

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja Karyawan

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan PT. Multi Servisindo Sarana Semarang

Menurut Hasibuan (2005: 105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006: 121). Dan Rivai (2004: 309) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Simamora (2004: 339) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. Sedangkan Mangkunegara (2004: 67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Wexley dan Yukl dalam Rizon (2014) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Robbins (2008: 241) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan terpengaruh secara negatif.

Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin karyawan akan melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih bagus. Menurut Sinungan (2008: 148), disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan adalah meningkatkan kualitas perusahaan dengan peningkatan disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Sehingga disiplin menjadi salah satu faktor penting yang harus menjadi perhatian dalam sebuah perusahaan.

Dari pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di atas dapat dilihat bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja. Motivasi dan disiplin kerja menjadi dorongan yang kuat dari dalam dan luar diri karyawan yang membentuk perilaku karyawan dalam kinerjanya. Oleh karena itu peneliti mengangkat masalah motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

### **2.1.3. Aspek Dasar Pengukuran Kinerja**

Moehariono dalam Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela (2012) menyimpulkan ada beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (critical success factors) dan indikator kinerja kunci (key performance indicator).
3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi

seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

#### **2.1.4 Membangun Kinerja**

Menurut Prof. Dr. Lijan Potak Sinambela (2012) Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat( karyawan), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk :

1. Penentuan gaji. Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberi gaji yang adil bagi Pegawai dan sebagai data pembanding dalam persaingan dalam perusahaan.
2. Seleksi Pegawai. Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi dan penempatan pegawai. Selain itu juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.
3. Orientasi. Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan tepat dan efisien.
4. Penilaian Kinerja. Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

5. Pelatihan dan pengembangan. Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan dan perkembangan untuk mengembangkan karir.
6. Uraian dan perencanaan organisasi. Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggung jawaban. Dalam hal ini deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.
7. Uraian tanggung jawab. Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Haynes, 1986 dalam Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambola (2012))

### **2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins 2006:260)

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

## **2.2. Motivasi**

### **2.2.1. Pengertian Motivasi**

Menurut Rivai (2004: 455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan pernyataan ini, Handoko (2003: 252) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. “Motivasi pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan (2005: 143). Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut. Menurut Simamora (2004: 510) Motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

Mangkunegara (2005: 61) menyatakan bahwa “Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*)”. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai kinerja maksimal. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerjayang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran.

### **2.2.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Winardi (1992) mengatakan dua hal yang dapat mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal: faktor yang bersal dari diri individu
  - a. Persepsi individu mengenai diri sendiri: Seseorang termotivasi atau tidak untuk melaksanakan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi individu mengenai diri sendiri. Persepsi sesorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

- b. Harga diri dan prestasi: faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
  - c. Harapan: adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku
  - d. Kebutuhan: manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan seseorang dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
  - e. Kepuasan kerja: kepuasan kerja merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal dan tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku
2. Faktor Eksternal: Faktor yang berasal dari luar individu, terdiri atas:
- a. Jenis dan sifat pekerjaan: dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan yang dimaksud.



- b. Kelompok kerja dimana individu bergabung: kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu. Peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebijakan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
- c. Situasi lingkungan pada umumnya: setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
- d. Sistem imbalan yang diterima: imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek yang lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

### **2.2.3. Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (2005: 146) Menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawanitu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.

3. Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang pegawai.
6. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
10. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### 2.2.4. Teori-Teori Motivasi

Teori Kebutuhan Maslow dalam Robbins dan Judge (2008: 223) Mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan (*hierarchy needs*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1. Fisiologis (*physiological needs*). Meliputi rasa lapar, haus, berindung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman (*safety needs*). Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial (*social needs*). Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Penghargaan (*esteem needs*) Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian, dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

5. Aktualisasi diri (*self-actualisation needs*). Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapakannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu urutan kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Abraham Maslow mengatakan jika seseorang tidak memenuhi syarat dari segmen tangga/piramida itu akan mencegah seseorang untuk naik ke tingkat berikutnya, mereka yang mencapai puncak adalah orang yang mengaktualisasi diri.

#### 1. Teori motivasi dari ERG Alderfer

ERG (Existence- Relatedness- Growth) dikemukakan oleh Clayton Alderfer dalam Hasibuan (2005: 220), menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam memotivasi seseorang, yaitu:

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*) adalah kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat terendah dari Maslow. Yaitu kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman.
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*) adalah Kebutuhan untuk berinteraksi, menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow.

- c. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh kreatif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan atau perwujudan diri.

Kedua teori di atas Penulis memilih menggunakan teori dari Abraham Maslow karena karakteristik dalam teori kebutuhan Abraham Maslow sesuai dengan penulis.

### 2.2.5. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menyadur dari teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow dalam Robbins adalah

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
  - a. Gaji atau upah
  - b. Jaminan
  - c. Tunjangan
2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*) seperti kebutuhan rasa aman
  - a. Jaminan keamanan jiwa
  - b. Keamanan harta benda karyawan
3. Kebutuhan sosial (*social needs*) Seperti kebutuhan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati dan kebutuhan keikutsertaan dalam sebuah organisasi.
  - a. Hubungan harmonis antar karyawan.
  - b. Dukungan antar karyawan.
  - c. Hubungan harmonis dengan unit atau instansi.
4. Kebutuhan penghargaan (*Estem needs*)

- a. Penghargaan yang diberikan pimpinan atas prestasi kerja.
  - b. Penghargaan yang diberikan instansi.
  - c. Penghargaan pemberian insentif.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs) adalah kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas mental karyawan melalui on the job training, seminar, dan lokakarya.
- a. Profesionalisme dalam bekerja
  - b. Kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan

### **2.3. Disiplin Kerja**

#### **2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Oleh karenanya untuk mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata yang dimaksud. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko, 2001:208). Disiplin kerja diartikan sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan didalam kehidupan sehari-hari. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan. Datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir (Fathoni, 2006: 130). Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko 2004: 208).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis

maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrodiwiryono, 2002: 192). Menurut Rivai (2004: 444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sertasebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2005: 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen yang mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku. Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

### **2.3.2. Jenis disiplin kerja**

Terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu Disiplin Preventif dan disiplin korektif(mangkunagara,2001: 129)

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Tujuan Disiplin preventif adalah menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dengan disiplin. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

### **2.3.3. Tujuan disiplin kerja**

Menurut Sastrohadiwiryono (2002: 292), secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Luthans (2006: 218), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiridan dari perintah, antara lain :

1. *Self discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Command discipline*

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabakan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

#### **2.3.4. Indikator Disiplin Kerja**

Rivai (2004: 444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator antara lain:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang 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. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-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 ke pelanggan 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.

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

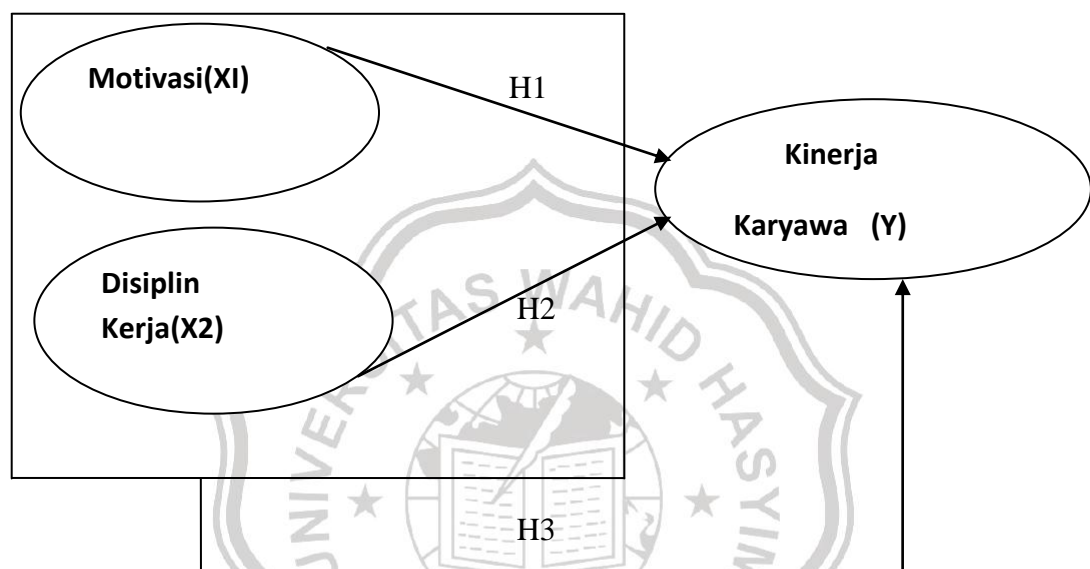
No	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Annisa Pratiwi	2014	Pengaruh Motiavsi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, wilayah Telkom Pekalongan	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi Dan Displin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja pegawai
2	Khaerul Amri	2015	Pengaruh Kepemimpinan, Motiavsi, disiplin	Analisis Regresi Linier	Kepemimpinan, Motivasi Dan Displin Kerja

			kerja dan pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta	Berganda	Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja pegawai
3	Sukarani		Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Purworejo	Analisis Regresi linier Sederhana	Motivasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja pegawai
4	Rizon Pranata	2014	Pengaruh motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika MultiFinance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara	Analisi Regresi Linier Berganda	Motivasi Dan Dsiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
5	Bertoni royen	2014	Pengaruh Motiavsi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Katingan	Analisi Regresi Linier Berganda	Motivasi Dan Dsiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
6	Juni Trisnowati	2013	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi Dan Dsiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

## 2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran digunakan untuk dapat mengetahui arah dari penelitian yang diteliti, sehingga dengan kerangka pemikiran tersebut dapat mempermudah mengetahui isi dari penelitian. Adapun kerangka pemikiran tersebut adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis**



Sumber : Model ini disusun berdasarkan penelitian Holil:2007

## 2.6. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian(Sugiyono 2010:96).

### a. Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Multi Servisindo Sarana Semarang

Motivasi merupakan dorongan yang bisa timbul dari luar maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan tertentu. Motivasi juga dapat berbentuk beberapa hal diantaranya yaitu: melalau

kompensasi, rasa aman, dan kepedulian yang diberikan oleh perusahaan ataupun pimpinan kepada karyawan. Setiap manusia mempunyai hasrat untuk memenuhi kebutuhan dan apabila kebutuhan tersebut belum terpenuhi manusia akan terus berupaya untuk memenuhinya, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya. Menurut Siagian(2008) “Menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi secara otomatis akan memiliki dorongan yang besar untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan dan lebih dari itu seiring dengan terselesaikannya pekerjaan yang dikerjakan kinerja karyawan akan meningkat karenanya.

Penelitian mengenai motivasi sudah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rizon Pranata yang dilakukan pada tahun 2014. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari uraian di atas dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi(X1) terhadap kinerja karyawan PT. Multi Servisindo Sarana Semarang(Y)

#### **b. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Servisindo Sarana Semarang**

Hasibuan(2005: 193) Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. Disiplin

kerja yang dimiliki karyawan akan menunjukkan berbagai segi positif dari mulai ketepatan waktu kerja, ketepatan hasil kerja dan kebiasaan disiplin lainnya menjadikan karyawan untuk tetap berada dijalur yang sudah ditentukan perusahaan sehingga dipastikan target yang sudah ditetapkan akan dapat dicapai karena disiplin kerja yang sudah tertanam.

Banyak peneliti yang sudah melakukan penelitian mengenai disiplin kerja diantaranya adalah Suparjono(2014), yang mendapatkan hasil penelitian yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Multi Servisindo Sarana Semarang(Y)

**c. Hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawanPT. Multi Servisindo Sarana Semarang**

Motivasi dan disiplin kerja sesuai yang sudah diuraikan pada hipotesis sebelumnya bahwa menurut Siagian(2008) Menyatakan “Motivasi termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja dengan adanya motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat”. Dan Hasibuan(2005: 193) Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. Dengan adanya Motivasi yang dimiliki karyawan juga memberikan pengaruh untuk meningkatkan disiplin kerja karena dorongan motivasi karyawan tersebut.

Motivasi dan disiplin kerja keduanya akan mendorong seseorang melakukan pekerjaan dengan senang hati dan sesuai dengan aturan tata tertib yang sudah ditetapkan dalam perusahaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi(X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Multi Sevisindo Sarana Semarang (Y)

