oleh karena keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri seseorang, keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang ke arah pencapaian tujuan.

c. Minat

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujiandan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini [6].

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah [7]:

a. Dorongan keluarga

Dorongan keluarga khususnya suami merupakan salah satu faktor pendorong (reinforcing factors) yang dapat mempengaruhi perilaku istri dalam berperilaku. Dukungan suami dalam upaya pencegahan kanker serviks, merupakan bentuk dukungan nyata dari kepedulian dan tanggung jawab para anggota keluarga.

b. Lingkungan

Lingkungan adalah tempat dimana seseorang tinggal. Lingkungan dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan juga mempunyai peran yang besar dalam memotivasi seseorang dalam merubah tingkah lakunya. Dalam sebuah lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa kesetiakawanan yang tinggi.

c. Imbalan

Seseorang dapat termotivasi karena adanya suatu imbalan sehingga orang tersebut ingin melakukan sesuatu.

2.1.2.4. Tujuan Motivasi Kerja

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi [1]:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dalam hal pemberian motivasi ini pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi, baik itu motivasi positif maupun negatif.

2.1.2.5. Indikator Motivasi Kerja

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur motivasi yaitu [8]:

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan [3]. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu [9].

Kinerja juga diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job* deskriptipnya. Pengertian kinerja lainnya yang disampaikan oleh Edy Sutrisno yang menyimpulkan bahwakinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi [10].

Kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran *strategic* yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan [11]. Kegiatan yang memperbaiki kinerja dari seorang karyawan sebagai berikut [4]:

1. Perbaiki prestasi kerja
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
3. Keputusan-keputusan penempatan
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Kesempatan yang adil

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang karyawan bekerja dalam perusahaan sesuai pada jenis pekerjaan yang dia kerjakan.

2.1.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan Individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan, merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang

karyawan berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan, interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik, jika karyawan tersebut memiliki tingkat ketrampilan baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Usaha Yang Dicurahkan

Tingkat usaha yang dicurahkan dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya, merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu, walaupun karyawan mempunyai tingkat ketrampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya cermin apa yang dilakukan.

3. Dukungan Organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan (tergantung pada profesi atau jabatan). Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

Maka dapat disimpulkan faktor pendorong kinerja seseorang karyawan selain dari kemampuan individual dan usaha yang ia curahkan, seseorang karyawan juga perlu mendapatkan dukungan dari organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

2.1.3.3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan tolok ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Walaupun kinerja hanyalah merupakan rasio atau perbandingan namun demikian manfaat kinerja pegawai cukup besar pengaruhnya bagi negara pada umumnya dan perusahaan pada khususnya. Menurut Sunyoto kinerja karyawan dapat diukur melalui [12]:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

1. Tanggung Jawab

Merupakan kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

2. Ketaatan

Merupakan kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

3. Kejujuran

Merupakan ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Ada pun beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini adalah:

1. Annisa Pratiwi (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan”. Hasil yang diperoleh dalam penelitian adalah variabel motivasi menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,002 dan variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 yaitu 0,199. Secara simultan, variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan. Secara parsial, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Rokhmaloka Habsoro Abdilah (2011) dengan judul “nalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah”. Secara simultan dan parsial, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Alfian Amidhan Akbar (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya”.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian adalah ada pengaruh negatif dan signifikan konflik terhadap kinerja karyawan CV. Cemara Production Surabaya, artinya semakin tinggi konflik maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Serta ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cemara Production Surabaya, artinya semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

4. Fudin Zainal Abidin (2013) dengan judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Rekatama Putra Gegana Bandung”. Hasil yang diperoleh dalam penelitian adalah secara simultan dan parsial variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Yulianti Hakim (2006) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bina Nusa Bandung”. Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara sumltan dan parsial variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Bina Nusa Bandung.

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Annisa Pratiwi (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan	X ₁ :Motivasi X ₂ :Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan	a. Secara simultan, variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. b. Secara parsial, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Rokhmalo ka Habsoro Abdilah (2011)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat	X ₁ :Gaya Kepemimpinan X ₂ :Motivasi Kerja Y :Kinerja Pegawai	a. Secara simultan, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. b. Secara parsial, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

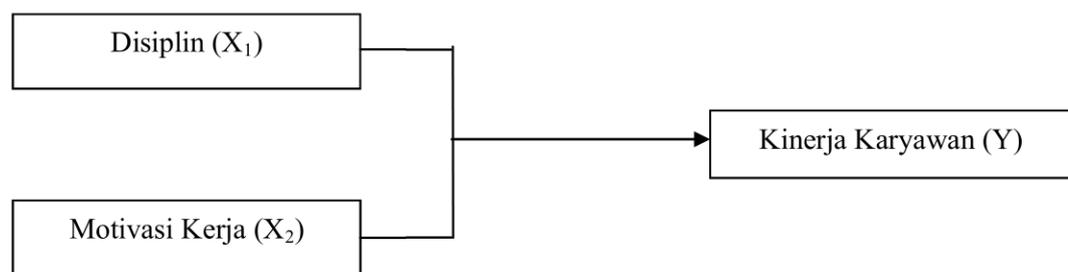
Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Provinsi Jawa Tengah		
3	Alfian Amidhan Akbar (2016)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya	X ₁ :Motivasi Kerja X ₂ :Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan	a. Secara simultan, variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada CV. Cemara Production Surabaya b. Secara parsial, variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Fudin Zainal Abidin (2013)	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung	X ₁ : Disiplin Y : Kinerja Karyawan	a. Secara simultan, variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Secara parsial, variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Yulianti Hakim (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bina Nusa Bandung	X ₁ : Motivasi Kerja X ₂ :Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	a. Secara simultan, variabel variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Secara parsial, variabel variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3. Kerangka Konseptual

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini tiga faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan tersebut yaitu disiplin dan motivasi kerja.

Dengan motivasi kerja yang tinggi dan penerapan disiplin kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4.Pengembangan Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan [13]. Bertitik tolak kerangka konseptual diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

2.4.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perijajian yang dibuat antara organisasi dan karyawan. Disiplin jika tidak ditegakkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila tidak ada disiplin dalam pekerjaan, para karyawan akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar dengan akibat yang akan ditimbulkan pasti kinerja karyawan akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya disiplin karyawan akan semakin termotivasi dan akan mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dan dengan demikian dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik [14].

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [3]. Bagi seorang pimpinan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang diberikan kepada karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah disiplin kerja yang ditimbulkan oleh kebijakan-kebijakan tersebut masih dalam keadaan wajar.

H1: Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.DutaMarga Lestarindo.

2.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori pengharapan dari Victor Vroom memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi kerja dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada

kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya” [5].

Manusia akan termotivasi bila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik. Rendahnya motivasi kerja karyawan dapat terlihat dari rendahnya pencapaian kinerja pegawai. Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dalam perusahaan atau instansi dapat diberikan dengan cara memberikan atau menyediakan apa yang menjadi kebutuhan dan apa yang menjadi keinginannya [5].

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. DutaMarga Lestarindo.

2.4.3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Diatas telah dipaparkan keterkaitan antara masing-masing variabel disiplin dan Motivasi kerja terhadap kinerja seorang karyawan. Dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memang ada kaitannya dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Disiplin dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. DutaMarga Lestarindo.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL