**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Peneliti** | **Tahun** | **Judu;** | **Analisis****Data** | **Hasil Penelitian** |
| 1 | AnnisaPratiwi | 2014 | PengaruhMotivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai | RegresiLinierBerganda | Hasil penelitianmenunjukkkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 2 | RizonPranata | 2014 | PengaruhMotivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai | RegresiLinierBerganda | Hsil penelitianmenunjukkkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai |
| 3 | MuhammadAshari | 2016 | PengaruhMotivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | RegresiLinierBerganda | Motivasi dandisiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 4 | Honawati | 2016 | PengaruhMotivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan | RegresiLinierBerganda | Motivasi dankomitmen organisasi berpengarih positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan |
| 5 | Rian Ronal | 2014 | PengaruhMotivasi dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan | RegresiLinierBerganda | Motivasi danDisiplin yang tinggi dapat mencapai target sesuai yang di inginkan |

10

Tabel 2.1 Lanjutan Penelitian

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6 | R EugeneHughes Joseph M. Tomkiewicz | 2015 | *Disipline in**Response to Unacceptable Performance* | Analisisregresi linier berganda | Disiplinberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 7 | Irumshahdazi Ayesha Javed | 2014 | *Impact of**Employee Motivation on Employee Performance* | Analisisagresi linier berganda | Motivasiberpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 8 | HaiyanKong NingSun Qi yan | 2016 | *The Influence Of**Discipline And**Motivation**Against The Spirit Of Work Employees* | Analisisagresi linier berganda | Motivasi dandisiplin berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan |
| 9 | Brigita RiaTumilar | 2015 | *The effect of**discipline, leadership and motivation on employee performance* | Analisisagresi linier berganda | Disiplin,kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |

**2.2 Tinjauan Teori**

**2.2.1 Kinerja karyawan**

**2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam sebuah orgaisasi dapat dikatakana sebagai salah satu unsure yang tidak dapat dipisahkan di dalam perusahaan. Kinerja didalam perusahaan dapat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu perusahaan sebaiknya diukur dari tampilan kerja pegawainya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan seseorang yang di berikan kepadanya, Nimran

(2015). Sedangkan Mathis dan Jackson (2012) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaanya.

Pada umumnya kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal tidak melanggar hukum dan moral atau etika. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

**2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Mathis dan Jackson, (2012) berpendapat ialah :

1. Kemampuan individual

Dalam kemampuan individual mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Bahan mentah yang dimiliki seseorang adalah pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian seseorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika pegawai memiliki tingkat kemampuan yang tinggi maka karyawan tersebut akan menghasilkan sesuatu yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambari dari motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan

baik. Oleh karena itu, jika pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, maka tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Semua ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari sesuatu yang dilakukan.

3. Lingkungan organisasional

Dalam lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen untuk mencapai tujuan.

**2.2.1.3 Rencana kerja meningkatkan kinerja karyawan**

Berdasarkan Mathis dan Jackson (2010) ada empat tahap yaitu :

1. Memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas yang merintangi keberhasilan.

2. Berdasarkan faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan, pilihlah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai.

3. Kelompok menyetujui cara membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain.

4. Analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi pada tingkat individual juga.

**2.2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut T.R Mitchel dalam Sedarmayanti (2001) sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai mampu memberikan kualitas kerja yang diharapkan oleh organisasinya. Kinerja dari pegawai yang berkualitas akan memberikan dampak yang signifikan terhadap perkembangan organisasi, selain itu juga kualitas kerja dari pegawai akan berdampak pula pada kepuasan pengguna

b. Ketepatan Waktu (*Promptness*)

Ketepatan waktu sangat diperhatikan dalam suatu organisasi, karena menyangkut kepercayaan dari pelanggan atau pengguna. Pegawai yang menjalankan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan akan membuat organisasi mampu berkembang karena pengguna telah mempercayai organisasi berdsarkan ketepatan waktu dalam pelayanan.

c. Inisiatif (*Initiative*)

Kesadaran diri dari pegawai dalam melakukan dan melaksanakan tugas serta masalah yang dihadapinya tanpa bergantung dengan orang lain dalam menyelesaikannya. Inisiatif ini juga menilai bentuk tanggung jawab dari pegawai dalam menyelesaikan tugas dan masalah yang dihadapi. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi tinggi memiliki peran yang sangat dominan dalam suatu organisasi karena karyawan yang mempunyai insiatif tinggi merupakan salah satu aset organisasi

yang sangat berharga. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi ialah pegawai yang memiliki ide-ide atau gagasan baru dalam organisasi, ide-ide tersebut digunakan untuk menyelesaikan masalah kerja yang dihadapi.

d. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan dari sumberdaya manusia merupakan aspek penting dalam penerimaan pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan khusus dapat membantu dalam memajukan organisasi, selain itu dengan adanya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai mampu membantu organisasi menyelesaikan permasalahan yang telah terjadi maupun yang akan terjadi. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai memberikan pengaruh pada kinerja dari pegawai, karena pengetahuan dan wawasan serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, karena pengetahuan dan wawasan serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dapat membantu serta mempermudah dalam penyelesaian tugas.

e. Komunikasi (*Communication*)

Interaksi yang terjadi antara pegawai dengan atasan ataupun pegawai dengan pengguna dalam memecahkan masalah yang terjadi. Interaksi yang terjalin dengan baik akan membentuk kerjasama yang lebih harmonis, sehingga membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik. Komunikasi yang terjalin

dengan baik akan memperlancar kerja serta mempererat hubungan antar individu yang ada dalam suatu organisasi.

**2.2.2 Motivasi**

**2.2.2.1 Pengertian Motivasi**

Pada sebuah perusahaan atau organisasi ingin memiliki hasil kerja yang maksimal. Selain perusahaan ingin memiliki karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi karyawan juga harus mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang ditentukan perusahaan. Oleh karena itu motivasi kerja termasuk hal yang penting di sebuah organisasi, agar mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan motivasi karyawan juga mampu bekerja dengan produktivitas yang tinggi.

Motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu, Mulyadi (2016).

Memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *“the process by which behacior is energiezed and directed”.* Ahli yang lain juga memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan kebutuhan). Dari batasan di atas bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu, As’ad (2012).

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi dapat dikatakan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan susatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkat laku dalam mencapai tujuan.

Dari beberapa penjelasan diatas motivasi adalah dorongan positif dari dalam diri seseorangmaupun orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu atau bekerjasama.

**2.2.2.2 Tujuan Pemberian Motivasi**

Tujuan motivasi, Hasibuan (2008) antara lain sebagai berikut :

1. Mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

3. Meningkatkan prouktifitas karyawan

4. Memepertahankan kestabilan karyawan perusahaan

5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

6. Mengefektikan pengadaankaryawan

7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

8. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan prestasi karyawan

9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan

10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya

11. Meningkatkan Efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari berbagai macam tujuan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi adalah penting bagi karyawan dan perusahaan sendiri untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk memperoleh suatu tujuan tertentu.

**2.2.2.3Jenis-jenis motivasi**

Ada 2 jenis motivasi menurut Hasibuan (2014) yaitu :

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas diatass produktivitas standar. Alat motivasi yang diberikan kepada bawahan adalah :

*a. material incentife*

segala dorongan yang berbentuk uang, dapat nilai dengan uang.

*b. Non material incentive*

Segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

**2.2.2.4 Teori motivasi**

Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Menurut teori motivasi ERG Theory yang di kembangkan Clayton Alderfer kemudian meringkas teori Maslow ini menjadi 3 hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan bertahan hidup *(Existence),* kebutuhan diakui lingkungan *(Relatedness),* dan kebutuhan pengembangan diri (Growth), yang di kenal menjadi teori ERG (As’ad, 2012). Alderfer menggabungkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman kedalam kebutuhan bertahan hidup versinya. Dia memasukan kebutuhan akan cinta atau pertemanan dan penghargaan diri secara internal ke dalam kebutuhan sosial versinya. Terakhir dia memasukan kebutuhan penghargaan diri secara ekstern dan aktualisasi diri ke dalam kolom kebutuhan pengembangan diri versi ERG

1. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongam dari Maslow, berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan

2. *Relatednees* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.

3. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Berdasarkan teori ini, jika seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya di sebut *frustration-regression dimension*.

Hierarki kebutuhan Maslow dengan teori ERG (As’ad, 2012)

sebagai berikut :

1. Motivasi karena Kebutuhan Existence (kebutuhan bertahan hidup) seorang manusia perlu untuk memenuhi kebutuhan minimalnya dalam bertahan hidup. Kebutuhan dasar yang di perlukan adalah kebutuhan untuk asa (hidup) dan agar tetap ada. Jika kebutuhan ini tidak di penuhi maka yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja. Fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja atara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Kompensasi yang memadai

Kmpensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beerta keluarganya. Kompenasasi yang memadai merupakan alat motivassi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervise yang baik

Supervise memiliki fungsi dalam suatu pekerjaan untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan keja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan

seperti itu, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja semaksimal mungkin mereka akan bekerja untuk perusahaan karena para karyawan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5. Status dan tanggung jawab

Kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan impian setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata tetapi mereka juga berharap akan mendapatkan kesempatan menduduki jabatan di dalam perusahaan.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan yang besar, memiliki sistem dan prosedur kerja yang sudah di tetapkan dan harus di patuhioleh semua karyawan. Sistem dan prosedur kerja dapat di sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

**2.2.2.5 Indikator Motivasi**

Indikator motivasi menurut maslow yang dikutip Hasibuan (2012)

yaitu :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik

Dapat dilakukan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain-lain.

2. Keamanan

Dapat diitunjukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantarnya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Sosial

Dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Penghargaan

Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dalam pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Aktualisasi diri

Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan.

**2.2.3 Disiplin Kerja**

**2.2.3.1 Pengertian Disiplin**

Disiplin kerjatermasuk sebuah sikap yang taat dan patuh peraturan terhadap nilai-nilai yang di percaya merupakan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaanya. Dalam kehidupan sehari-hari disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok organisasi terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh tempat kerja.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku ditempat kerja., Singodimedjo (2011).

Sedangkan disiplin kerja juga dapat dikatakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan rasa kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Rivai (2013).

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah (Hasibuan 2007). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseoarng yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Jadi disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang

tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai sesuatu yang telah di tetapkan. Disiplin juga salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuanya.

**2.2.3.2Unsur-unsur Disiplin**

Ada 3 poin menurut hasibuan (2010)

a. Selalu dating dan pulang tepat pada waktunya

Ketepatan pegawai datang dan pulang 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 menganalisis baik tidaknya kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan, serta dapatmeningkatkan prestasi kerja.

c. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku

Sikap ini termasuk sikap disiplin karyawan sehingga apabila karyawan tidak mematuhi peraturan aturan dan melanggar norma- norma yang berlaku maka itu menunjukan tidak adanya sikap disiplin.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi atau karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada beberapa jenis disiplin dalam organisasi yaitu, Hasibuan (2016)

a. Disiplin Preventif

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

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang semakin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

**2.2.3.3Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Displin**

Banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan atau organisasi, secara teori ada delapan faktor, Hasibuan (2010):

1. Tujuan dan kemampuan

2. Teladan pimpinan

3. Balas jasa

4. Keadilan

5. Waskat

6. Sanksi Hukuman

7. Ketegasan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kediplinan para karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara sempurna serta cukup menguji mental karyawan. Hal ini bahwa tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan bakatnya, agar karyawan dapat menggapai ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan jika pekerjaa itu diluar bakat karyawan tersebut maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan tersebut rendah dantidak dapat menggapai yang ditetapkan peusahaan.

Teladan pemimpin mempunyai peran penting dalam melihat kedisiplinan para karyawan, karena pimpinan menjadi panutan oleh bawahanya. Pimpinan juga harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, disiplin serta perkataan dan perbuatanya harus sesuai. Dengan cara seperti itu bawahan akan mengikuti sikap pimpinan, jika pimpinan memiliki sikap yang sebaliknya maka karyawan akan mengikuti kurang disiplin.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa memberikan kecintaan dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Jika karyawan sudah memiliki rasa kecintaan pada perusahaan, maka kedisiplinan karyawan akan meningkat.

Jadi balas jasa juga memiliki peran penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Hal ini dapat diartikan semakin besar balas jasa maka karyawan akan semakin baik kedisiplinanya, begitupun sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena manusia memiliki sifat yang merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia yang lainya. Keadilan menjadi dasar pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan harus di terapkan di semua perusahaan, agar kedisiplinan karyawan menjdi lebih baik. Pemimpin juga harus memiliki sikap yang adil terhadap semua karyawanya.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan cara ini para pemimpin harus mengawasi perilaku, moral, sikap dan gairah kerja para karyawan, hal ini pimpinan harus selalu berada ditempat atau di kantor. Karena jika karyawan mengalami kesulitan atau sesuatu yang kurang dipahami bisa langsung bertanya kepada atasan.

Waskat tidak hanya mengawasi kediplinan karyawan tetapi juga mencari sistem kerja yang efektif agar dapat mcapai tujuan yang diinginkan. Dengan waskat dapat tercipta interen yang terkontrol dan dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta sikap atau moral karyawan.

Sanksi atau hukuman memiliki peran yang cukup penting dalam memelihara kedisiplinan para karyawan. Karena jika ada saknsi yang berat karyawan akan merasa takut jika akan melanggar peraturan atau berbuat keslahan. Berat atau ringan sebuah hukuman yang diterapkan akan mempengaruhi baik atau buruk kediplinan karyawan. Hukuman harus diterapkan secara masuk akal dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi seharusnya tidak terlalu berat atau ringan, hendaknya secara wajar untuk bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kediplinan dalam perusahaan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan sebuah tindaakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus mempunyai sifat yang tegas dan berani untuk bertindak dalam memberi sanksi setiap karyawan sesuai yang telah ditetapkan. Dengan demikian pimpinan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan, tetapi sebaliknya jika pimpinan kurang tegas maka akan sulit untuk memelihara kediplinan karyawan.

Disiplin sangat dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, untuk menjaga efesiensi dengan mencegah dan mengontrol tindakan- tindakan individu dalam sikap tidak baiknya terhadap organisasi. Disiplin juga berupaya untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki, Tohardi dalam sutrisno (2011).

**2.2.3.4 Indikator Disiplin**

Indikator disiplin menurut Hasibuan (2010) :

1. Mematuhi semua peraturan

Dalam melaksanakan pekerjaanya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang telah ditetapkan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standart pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tegas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabika tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

**2.3 Hubungan Antar Variabel**

**2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja trhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan merupakan kunci utama dalam menjalankan suatu organisasi, oleh sebab itu sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja karyawan yang baik akan dapat membantu perusahaan mencapai suatu tujuan organisasi. Dalam hal ini, motivasi kerja sangat penting bagi para karyawan karena dengan adanya motivasi kerja karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.Pemberian motivasi yang baik diharapkan perilaku sumber daya manusia yang mengacu pada peningkatan kinerja karyawan sehingga memotivasi kerja menjadi sangat penting karena secara fungsional dianggap mempunyai kaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi (2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2.3.2Hubungan Disiplin Terhadap KinerjaKaryawan**

Secara teoritis disiplin dapat diartikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan sesorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

Displin harus dimiliki setiap pegawai 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 organisasi atau instansi. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan.

Disiplin kerja merupakan acuan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi atau kinerja pegawai. Dengan adanya peraturan- peraturan yang tegas dan adil yang diakukan perusahaan, dapat memacu kesadaran karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya sehingga kinerjanya dapat meningkat dan tujuan perusahaan/instansi dapat tercapai.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang optimal merupakan salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai agar meningkat.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi atau mentaati norma-norma peraturan yang sudah di tetapkkan, Sutrisno (2011).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan ole Ashari (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PLN Persero Unit Pelayanan Transmisi bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2.4 Kerangka Konseptual**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang untuk mecapai tujuan atau mencapai target yang diinginkan perusahaan atau organisasi. Kedisiplinan mempunyai peran yang tidak kalah penting dengan motivasi untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan seharusnya dilihat sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ada didalam perusahaan. Semakin tinggi rasa motivasi karyawan semakin akan semakin tinggi kinerja pegawai, begitupun sebaliknya semakin tinggi rasa disiplin karyawan akan semakin tinggi kinerja pegawai. Dari uraian di atas dapat dijelaskan melalui variabel pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan, secara skematis dapat digambarkan seperti di bawah ini :

Motivasi

(X1)

Disiplin Kerja (X2)

Kinerja karyawan (Y)

**Gambar 2.2**

**Kerangka Konseptual**

**2.5 Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan 2 hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

H1 : Semakin tinggi motivasi (X1) semakin tinggi kinerja pegawai (Y) H2 : Semakin tinggi disiplin (X2) semakin tinggi kinerja pegawai (Y)