

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, maka penulis menyetarakan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai bukti yang relevan. Penelitian terdahulu ini penulis ambil dari jurnal dan skripsi yang sudah ada, selain itu penelitian terdahulu ini dapat menjadi referensi yang relevan bagi peneliti dalam melakukan penelitian. berikut adalah daftar penelitian terdahulu.

**Tabel 2.1**  
**Tinjauan Penelitian Terdahulu**

No	Tahun/Judul penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Azwar (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75% dan kinerja karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%.
2	Krisnanda dan Sudibya (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel”.	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan kontribusi sebesar 64,3 persen.

No	Tahun/Judul penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
3	Putra dan Subudi (2012) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua”.	regresi linear berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.
4	Trio Saputra (2019)Melakukan penelitian tentang “pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru”	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi ditemukan ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan koefisien korelasi positif artinya memiliki hubungan yang searah. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi disiplin kerja karyawan, Sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan rendah maka disiplin kerja juga akan rendah, oleh karena itu pimpinan perusahaan khususnya hotel permai tetap memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat meningkatkan disiplin
5	I Kadek Mei Arimbawa A.A Sagung Kartika Dewi (2013)Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali	metode regresi linear berganda, dan diolah menggunakan program SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 92,4% kinerja karyawan, dipengaruhi oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.

No	Tahun/Judul penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
6	I Wayan Tresna Ariana (2013) Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana resort dan Spa ubud, Gianyar Bali	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cendana Hotel
7	Nita Nilamsari (2014) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta dampaknya pada kualitas pelayanan Housekeeping Department di Padma Hotel Bandung	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja ada pada klasifikasi tinggi sebesar 72,9 % yang mempengaruhi kinerja karyawan.
8	Isnaini, Hamsani dan Andriyansah (2020) Effect Of Work Discipline And Work Motivation On The Performance Of Lpp Rri Employees	This research employs a descriptive quantitative method	The result of the study shows that the work discipline factor has a positive effect

Dalam penelitian ini terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada variabel yang digunakan yaitu Disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan disiplin kerja variabel dependen. Dari hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa variabel independen terhadap variabel depeden yang digunakan oleh peneliti mempunyai pengaruh yang sama. Disiplin dan Motivasi kerja sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dan berdampak positif terhadap Kinerja.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda namun keduanya memiliki hubungan dalam kegiatan suatu organisasi. Disiplin kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Selain itu, Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Motivasi kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang artinya jika Motivasi diperoleh dari pekerjaan maka Kinerja tinggi. Sebaliknya jika Motivasi kerja kurang tercapai maka Kinerja karyawan rendah (Hasibuan, 2012). Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian ini dilakukan di Hotel Yusro Jombang.

## **2.2 Landasan Teori**

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan, maka peneliti akan menjelaskan secara teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Selain itu peneliti juga menggunakan hasil penelitian terdahulu sebagai acuan untuk memahami variabel dalam penelitian ini antara lain Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel penelitian.

### **2.2.1 Disiplin Kerja**

#### **2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja Karyawan**

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444)

Menurut Hasibuan (2013:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja karyawan atau

bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku karyawan. Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2013) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Hasibuan (2013: 213) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Maka dari itu disiplin kerja adalah sebagai pembentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut Handoko (2008:208) “Disiplin adalah kegiatan

manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi nasional”. Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

### **2.2.1.2 Penilaian Disiplin Kerja**

Setiyawan dan Waridin (2006:101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- 5) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004: 444)

- 1) Disiplin retributive (retributive discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektif (corrective discipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

- 3) Perspektif hak-hak individu (individual right perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
- 4) Perspektif utilitarian (utilitarian perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2004:444) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

- 1) Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
- 2) Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
- 3) Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

### **2.2.1.3 Efek Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan berdampak pada:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi.



- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan diaspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013: 193). Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis, sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2011: 443).

#### **2.2.1.4 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Herzberg (1986) dalam Sutrisno (2014) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Faktor motivasi, penghargaan, pengakuan, tanggung jawab, prestasi dan pekerjaan itu sendiri.
2. Faktor higiene, kebijakan dan administrasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan antar manusia, upah, status dan keamanan kerja.

Menurut Sutrisno (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja, karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila karyawan merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang sesuai dengan jerih payahnya yang dilakukan. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai juga belum tentu menjamin tegaknya disiplin karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan karyawan.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan karyawan karena dalam lingkungan kerja, semua karyawan akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Oleh

karena itu, apabila seseorang pemimpin menginginkan adanya penegakan disiplin dalam perusahaan, maka pemimpin juga harus mempraktikkannya lebih dulu supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pedoman. Disiplin tidak mungkin ditegakkan apabila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan dan dapat berubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin dan sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar – benar terhindar dari sikap ceroboh.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan supaya dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan yang belum sadar terhadap penegakan disiplin

maka perlu dipaksakan supaya karyawan tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi dan pekerjaan yang menantang tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan menciptakan disiplin kerja yang baik, sehingga berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan. Masuk akal tidaknya peraturan yang berlaku juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu –rambu yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam perusahaan.

### 2.2.1.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014) disiplin kerja mempunyai beberapa indikator adalah sebagai berikut :

#### 1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator yang paling mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

#### 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### 3. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja dapat dilihat melalui tidak adanya pelanggaran yang dilakukan karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan.

#### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu bertindak dengan hati – hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

#### 5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan

## **2.2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2011: 138)

Menurut Purba (2004:67), motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan didalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan.

### 2.2.2.2 Tujuan Dan Fungsi Motivasi

Menurut Hasibuan (2017;146) tujuan dilakukan motivasi antara lain adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kesejahteraan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku

Menurut Nawawi (2015) fungsi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
2. Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat suatu motivasi akan memperlemah suatu motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan suatu aktivitas dan meninggalkan aktifitas yang lain.
3. Motivasi merupakan pengatur ataupun tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk

mencapai tujuan yang motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

#### **2.2.2.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sunyoto (2013;13) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

##### **1. Promosi**

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

##### **2. Prestasi Kerja**

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerja untuk melakukan tugas – tugas yang dipercayakan kepada karyawan. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

##### **3. Pekerjaan Itu Sendiri**

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing – masing karyawan. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.



#### 4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan berbagai hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

#### 5. Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing – masing.

#### 6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus berikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

#### 7. Keberhasilan Dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan karena mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas karyawan tersebut.

### **2.2.2.5 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator Motivasi Kerja Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological-need) Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman (safety need) Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan sosial (social-need) Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. **Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)** Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. **Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization need)** Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

### **2.2.3 Kinerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja**

- 1) Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
- 2) As'ad (2005:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Hasibuan (2013:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- 4) Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan

tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

- 5) Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 6) Syamsi (2001:73) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau degree of accomplishment.
- 7) Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian di atas, landasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### 2.2.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik

dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor. Dalam penelitian ini definisi kinerja mengacu pada pendapat dari Mangkunegara (2000: 62) yang mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### **2.2.3.3 Efek Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2007) kinerja karyawan berdampak pada hal-hal berikut ini:

- 1) Peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat

diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Karyawan mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- 6) Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- 7) Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai

#### **2.2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut mangkunegara (2005:67) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja : Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Kualitas kerja : Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
3. Kerjasama : Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

4. Tanggung jawab : Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
5. Inisiatif : Keinginan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Displin terhadap Kinerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001: 193).. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis, sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2011: 443).

Menurut Hasibuan (2013: 23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Hotel Yusro Jombang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja.



Menurunnya kedisiplinan karyawan Hotel Yusro Jombang akan membuat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Mulai dari terjadinya target waktu karyawan dalam merapikan dan membersihkan kamar hotel yang terlalu lama. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan Hotel Yusro Jombang yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Sebaliknya, ketika tingkat kedisiplinan karyawan tinggi, target dari perusahaan akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Tidak akan terjadi adanya komplain pengunjung karena kamar sudah dirapikan dan dibersihkan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

### **2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Motivasi merupakan rangsangan 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. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun adalah motivasi Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dengan Koordinator Human Resources Department menungkapkan karyawan merasa pintar, merasa senior dan merasa paling lama kerjanya, karyawan yang tidak ingin maju. Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan..Hal ini justru menurunkan kinerja karyawan, menghambat proses

pelayanan terhadap pelanggan dan memperlambat pencapaian target perusahaan.

Menurut Robbins (2011) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, di mana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan 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.

### **2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang terhadap kinerja dari karyawan Hotel Yusro Jombang. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak Hotel Yusro Jombang, maka kinerja karyawan hotel Hotel Yusro Jombang akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat membawa Hotel Yusro Jombang untuk dapat bersaing dengan

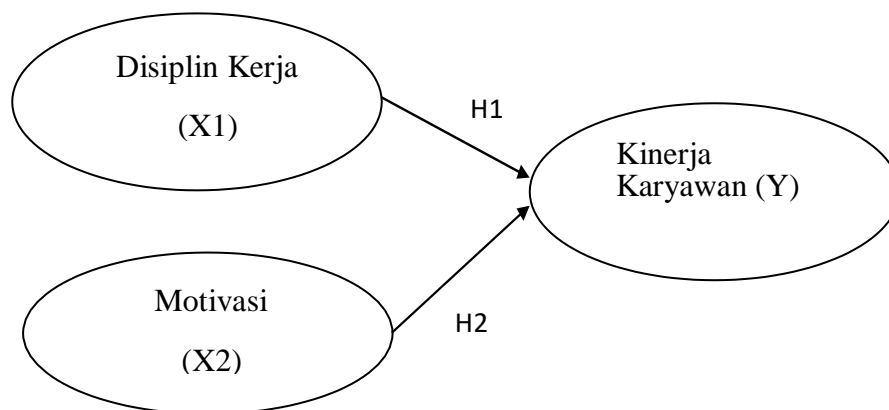
Hotel lainnya dan menjadi hotel yang lebih baik dan lebih maju di tahun-tahun selanjutnya. Dalam penelitian Putra dan Subudi (2012) menemukan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan.

Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi kerja karyawan Hotel Yusro Jombang yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

#### 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka pikir yang diuraikan di atas, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



## **2.5 Hipotesis**

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.