

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan teori

2.1.1. Motivasi kerja

2.1.1.1 Pengertian motivasi

Kata motivasi berasal dari kata *motive* yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu . dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan /kegiatan yang langsung secara sadar.[3]

Motivasi(*motivation*) berarti pemberian motiv, penimbulkan motive, atau hal yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.[4]

Berdasarkan pengertian motivasi dari pendapat diatas ,motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi .dengan demikian, orang –orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar dari pada yang tidak.

Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap,dan terampil ,tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal .kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika tidak mau bekerja dengan giat.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan disiplin karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Meningkatkan loyalitas ,kreatifitas, dan partisipasi karyawan
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.1.3 Prinsip-prinsip dalam motivasi

Ada beberapa prinsip motivasi yaitu diantaranya :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan .dengan pengakuan tersebut karyawan akan termotivasi untuk berdedikasi lebih tinggi dalam pekerjaannya

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan akan menjadi termotivasi dalam bekerja

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan bawahannya dalam bekerja dengan memberikan apa yang diinginkan karyawan tersebut untuk menunjang pekerjaannya. Hal tersebut akan memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja.

2.1.1.4 Teori motivasi Hierarki kebutuhan (Abraham Maslow)

Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lain beraneka ragam maupun dalam diri seorang individu pada waktu yang berlainan. mungkin dapat dikatakan teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Maslow mengidentifikasi lima tingkat hirarki dalam kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup .yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan ,minum,perumahan ,udara dan sebagainya . keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan .

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial teman,afiliasi interaksi,dicintai dan mencintai,serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya

5. Aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan ,ketrampilan ,dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa

2.1.1.5. Teori Motivasi “Dua faktor Frederick Herzberg”

Teori Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor yang dikembangkan dari teori Hierarki kebutuhan dari Maslow . kedua faktor tersebut disebut faktor ekstrinsik dan intrinsik ,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 masing-masing orang.

Untuk memahami motivasi karyawan dalam penelitian ini digunakan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan Herzberg . adapun pertimbangan penulis adalah :

1. Teori yang dikembangkan Herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan ditempat ia bekerja saja sedangkan maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya
2. Teori Herzberg lebih eksplisit dari teori kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan *performa* pekerjaan

2.1.1.6 Indikator –indikator Motivasi

Beberapa indikator-indikator dari motivasi yaitu :

1. Keberhasilan

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

2. Pengakuan

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

3. Pekerjaan itu sendiri

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

4. 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 pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi bawahan. Pimpinan dapat memulainya dengan memberikan 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 mendapat promosi atau menaikkan pangkatnya atau memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

6. Hubungan antar pribadi

Hubungan pribadi seseorang dengan rekannya yang lain dalam bekerja hendaknya harmonis. Hubungan –hubungan baik yang tercipta antar karyawan akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi karyawan didalam perusahaan.

7. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang aman dan tenteram akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Apabila kondisi kerja aman dan nyaman akan menimbulkan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk bekerja lebih semangat dan lebih giat lagi.

2.1.2. Disiplin kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno didalam kehidupan sehari-hari ,dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. [5]

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas ,sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya . namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan padanya ,akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan .demikian juga kehidupan dalam satu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja

Menurut Hasibuan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku . disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja ,semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi

1.2.1.2. Macam –macam Disiplin

Menurut Mangkunegara [6] ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan .dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif .begitu juga dengan pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi .disiplin preventif suatu sitem yang berhubungan dengan kebutuhan untuk semua bagian sistem yang ada di dalam organisasi.jika sitem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja .

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan . pada disiplin korektif ,pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar ,memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pengajaran pada pelanggar .

Sedangkan menurut Handoko ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan yaitu :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan penyelewengan dapat dicegah .

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan –aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.sebagai contoh tindakan ini dapat berupa peringatan atau skorsing . adapun sasaran tindakan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki pelanggaran dan untuk mencegah para pegawai yang lain supaya tidak melakukan hal yang serupa.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran pelanggaran yang berulang. Sebagai contoh sistem disiplin progresif adalah sebagai berikut :

- a. Teguran secara lisan oleh pengawas
- b. Teguran tertulis, dengan catatan file personalia
- c. Skorsing
- d. Diturunkan pangkatnya (demosi)
- e. Pemutusan hubungan kerja atau dipecat.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

1. Jam kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

2. Izin karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor , baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti

2 Absensi karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

2.1.2.4. Indikator –indikator kedisiplinan

pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi[7] ,diantaranya adalah :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan . hal ini berarti tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus membuat contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik maka bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaannya/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata atau efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk. Jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi

karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan .

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan karyawan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan .hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* ,dan *cross relationship* hendaknya harmonis .

2.1.3. Kinerja karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pemberi kerja maupun para pekerja.pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan .disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas . oleh karena itu , perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan . untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen yang baik.

Kinerja (*performance*) adalah pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan (*job requirement*).suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) [8]

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya . [9]

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja ,atau hasil kerja (output)baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

Kinerja merupakan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (*independent variable*) akan berakibat pada kinerja , baik secara negatif maupun positif.

2.1.3.2. Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja karyawan termasuk pada katagori baik. demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.[10]

Penilaian kinerja dapat ditinjau kedalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu . kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik . demikian juga , hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja yang baik.[11]

2.1.3.3 Tujuan dan manfaat penilaian kinerja

Tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah :

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi .tujuan ini dapat memberikan manfaat dan menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dalam hal ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja yang rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem dalam organisasi ,setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya .salah satu subsitem yang tidak berfungsi yang tidak baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia , pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia ,dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas .

2.1.3.4. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Di sebagian besar organisasi kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. kemampuan individual, terdiri dari bakat,minat dan faktor kepribadian
2. usaha yang dicurahkan, terdiri dari motivasi,etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas
3. dukungan organisasi, terdiri dari pelatihan dan pengembangan,peralatan dan teknologi, standar kerja,manajemen dan rekan kerja

2.1.3.5. Indikator kinerja karyawan

Beberapa indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan untuk memenuhi persyaratan tersebut baik,pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai .

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan

3. Ketepatan waktu

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

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

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

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Sepanjang yang penyusun ketahui penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di Pt Domas “ belum pernah dilakukan. Namun ada beberapa karya ilmiah atau skripsi yang berkaitan membahas masalah yang menyangkut masalah tersebut yang memiliki kemiripan pada penelitian ini, yaitu :

1. Dwi Puspita Sari (2011) dengan judul penelitian “pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari

- Semarang “. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang.[12]
2. Fudin Zainal Abidin(2013) dengan judul penelitian “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Rekatama Putra Gegana Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan menggunakan metode statistik yaitu koefisien korelasi dan koefisien determinasi disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rekatama Putra Gegana Bandung [13]
 3. Frana Agus Sugianto(2011) dengan judul penelitian “ pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus pada PT.Madubaru Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru Yogyakarta[14]
 4. Firziyanah Mustika Utami (2014) dengan judul penelitian “pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus pada PT. Gapura Omega Alpa Land,Depok”. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan pengujian dan analisis terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gapura Omega Alpa Land .[15]
 5. Ahmad Saifuddin (2011) dengan judul penelitian “ pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus pada PT.Duta Cipta Pakar Perkasa Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan faktor disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Cipta Pakar Perkasa Surabaya [16]

Tabel 2.1
Review penelitian terdahulu

N o	Nama Tahun	Judul	Variabel penelitian	Hasil penelitian yang diperoleh peneliti
1	Dwi Puspita Sari (2011)	Pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang	X ₁ :disiplin kerja X ₂ : Pengawasan kerja Y:kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang
2	Fudin Zainal Abidin (2013)	Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan pada PT REKATAMA PUTRA GEGANA BANDUNG	X ₁ :Disiplin kerja Y:kinerja pegawai	Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu koefisien korelasi pearson dan determinasi maka disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Frana Agus Sugianto (2011)	Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Madubaru Yogyakarta	X ₁ :motivasi kerja X ₂ :Kepemimpinan Y:kinerja karyawan	Motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madubaru Yogyakarta

Tabel 2.1 Lanjutan

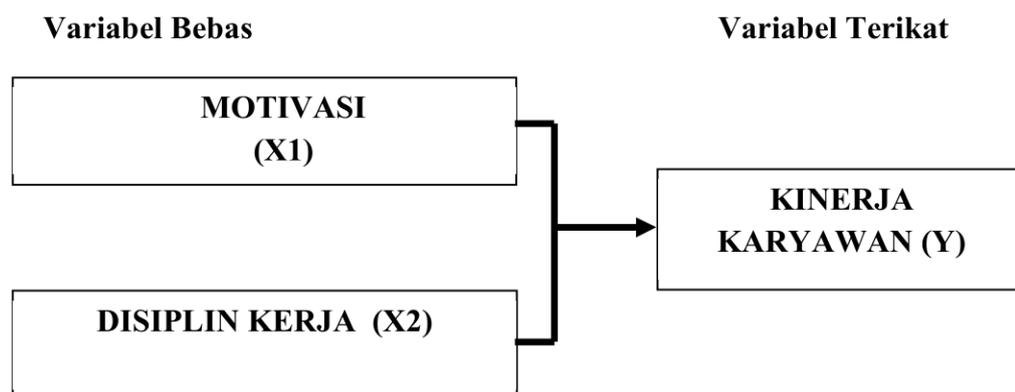
4	Firziyan ah mustika Utami (2014)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT.Gapura OmegaAlpha Land ,Depok)	X ₁ :kompensasi X ₂ :disiplin kerja Y:kinerja	Berdasarkan pengujian dan analisis terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gapura Omega Alpha Land .
5	Ahmad Saifuddin (2011)	pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus pada PT.Duta Cipta Pakar Perkasa Surabaya	X ₁ :kepemimpinan X ₂ : disiplin kerja Y : kinerja	Hasil penelitian menunjukkan faktor kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan faktor disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Cipta Pakar Perkasa Surabaya

Dengan melihat beberapa skripsi diatas peneliti tertarik melengkapi skripsi motivasi kerja, Disiplin kerja dan kinerja pegawai dengan mengkorelasikan ketiganya, maka penulis mengambil tema ,”Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Multi Inti Optic Pratama (Domas)”

2.3. Kerangka konseptual

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan yang bekerja dan mereka harus bekerja dengan motivasi yang tinggi, pegawai dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk lebih berperan dalam organisasi . mereka memerlukan kondisi yang mendukung, baik dalam diri pegawai tersebut maupun dari pihak organisasi tersebut. Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. organisasi membuat peraturan intinya untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai dengan tujuan agar para pegawai melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan keahliannya masing-masing.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang telah dituliskan sebelumnya, maka penulis membuat kerangka konseptual yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (Disiplin kerja dan Motivasi 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 merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data [21]

2.4.1. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Multi Inti Optic Pratama(Domas)

Motivasi merupakan rancangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut .motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhannya.seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapaisehingga hal tersebut mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Dengan segala kebutuhan ,seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktifdalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang dalam perusahaan akan meningkat dan dan target perusahaan dapat tercapai. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat menumbuhkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.[17]

Berdasarkan uraian diatas,maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Multi Inti Optic Pratama (Domas)

2.4.2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Multi Inti Optic Pratama(Domas)

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawannya. Salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. [18]

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2: Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Multi Inti Optic Pratama (Domas)

2.4.3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Duta Multi Inti Optic Pratama(Domas)

Suatu organisasi baik organisasi maupun bisnis, motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi [19]. Motivasi menjadi sesuatu yang penting untuk dipahami oleh pimpinan karena motivasi merupakan faktor pendorong mengapa karyawan atau individu dalam organisasi bersikap dan berperilaku tertentu, termasuk juga terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu, dalam suatu organisasi seorang atasan harus dapat meyakinkan bawahannya melalui organisasi yang dipimpinya tersebut, maka dapat tercapai tujuan baik tujuan karyawan tersebut maupun tujuan organisasi.

Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Karyawan yang menyenangi pekerjaannya akan berusaha menyelesaikannya sebaik mungkin. Terpenuhinya kebutuhan karyawan akan membuat karyawan merasa enjoy dengan pekerjaannya, karena mereka tidak akan dipusingkan lagi dengan masalah pribadinya. Terbinanya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi suatu *motivator* tersendiri dalam bekerja. Karyawan yang motivasinya tinggi dan menghasilkan kinerja yang tinggi pula ini berarti bahwa karyawan tersebut mengalami kepuasan. Karyawan yang puas akan berdampak pada hasil kerjanya dan pada akhirnya organisasi berkembang. Perkembangan organisasi inilah yang akan dinikmati karyawan tersebut.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan merupakan kesadaran dan kesediaan mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja [20]. Tujuan disiplin adalah mendorong individu untuk meningkatkan kinerja, sehingga jika ingin meningkatkan kinerja maka diperlukan kedisiplinan yang tinggi sehingga tanpa disiplin tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Disiplin adalah sikap dan perilaku terkendali dari seseorang atau sekelompok orang yang dilandasi kesadaran dan kesukarelaan untuk mematuhi segala peraturan untuk tujuan tertentu. Sikap dan perilaku karyawan yang terkendali inilah yang mencerminkan kedisiplinan karyawan.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Bila suatu organisasi ingin tujuannya tercapai maka yang harus dilakukan adalah meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3: Motivasi dan Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

PT. Duta Multi Inti Optic Pratama (Domas)