

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. LANDASAN TEORI

##### 1. Peran

Menurut Soekanto (2009:212-213) peran adalah proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan.

Merton (dalam Raho 2007: 67) mengatakan bahwa peranan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang diharapkan masyarakat dari orang yang menduduki status tertentu. Sejumlah peran disebut sebagai perangkat peran (role-set). Peran atau biasa juga di sebut peranan (role) berarti :

- a. Aspek dinamis dan kedudukan.
- b. Perangkat hak- hak dan kewajiban.
- c. Prilaku aktual dari pemegang kedudukan.
- d. Bagian aktivitas yang di perankan oleh seseorang

Menurut (Widodo : 2006) Suatu peranan mencakup paling sedikit tiga hal, yaitu:

- a. Peranan adalah meliputi norma-norma yang di hubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
- b. Peranan adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- c. Peranan juga dapat di katakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa peran adalah perilaku seseorang berdasarkan status yang dimiliki untuk melaksanakan kewajibannya di

lingkungan sosial yang dibatasi oleh norma-norma yang berlaku dalam lingkungan tersebut.

## 2. *Leadership*

Menurut Kartono (2005) kepemimpinan dapat dilihat sebagai suatu instrument dalam satu organisasi yang memiliki kekuatan dan kekuasaan tertentu untuk melancarkan kegiatan organisasi dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut Kartono kepemimpinan juga dapat dilihat sebagai produk satu keadaan, yang ditentukan oleh tiga faktor, yaitu :

- a. Pribadi kepemimpinan dengan cara hidup dan filsafat hidupnya.
- b. Struktur kelompok dengan ciri khasnya.
- c. Problema dan kejadian-kejadian yang berlangsung pada saat itu.

Menurut Siagian (2002) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempegaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

Menurut Winardi (2001) mengatakan bahwa seorang pemimpin haruslah memiliki kemampuan untuk membangkitkan kekuatan-kekuatan emosional maupun rasional pengikutnya.

Berbagai kriteria digunakan untuk menilai efektifitas kepemimpinan seseorang. Kriteria tersebut berkisar pada kemampuan pimpinan berperan dalam menjalankan berbagai fungsi-fungsi kepemimpinan, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2003) sebagai berikut :

- a. Pimpinan selaku penentu arah dalam usaha pencapaian tujuan.
- b. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
- c. Pimpinan selaku komunikator yang efektif.

- d. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
- e. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

Kartono (2005) berpendapat bahwa fungsi kepemimpinan ialah memacu, menuntun dan membimbing, membangun dan memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengendalikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menggerakkan roda perusahaan (pegawai), dengan cara mempengaruhi orang lain tanpa adanya penolakan dengan menggabungkan fungsi-fungsi kepemimpinan yang sesuai dengan situasi pada instansi atau perusahaan itu.

### 3. *Reward*

Menurut Nugroho (2006:5) reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Menurut Henri Simamora (2004:514) reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Mahmudi (2005:89) mengemukakan bahwa reward dapat pula didefinisikan sebagai penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.



Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian reward dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226) tujuan utama dari program reward adalah:

- a. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- b. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- c. Mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

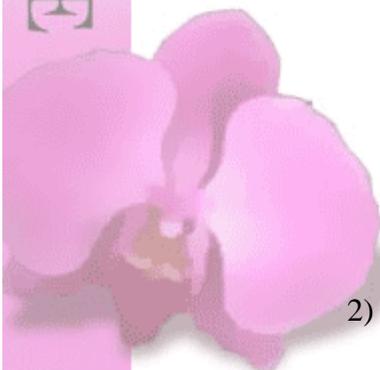
Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226) reward dibagi menjadi dua jenis yaitu :

- a. Penghargaan ekstrinsik (extrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

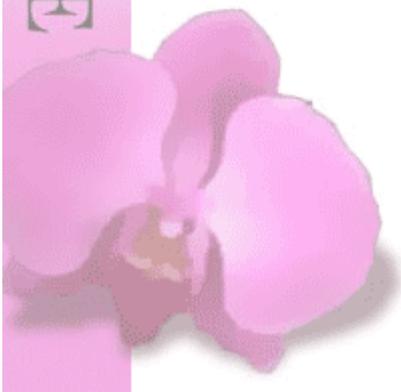
- 1) Penghargaan finansial:

- a) Gaji dan upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.
- b) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
- c) Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji dan upah yang diberikan organisasi.

- 2) Penghargaan non finansial :



- a) Penghargaan interpersonal Atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
  - b) Promosi, Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.
- b. Penghargaan intrinsik (intrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.
- 1) Penyelesaian (completion) Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
  - 2) Pencapaian (achievement) Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
  - 3) Otonomi (autonomy) Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.



#### 4. *Punishment*

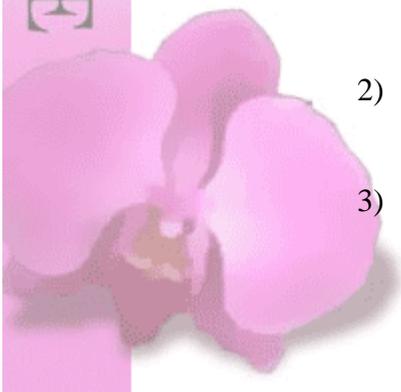
Menurut Mangkunegara (2000:130) punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226) punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari dilakukannya perilaku tertentu.

Veithzal Rivai (2004:450) berpendapat bahwa punishment adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2005:450) jenis-jenis punishment dapat diuraikan seperti berikut :

- a. Hukuman ringan, dengan jenis :
  - 1) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan.
  - 2) Teguran tertulis.
  - 3) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
  
- b. Hukuman sedang, dengan jenis :
  - 1) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
  - 2) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
  - 3) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.



c. Hukuman berat, dengan jenis :

- 1) Penurunan pangkat atau demosi.
- 2) Pembebasan dari jabatan.
- 3) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan.
- 4) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

### 5. *Aplikasi Teknologi*

Pada tahun 2003 Williams dan Sawyer mendefinisikan Teknologi Informasi adalah teknologi yang menggabungkan komputasi (komputer) dengan jalur komunikasi berkecepatan tinggi yang membawa data, suara dan video. William dan Sawyer memberikan pemahaman tentang TI adalah kombinasi dari komputer yang berhubungan dengan saluran komunikasi dengan transmisi data kecepatan tinggi, baik dalam bentuk teks, audio dan video. Data dalam bentuk multimedia yang ditampung dengan menggunakan komputer.

Pada tahun 2004 Kenneth C.Loudon mendefinisikan Teknologi Informasi adalah salah satu alat yang digunakan oleh para manajer untuk mengatasi perubahan yang terjadi. Dalam hal ini perubahan yang dimaksud adalah perubahan informasi yang telah diolah dan dibuat sebelumnya dalam penyimpanan komputer.

Brown, DeHayes, Hoffer, dan Perkins Pada tahun 2005 mereka mendefinisikan Teknologi Informasi adalah kombinasi dari teknologi komputer yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak untuk memproses dan menyimpan teknologi komunikasi informasi untuk melaksanakan distribusi informasi.

Informasi yang akurat dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan prestasi kerja seseorang, gaji atau upah, produktivitas, atau kemajuan perusahaan secara umum.

Beberapa alasan yang mendasari banyaknya penggunaan cctv dan sistem absensi biometrik sidik jari dengan sistem lainnya diantaranya harganya relatif lebih

murah. Selain itu ada beberapa keunggulan memakai fasilitas cctv dan sisitem biometrik sidik jari yaitu:

Menurut (*Dino Saputra: 2015 “manfaat absensi fingerprint”*) Sistem biometrik sidik jari yang menggunakan jari tangan juga memiliki karakteristik yang khas, yaitu sebagai berikut:

- a. Praktis.
- b. Menghemat waktu.
- c. Mencegah terjadinya titip absen.
- d. Mencatat waktu kedatangan dan kepergian secara akurat.
- e. Dapat segera mencatat bonus bagi seorang pegawai.
- f. Menghemat kertas.
- g. Bentuk alat yang kompak dan tidak membutuhkan banyak ruang.
- h. Mengurangi kemungkinan manipulasi data kehadiran.
- i. Menhindari terjadinya human error.
- j. Langsung tercatat dalam database.
- k. Tidak perlu menggunakan kartu.

Menurut (*Randy Lumbantoruan: 2013 “manfaat cctv kamera”*) CCTV *Closed Circuit Television* yang dapat digunakan dengan berbagai keunggulan yaitu:

- a. Untuk antisipasi tindak kejahatan kriminal (crime action).
- b. Sebagai pengawasan aset perusahaan maupun hasil produksi.
- c. Dapat dijadikan arsip kegiatan usaha sehari-hari.
- d. Sebagai bahan bukti yang otentik bila terjadi hal-hal yang tak diinginkan.
- e. Prestasi pegawai dan system pengawas keamanan.
- f. Sebagai pengawasan langsung kegiatan produksi di banyak tempat produksi sekaligus dalam satu layar monitor.
- g. Dapat melihat dan memonitor lokasi sekalipun dalam keadaan tanpa cahaya dengan menggunakan Infra red kamera.



Dengan penggunaan cctv dan sistem absensi biometrik sidik jari ini, diharapkan bisa meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga dapat membantu organisasi perusahaan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

## 6. *Disiplin Kerja*

Menurut Westra Pariatra (2006:131), disiplin adalah suatu keadaan tertib, dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk kepada peraturan yang telah ada dengan senang hati.

Hasibuan (2005: 193-194) mengemukakan bahwa Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Handoko (2010:208), disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.”

Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2012:86) mengemukakan pengertian disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dari definisi di atas, maka dapat dijelaskan disiplin adalah suatu tingkah laku perorangan atau kelompok yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang menekankan pada kepatuhan dan inisiatif.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Menurut (*Malayu SP. Hasibuan, 2001*) terdapat beberapa indikator untuk melihat disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. Kehadiran (Tingkat absensi) yaitu kehadiran setiap hari jam kerja.
- b. Tepat waktu yaitu ketepatan pegawai pada saat masuk jam kerja, pada saat memulai pekerjaan dan pada saat pulang jam kerja.
- c. Keberadaan diruang kerja pada saat jam kerja.
- d. Menaati peraturan atau prosedur yaitu menaati dan mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku.

## 7. *Kinerja*

Menurut Hasibuan (2007:105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dharma (2003:335), yang menjadi tolok ukur dari kinerja, yaitu :

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas 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.



Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

## B. PENELITIAN TERDAHULU

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

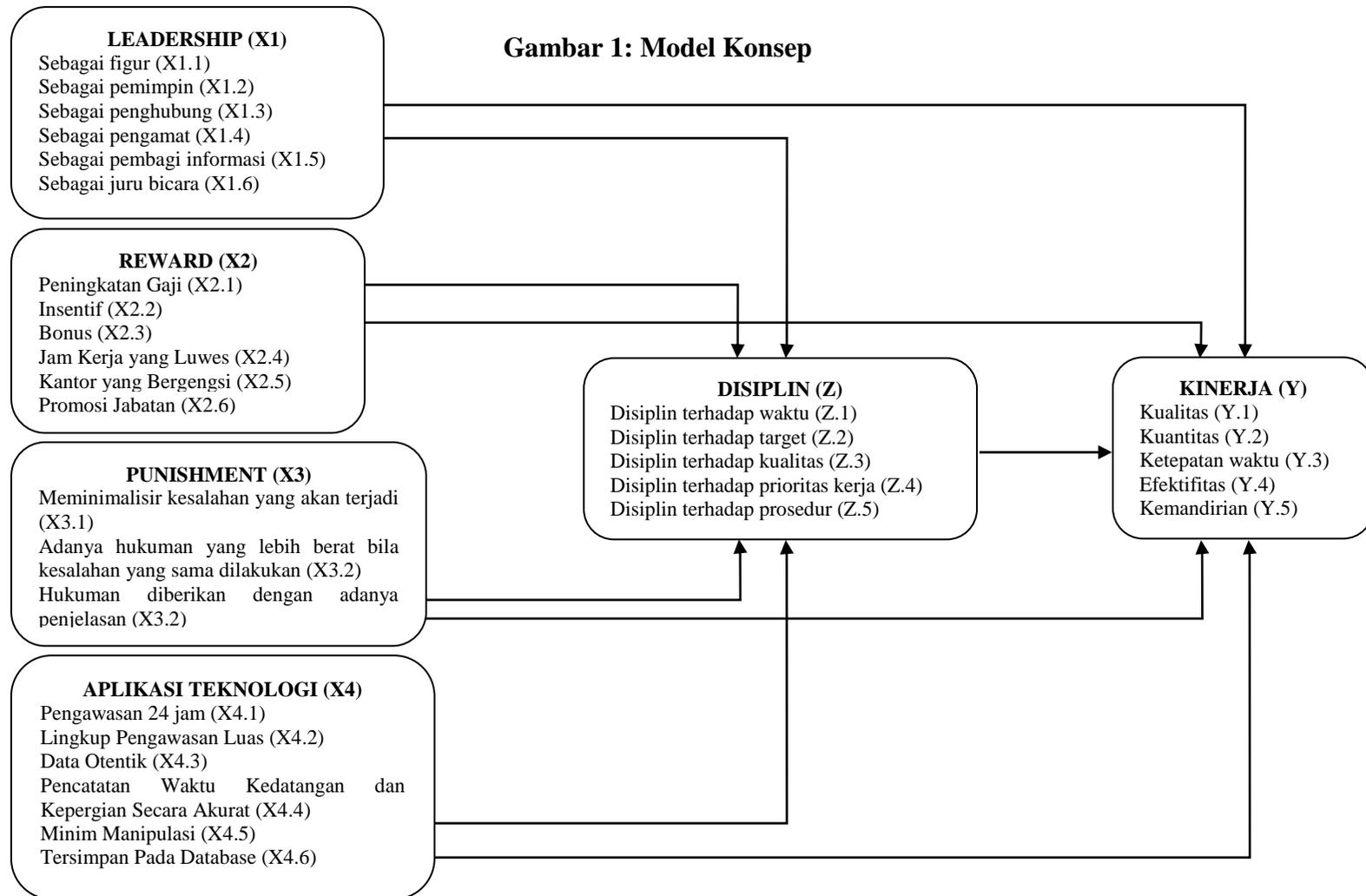
No	Nama Peneliti, Judul, dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Doni Purnama Alam Syah, S Kenyang, Sistem Biometriks Absensi Pegawai Dalam Menunjang Efektifitas Kinerja Perusahaan, 2007.	Sistem Biometriks Absensi, Kinerja	Terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan sistem absensi biometriks terhadap disiplin kerja pegawai.
2	Faisal Ali Ahmad, Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi dan Kinerja Pegawai, 2006	Absensi Sidik Jari, Motivasi, Kinerja	Terdapat pengaruh yang positif antara absensi sidik jari terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai.
3	Resy Wina dan Suhartini, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja PT. Jamsostek (Persero) Yogyakarta, (2012) .	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja	Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan instruktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan PT Jamsostek (Persero) di Yogyakarta.
4	Suharto dan Budhi Cahyono, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah, (2005).	Kepemimpinan, Kinerja	Menemukan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah.
5	Febrianti, Musadieq, dan Prasetya, Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja, pada PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang, (2014).	Reward, Punishment, Motivasi, Kinerja	Berdasarkan hasil analisis penelitian secara parsial reward, berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan secara parsial punishment tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

6	Ruminis Siahaan, Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan,(2013).	Reward, Punishment, Disiplin	Menunjukkan bahwa secara bersama-sama Reward dan punishment mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja. Reward dan punishment dapat merangsang kedisiplinan kerja karyawan. Melalui Reward dan punishment, karyawan merasa dapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dari atasannya, sehingga dengan sendirinya karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja.
7	Ewi Darwati, H. Eddy Soegiarto K dan Elfreda A Lau, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.	Kepemimpinan, Disiplin Kerja	Menunjukkan variabel gaya kepemimpinan paternalistis dan gaya kepemimpinan demokratis memang mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.
8	Dewi Lara Rahastris kandi, Pengaruh Kepemimpinan, reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta)	Kepemimpinan, Reward, Punishment, Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan variabel reward secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel punishment secara parsial terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS). Secara simultan, variabel kepemimpinan, reward dan punishment terbukti berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS).
9	Dita Asriani , Gimin dan Syakdanur Nas, Pengaruh Reward terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi	Reward, Disiplin Kerja	Menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Citra Riau Sarana

Sumber: Data Sekunder, diolah (2017)

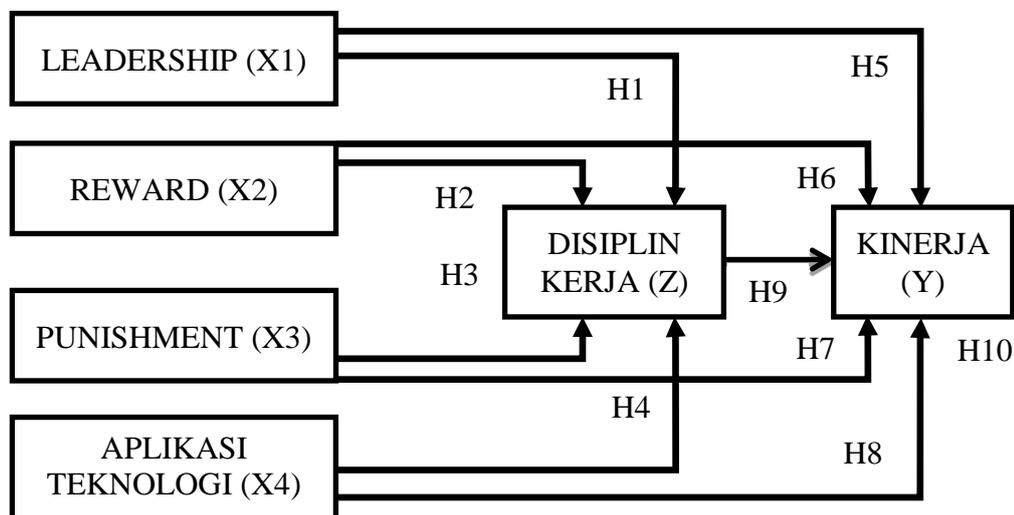
## C. KERANGKA KONSEPTUAL

### 1. Konstruksi Model Teoritis



## 2. Model Hipotesis

Gambar 2: Model Hipotesis



### D. HIPOTESIS PENELITIAN

Suharsimi Arikunto (2006;47), mengemukakan bahwa:“Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbuktinya melalui data yang terkumpul. Oleh karena itu rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan.”

Pada penelitian ini penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut: Diduga Peran Leadership, Reward, Punishment dan Aplikasi Teknologi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variable intervening pada Pengadilan Negeri Kepanjen. Secara statistik, hipotesis tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : *Leadership* berpengaruh terhadap *Disiplin kerja* pegawai Pengadilan Negeri Kepanjen.

H2 : *Reward* berpengaruh terhadap *Disiplin kerja* pegawai Pengadilan Negeri Kepanjen.

H3 : *Punishment* berpengaruh terhadap *Disiplin kerja* pegawai Pengadilan Negeri Kepanjen.

- H4 : *Aplikasi Teknologi* berpengaruh terhadap *Disiplin kerja* pegawai Pengadilan Negeri Kepanjen.
- H5 : *Leadership* berpengaruh terhadap *Kinerja* pegawai Pengadilan Negeri Kepanjen.
- H6 : *Reward* berpengaruh terhadap *Kinerja* pegawai Pengadilan Negeri Kepanjen.
- H7 : *Punishment* berpengaruh terhadap *Kinerja* pegawai Pengadilan Negeri Kepanjen.
- H8 : *Aplikasi Teknologi* berpengaruh terhadap *Kinerja* pegawai Pengadilan Negeri Kepanjen.
- H9 : *Disiplin Kerja* berpengaruh terhadap *Kinerja* Pegawai Pengadilan Negeri Kepanjen
- H10: *Leadership, Reward, Punishment* dan *Aplikasi Teknologi* secara simultan berpengaruh Terhadap *Kinerja* dengan *Disiplin kerja* sebagai variabel intervening.

