

BAB 11

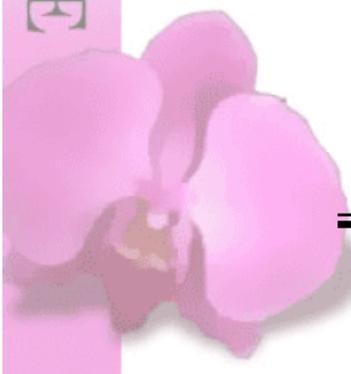
TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Rangga Mahardhika, Djamhur Hamid, & Ika Ruhana (2013) melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN “ Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,514. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,475. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%.

Hendri Azwar , Ira Meirina Chair Youmil Abrian (2015) melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 130 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 orang yang diambil menggunakan teknik pengambilan simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan komunikasi tidak langsung melalui kuesioner



(angket) dengan menggunakan skala likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja Karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, Kinerja Karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%. maka hipotesis yang diterima adalah H_a

B. Landasan Teori

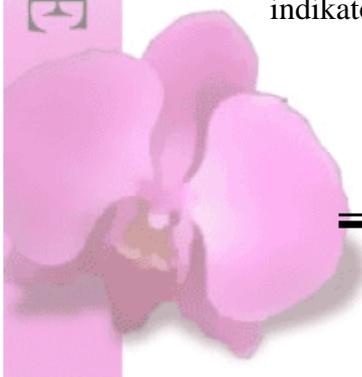
1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Maryoto, (2000:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Gibson (1996:70) menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja mempunyai peranan.

Penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. (Dessler 1992:536).

Definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan ditempat kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan faktor prestasi. Indikator-indikator kinerja karyawan adalah:



- 1) Kualitas kerja. Merupakan kesempurnaan hasil pekerjaan, kerapian, kebenaran prosedur kerja, ketelitian dan kecepatan kerja.
- 2) Kuantitas kerja. Yaitu beban kerja yang harus diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.
- 4) Kedisiplinan. Merupakan kepatuhan seorang karyawan terhadap prosedur atau peraturan dalam melakukan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berarti prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas .

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2011:152) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Robert L.Mathis dan John H.Jackson (2001:82) factor – factor yang mempengaruhi kinerja :

- 1) Kemampuan mereka
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (ouput) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko, (1997:252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Buhler, (2004:191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan”.

Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.



Hirarki kebutuhan menurut Maslow (Robbins,1996:127) bahwa motivasi didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya. Apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi maka kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi perilaku yang menuntut kebutuhan yang lebih tinggi. Tingkat kebutuhan terbawah adalah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus misalnya kebutuhan untuk makan, tidur udara dan sebagainya. Setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, maka kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan akan keselamatan atau keamanan.

Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa “istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*)” . Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan .

Dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat diperlukan karena seseorang dapat mencapai suatu target atau tujuan yang diinginkan . Jadi seseorang harus menumbuhkan motivasi setinggi-tingginya.

Indikator – indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:162) mengemukakan menjadi indikator motivasi karyawan yaitu:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*).

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*).

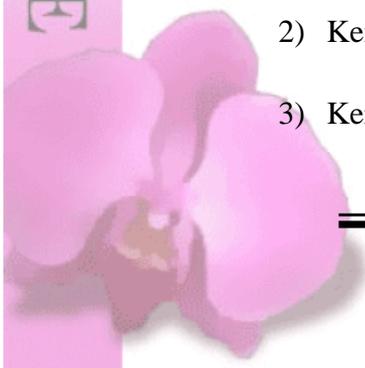
- a) Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:
- b) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- c) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- d) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- e) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participant*).
- f) Seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi seseorang termotivasi oleh kebutuhan akan afiliasi ini.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Kebutuhan akan kekuasaan merangsang dan memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Indikator Motivasi menurut Sondang P siagian (2008:138)

- 1) Daya pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan



- 4) Membentuk keahlian
- 5) Membentuk keterampilan
- 6) Tanggung jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

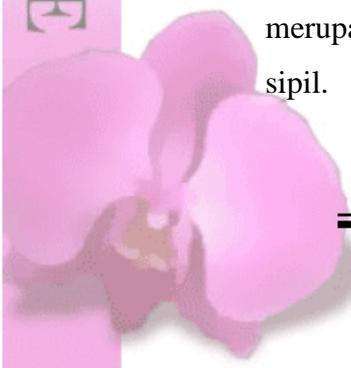
Dapat disimpulkan bahwa motivasi digerakkan oleh kemampuan untuk membentuk suatu keahlian dan keterampilan tenaga dan bertanggung dalam menyelenggarakan kegiatan sebagai tanggung jawabnya .

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Heidjrachman dan Husnan, (2002: 15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”. Sedangkan Menurut Davis (2002: 112) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”.

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil.



Menurut Handoko (2001: 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan.s

Ratnasari, (2003) telah meneliti tentang "Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Kualitas Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri. Penelitian Haryanto, (2005), tentang "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma

sosial yang berlaku di lingkungan sekitar. Hasibuan (2013:194) mengemukakan bahwa kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Beberapa poin tersebut dijadikan indikator dalam penelitian.

b. Indikator – indikator Disiplin

Hasibuan (2013:194) mengemukakan bahwa kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Beberapa poin tersebut dijadikan indikator dalam penelitian. Penjelasan ketiga point tersebut akan penulis uraikan dibawah ini :



1) Selalu datang dan pulang tepat waktu.

Ketepatan karyawan datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat waktu, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

2) Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

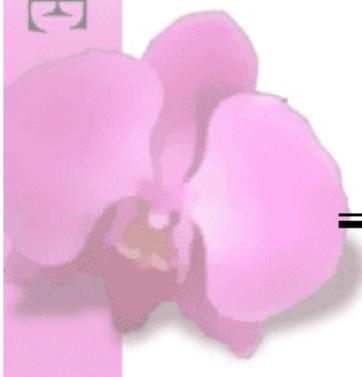
Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi sebuah indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan karyawan suatu perusahaan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

3) Mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin karyawan, sehingga apabila karyawan tersebut tidak mematuhi aturan maka menunjukkan adanya sikap tidak disiplin

Menurut Muchadarsyah Sinungan (1995) , disiplin merupakan salah satu fungsi operatif yang terpenting dan tidak dapat diabaikan karena sebagai bagian dari fungsi pemeliharaan karyawan , dan bilamana semakin baik disiplin kerja karyawan makin tinggi prestasi kerja yang dicapainya . untuk memperjelas hal ini , disiplin kerja memiliki sejumlah indikator :

- 1) Absensi , yakni pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan
- 2) Sikap dan Perilaku,yakni tingkat penyesuaian diri seseorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya.
- 3) Tanggung Jawab; yakni hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas yang diserahkan kepadanya

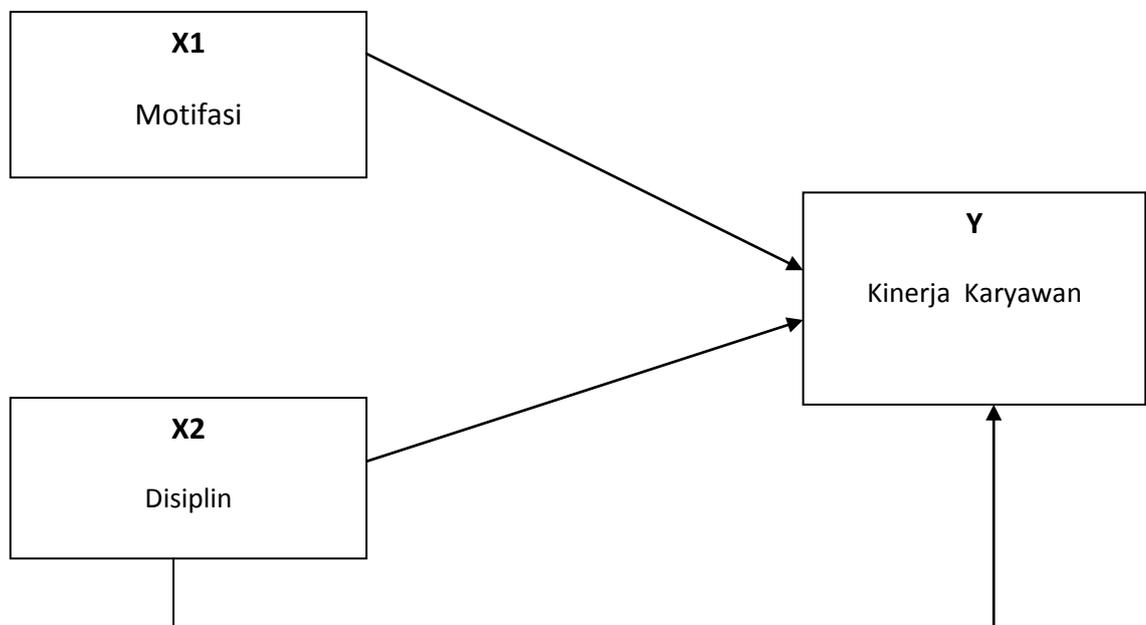


Dapat disimpulkan bahwa disiplin sangat penting diterapkan dalam dunia kerja karena dengan adanya kedisiplinan maka seseorang dapat berprestasi dan bertanggung jawab pada tugas yang diserahkan .

C. Model Teori

Berdasarkan kerangka pemikiran , dalam penelitian skema ini dasar dari pemikiran dalam melakukan analisis penelitian

Gambar 1
Model Teori



Keterangan :

X1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

X2 : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Y : Kinerja karyawan

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dua hal yang berkaitan dengan dengan kinerja/performance adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez (2003:177)

bahwa kinerja/performance adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $P = f(M \times A)$ dimana $P =$ performance/kinerja, $m =$ motivation/motivasi, $a =$ ability/kemampuan. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal. Maka hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai yaitu :

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja menurut (Malayu Hasibuan,2005:194) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan hal vital dalam organisasi, dimana seharusnya para pegawai dituntut dapat menaati segala peraturan yang ada dalam organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Faktor disiplin merupakan faktor yang menentukan bagi kinerja sebuah organisasi. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik akan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. . Maka hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai yaitu :

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai