

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Salah satu sikap kerja karyawan meliputi disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab karyawan. Disiplin merupakan suatu sikap yang selalu berkehendak untuk mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan hal yang penting karena dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional. Secara *etimologis*, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moukijat 1984 dalam Muhaimin, 2004:6).

Pengertian disiplin dikemukakan juga oleh Nitisemito (1996), yang mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan disiplin menurut Hasibuan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secarasukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan merupakan sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2015, p.599). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sebagai contoh beberapa pegawai terbiasa

terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Menurut Hajrina dkk (2016) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM. Semakin baik disiplin pegawai pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila pengelolaan pegawai dalam kedisiplinan terhadap pegawai tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dari instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sejalan dengan pendapat Singodimedjo dalam Adi dkk mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kesukarelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Dari beberapa pengertian diatas, disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku didalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya.

2.1.2 Penilaian Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.600) terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disipliner yaitu:

1. Aturan tungku panas.

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas (*hotstoverule*). Menurut pendekatan ini, tingkatan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang

analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.

2. Tindakan Disiplin Progresif

Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minima yang tepat terhadap setiap pelanggaran.

3. Tindakan disiplin positif.

Dalam banyak situasi hukum tidaklah memotivasi pegawai mengubah suatu perilaku. Namun, hukuman hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Tindakan disiplin positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan, yaitu mendorong pegawai memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka.

Budi Setiyawan dan Waridin dalam Titisari dkk (2016), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja 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.

2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Firda (2015) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya:

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 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. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja karyawan.

Pada dasarnya, tujuannya semua disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik. Namun demikian, ketika bekerja, seorang karyawan dapat menampilkan perilaku yang tidak disiplin. Gibson dkk mengemukakan beberapa perilaku karyawan tidak disiplin yang dapat dihukum adalah keabsenan, kelambatan, meninggalkan tempat kerja, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerjasama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, pemogooan secara legal.

Menurut Hasibuan (2001) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pemimpin, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum,

ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan menurut Sutrisno indikator disiplin kerja yaitu: Peraturan jam masuk, peraturan tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan, peraturan tentang apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan dilakukan oleh pegawai selama dalam instansi.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Sutrisno motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering sekali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, Sedangkan *tomotivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitik-beratkan pada bagaimana caranya Mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Wibowo (2011, p.385). Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi harus diinjeksi oleh kekuatan dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk memyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik.

Pendapat lain mengenai motivasi menurut Robert Kretner dalam Wibowo (2011:377-378) memberikan definisi motivasi merupakan proses

psikologis membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

2.2.2. Teori Motivasi

a) Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik. Frederick Winslow memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan biologis. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang maupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan. Frederick Winslow menyatakan bahwa konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem intensif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka.

b) Teori Motivasi Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Needs Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation)* atau teori Motivasi Hierarchy Kebutuhan Maslow. Teori motivasi Abraham Maslow ini mengemukakan bahwa teori hierarchy kebutuhan mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga, dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Jenjang/hierarchy kebutuhan menurut Abraham Maslow adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)

Kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan

mempertahankan hidup ini adalah makan, minum dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh orang mencakup misalnya: Pengkondisian udara dan cahaya, gaji dan upah (sama atau lebih besar dibanding upah minimal regional (UMR), kondisi kerja dan sebagainya.

2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety and security needs*)

Apabila kebutuhan fisiologis cukup dipenuhi, maka kebutuhan pada tingkat berikutnya yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan rasa aman, mulai mendominasi kebutuhan manusia. Kebutuhan keamanan harus dilihat dari arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik akan tetapi keamanan fisiologis dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang. Kebutuhan ini mencakup misalnya: keamanan, keselamatan kerja, kesehatan, perlindungan, peningkatan gaji/upah dan kondisi kerja.

3) Kebutuhan social (*Affiliation or acceptance needs*)

Kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat dilingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri ditempat terpencil. Ia selalu membutuhkan hidup berkelompok. Kebutuhan social yang dibutuhkan ini adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja.
- b) Kebutuhan akan rasa dihormati karena merasa dirinya penting.
- c) Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal.
- d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem or status needs*)

Kebutuhan akan penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise ini timbul karena

adanya prestasi. Namun tidak selamanya demikian, perlu juga diperhatikan oleh pimpinan akan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*selfactualization*)

Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luarbiasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

c) Teori Motivasi Dauglas McGregor

Dauglas Mc Gregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia, pandangan pertama negatif disebut Teori X dan yang kedua positif disebut teori Y. Menurut teori X ada empat asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah:

- 1) Pada dasarnya karyawan tidak menyukai pekerjaan sebisa mungkin menghindar.
- 2) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan. Karyawan akan menghindar itanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
- 3) Sebagai karyawan menempatkan keamanan diatas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Sedangkan menurut teori Y ada empat asumsi positif yaitu:

- 1) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain.
- 2) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai tujuan.
- 3) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, dan tanggung jawab.
- 4) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didaraskan keseluruhan populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

d) Teori Motivasi Frederick Herzberg

Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi dua factor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan. Menurut Frederick Herzberg, orang menginginkan dua macam factor kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan. Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan.
- 2) Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan, yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dan dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik.

e) Teori Motivasi Prestasi Mc.Clelland

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland. Teori Motivasi McClelland mengemukakan teorinya yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Berprestasi Mc Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energy potensial. Bagaimana energy dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh:

- (1) Kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- (2) Harapan keberhasilannya, dan
- (3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:
 - 1) Kebutuhan akan prestasi (*need, for achievement = nAch*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *nAch* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
 - 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *n Af* ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan *n.Af* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
 - 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need, for Power = nPow*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat

kerja karyawan. *N Powakan* merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat. Karyawan sebagai manusia pekerja juga memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sebagaimana dikembangkan oleh Maslow, Herzberg dan Mc Clelland sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat bekerjanya

2.2.3. Indikator Motivasi

Motivasi datang dari dalam diri manusia karenanya pemimpin harus organisasi harus perlu menciptakan kondisi dimana para perkerja mampu memotivasi diri mereka sendiri. Pemimpin harus memberikan alasan kepada pekerja untuk percaya pada diri mereka sendiri dan organisasi tempat mereka berkerja. Semua organisasi didasari oleh beberapa landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi. Menurut John Baldoni dalam Wibowo (2011, p.385) motivasi merupakan serangkaian proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan dalam tiga indikator yaitu:

1. *Energize* (memberidaya) adalah yang dilakukan pemimpin dalam memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas, dan memberikan tantangan yang tepat.
2. *Encourage* (mendorong) adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan pengakuan.
3. *Exhort* (mendesak) bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar dari motivasi untuk tumbuh dengan subur.

Jadi motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul karena adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya sesuai dengan kebutuhannya. Dengan indikator diantaranya *Energize* (memberidaya), *Encourage* (mendorong), *Exhort* (mendesak).

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika kinerja karyawannya tidak maksimal. Menurut Coulter (Belly Onanda, 2015:1) mendeskripsikan bahwa “*employee performance is the total aggregate output of an employee activities and actions in an organization*”. Kinerja karyawan sebagai total atau kumpulan hasil dari kegiatan dan tindakan karyawan didalam sebuah organisasi.

Pekerjaan yang baik tidak hanya dilihat dari waktu penyelesaian yang cepat, tetapi kualitas hasil kerja juga harus diutamakan. Karyawan yang kinerjanya baik akan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaannya sehingga mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan. Sesuai dengan pendapat dari Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), “*kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya*”.

Kinerja karyawan menurut Yang (Irum Shahzadi, et. al., 2014: 161) *Performance of the employee is considered as what an employee does and what he doesn't do. Employee performance involves quality and quantity of output, presence at work, accommodative and helpful nature and timeliness of output.*

Kinerja para karyawan dianggap sebagai apa yang karyawan kerjakan dan apa yang tidak dikerjakan. Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas hasil yang didapat, kehadiran ditempat kerja,

akomodasi dan saling membantu secara alami, dan ketepatan waktu.

Menurut pendapat Wilson Bangun (2012: 231) mengatakan “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*jobrequirement*)”. Persyaratan-persyaratan pekerjaan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Setiap perusahaan mempunyai standar kerja yang berbeda bagi karyawannya. Berdasarkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan, karyawan dapat mematuhi standar tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Hasil kerja tersebut dilaksanakan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.3.2. Indikator Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan perlu mengadakan pengukuran kinerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian tujuan perusahaan dapat dilaksanakan. Manajer perusahaan harus memperhatikan indikator dalam mengukur kinerja karyawan agar hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Wirawan (2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1) Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

3) Efisiensi

Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

4) Disiplinkerja

Disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

5) Ketelitian

Ketelitian yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

7) Kejujuran

Kejujuran merupakan ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

8) Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Pengukuran kinerja menurut Malayu S.P.asibuan (Mangkunegara, 2012:

17) adalah:

aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan
2. Hasil Kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian

9. Prakarsa

10. Kecakapan

11. Tanggung Jawab

Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai macam aspek. Aspek tersebut digunakan untuk menentukan tingkat kinerja karyawan. Pengukuran kinerja menurut Wilson Bangun (2012:234) adalah:

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerjasama

Berdasarkan paparan tentang indikator-indikator kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan meliputi: hasil kerja (kualitas dan kuantitas), efisiensi, disiplin kerja, kerjasama, kepemimpinan, tanggung jawab, kreativitas, kejujuran, kecakapan, dan kesetiaan.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidemisional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Seperti pendapat yang disampaikan oleh Erland (Dhesty Kasim, Rantetampang A.L., and Happy Lumbantobing, 2016, pp 155)

Many factors affect the performance of employees, among others, the factors of job satisfaction, communication, work experience factor, the factor of discipline, leadership factor, competency and work environment factors.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu: faktor kepuasan kerja, komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor disiplin, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi dan lingkungan kerja.

Sedikit berbeda dengan pendapat diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2010:20) adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi; pengetahuan, keterampilan (*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 memberikan manajer dan *teamleader*.
- 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.

Seorang karyawan yang berprestasi dalam perusahaan sebaiknya bisa dipertahankan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Seorang pemimpin harus bisa mempertahankan karyawan yang berprestasi karena merupakan aset yang berharga untuk kemajuan perusahaan. Karyawan yang berprestasi karena kinerja dalam perusahaan yang baik akan memberikan pengaruh ke karyawan lainnya. Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai

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

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi

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, tujuan

organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, system manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain: kehidupan ekonomi, kehidupan sosial, budaya, agama, dan kompetitor.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Faktor Intern

Faktor intern merupakan faktor yang bersal dari dalam diri karyawan seperti; kualitas pekerjaan, kemampuan pekerjaan, inisiatif, kehandalan pegawai, disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut dapat tercipta apabila muncul motivasi dalam diri karyawan.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern merupakan faktor yang berasal dari luar seperti; iklim organisasi, penghargaan, fasilitas yang tersedia, system organisasi dan sumberdaya manusia organisasi. Faktor ekstern dapat menjadi pendukung yang baik dalam kinerja pegawai apabila pemimpin mampu membentuk sistem pekerjaan maupun sistem diorganisasi yang kondusif sehingga nantinya akan mendukung kinerja karyawan.

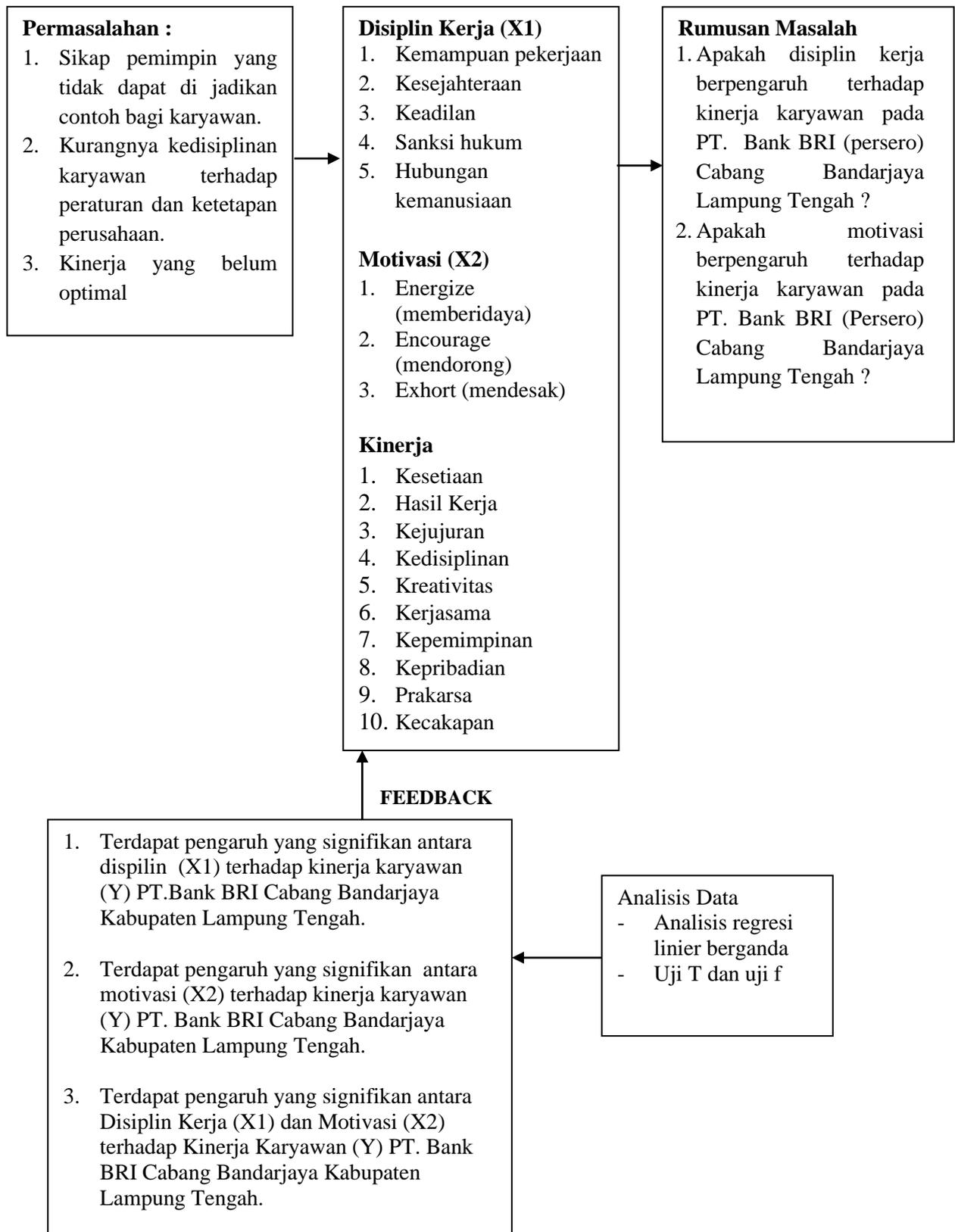
2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 3. Penelitian

NO	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1	Faizal Nur Syahban (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Tenaga Penjualan (Survey pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Distrik Bandung).	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2	Amida Arni (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan IIB Darmajaya Bandar Lampung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Febri Andean (2019)	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Penjuru wisata Negeri di cabang Bandar Lampung	Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja dan disiplin kerja
4	Gempur Putra Pratama (2022)	<i>The Effect Of Peformance Allowance And Work Discipline On Employee Performance At The Lembang Agricultural Training Center (BBPP)</i>	<i>The Result Of Hypothesis Testing Prove That There Is An Effect Of Work Benefits On Employee Performance</i>
5	Nur Afidatul Aliyah (2022)	<i>Effect of motivation discipline and work environment on employee</i>	<i>The Result With The Coefficient Of Determination (R2) Indicate That Motivation</i>

2.5. Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



2.6. Hipotesis

2.6.1. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan BRI Cabang Bandarjaya Lampung Tengah.

Disiplin karyawan dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan saat berkerja. Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan. Melihat uraian diatas maka penulis melihat hipotesis yang diajukan:

H1= Disiplin Kerja (X1) karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) BRI cabang bandarjaya Lampung Tengah.

2.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BRI cabang bandarjaya Lampung Tengah.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan lebih bersemangat dan berkeinginan untuk bekerja keras, sehingga secara otomatis hasil kerja mereka akan semakin baik dan berkualitas yang kemudian berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melihat uraian diatas maka penulis melihat hipotesis yang diajukan:

H2= Motivasi Kerja (X2) karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) BRI cabang bandarjaya Lampung Tengah.

2.6.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BRI cabang bandarjaya Lampung Tengah.

Disiplin karyawan dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan saat berkerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan lebih bersemangat dan berkeinginan

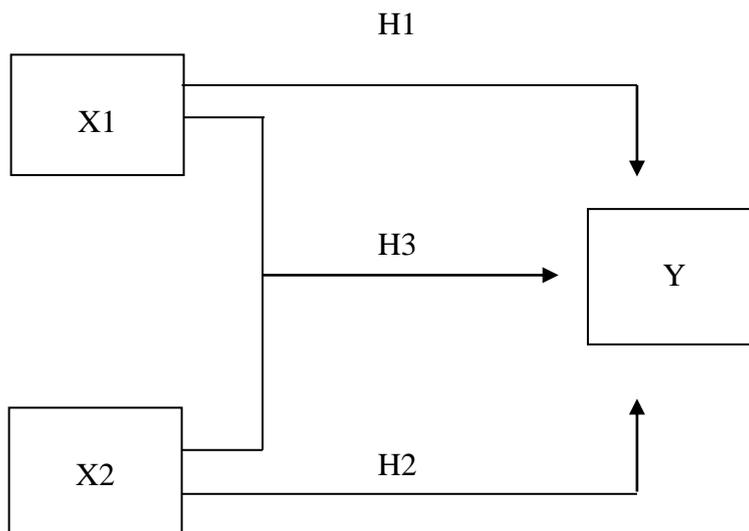
untuk bekerja keras, sehingga secara otomatis hasil kerja mereka akan semakin baik dan berkualitas yang kemudian berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan, hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seorang karyawan dalam menghasilkan suatu barang maupun jasa, proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi kinerja karyawan menurun diakibatkan karena kedisiplinan kerja yang tidak optimal dalam bekerja. Salah satunya adalah karyawan Bank. Salah satu landasan dalam suatu organisasi adalah kedisiplinan kerja karyawan. Melihat uraian diatas maka penulis melihat hipotesis yang diajukan:

H3= Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) BRI cabang bandarjaya Lampung Tengah.

2.7. Pradigma Penelitian

Berdasarkan uraian di atas dirumuskan paradigma mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank (Persero) Cabang Bandarjaya Kabupaten Lampung Tengah seperti yang terlihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

→ = Pengaruh