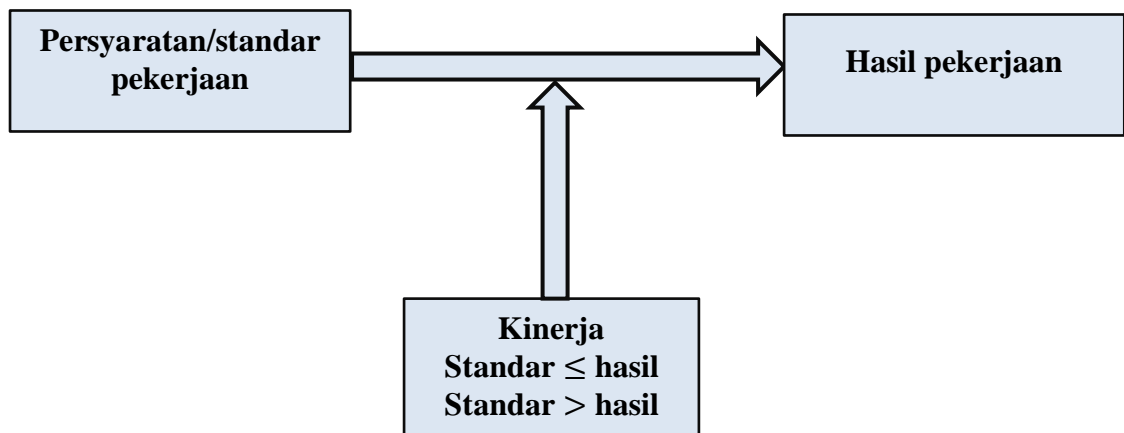


## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p. 231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*), standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Gambar 2.1 menunjukkan perbandingan antara standar kinerja dengan hasil pekerjaan seorang karyawan.

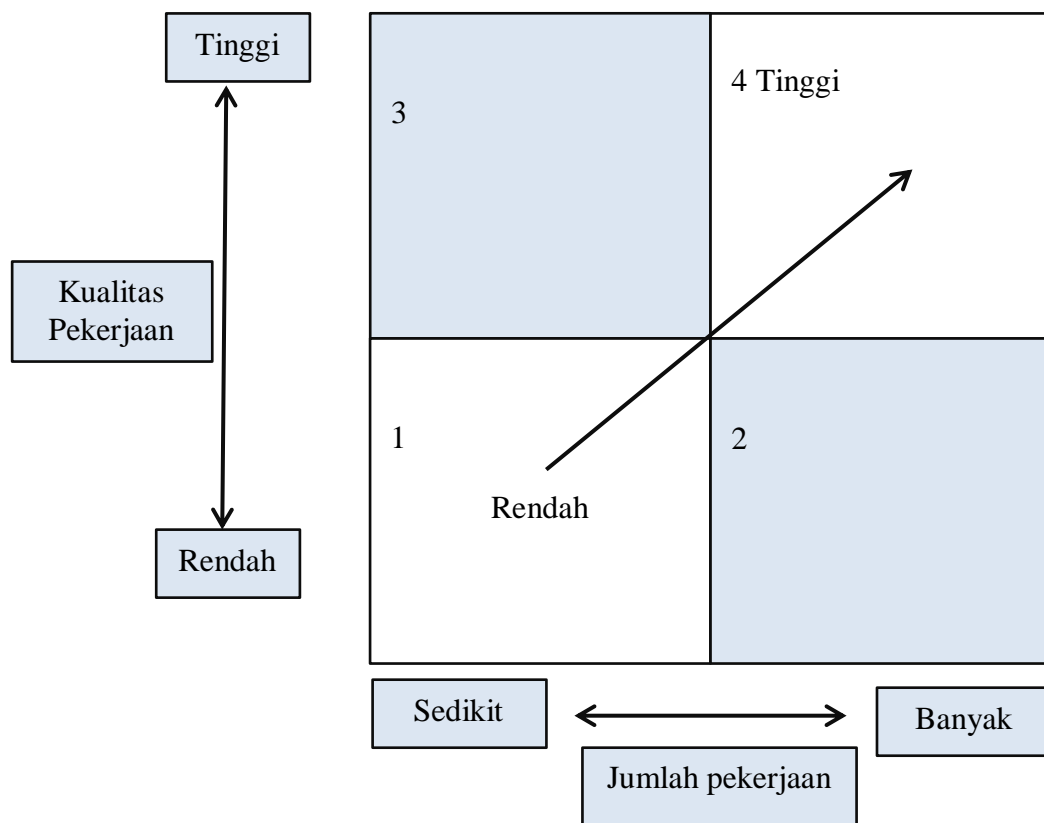


**Gambar 2.1**  
Kinerja.

### 2.1.1 Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012 : 231), penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Dapat dilihat pada gambar 2.2 matriks kinerja karyawan, menggambarkan karyawan yang menghasilkan pekerjaan dalam jumlah banyak dan kualitas tinggi akan memperoleh kinerja tinggi.



**Gambar 2.2**  
Matriks kinerja karyawan.

### 2.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p. 234), terdapat lima cara untuk mengukur kinerja, antara lain :

#### 1. Jumlah Pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

#### 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan, karyawan yang memiliki kinerja baik adalah karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

#### 3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas kinerja.

#### 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

## 5. Kemampuan Kerja Sama

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

### 2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p. 233), menyatakan ada empat manfaat dari penilaian kinerja, antara lain :

#### 1. Evaluasi Antar Individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam perusahaan, kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi, sampai tindakan pemberhentian.

#### 2. Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan, karyawan yang bekerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberikan pelatihan yang sesuai.

#### 3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap sub sistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya, karenanya sistem dalam perusahaan perlu dipelihara dengan baik.

#### 4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi karyawan dimasa akan datang, manfaat penilaian kinerja disiniberkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber manusia, pemenuhan secara legal sumber daya manusia, dan sebagai kriteria pengujian validitas.

## 2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan, karena adanya disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga mendapatkan hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Edy Sutrisno (2016, p. 97), disiplin kerja adalah 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.

### 2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016, p. 89), terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi disiplin kerja, antara lain :

#### 1. Besar Kecil Pemberian Kompensasi

Kompensasi yang bersifat besar maupun kecil dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian

kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

## 2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

## 3. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

## 4. Ada Tidaknya Pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat, dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pada tingkat mana pun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

### 2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016 : 94), terdapat empat cara mengukur disiplin kerja, antara lain :

1. Taat Terhadap Aturan Waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat Terhadap Aturan Lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan

4. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

### 2.3 Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, Hasibuan (2015). Definsi lain dari motivasi yaitu diutarakan oleh Bangun (2012), Dimana motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Kedua devinisi motivasi yang telah diutarakan menitik beratkan pada upaya perusahaan dalam melakukan tindakan yang sifatnya adalah mendorong karyawan untuk dapat memberikan upaya yang maksimal dalam menjalankan tugasnya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Mangkunegara (2013) Motivasi adalah merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Definisi lain yang melihat dari sudut pemenuhan kebutuhan karyawan sehingga mereka dapat terdorong untuk melakukan pekerjaannya menjadi lebih baik, akan lebih baik jika Motivasi yang diberikan adalah sesuai dengan kebutuhan karyawan, dimana Motivasi sendiri dibedakan kedalam dua jenis Motivasi. Klasifikasi Motivasi menurut Hasibuan (2013) Motivasi diklasifikasikan kedalam dua jenis motivasi, yaitu Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya dan bonus. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah.

### **2.3.1 Indikator Motivasi Kerja**

Penerapan motivasi kerja dilihat kedalam indikator yang berdasarkan tujuan atau sasaran dari penerima motivasi kerja di dalam perusahaan. Adapun indikator motivasi kerja tersebut antara lain adalah:



1. **Kebutuhan fisiologis**  
Motivasi pada kebutuhan ini meliputi gaji dan fasilitas kerja yang nyaman atau sesuai.
2. **Kebutuhan keselamatan keamanan**  
Motivasi pada kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan jaminan keamanan dan rasa aman seperti jaminan kesehatan dan jaminan keamanan.
3. **Kebutuhan sosial**  
Kebutuhan dalam kategori ini adalah kebutuhan yang meliputi kebutuhan yang berhubungan dengan kehidupan bersosial seperti; kebutuhan rasa hormat, kebutuhan rasa diterima, dan kebutuhan persahabatan
4. **Kebutuhan penghargaan**  
Kebutuhan motivasi dalam jenjang ini adalah pemenuhan kebutuhan yang ditujukan pada perhatian atas aspek pencapaian kerja yang telah dilakukan oleh karyawan
5. **Kebutuhan aktualisasi diri**  
Kebutuhan motivasi dalam jenjang ini berbicara tentang pemenuhan kebutuhan karyawan yang bertujuan mendorong gairah kerja karyawan dengan memenuhi kebutuhan yang bersifat pengembangan diri.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

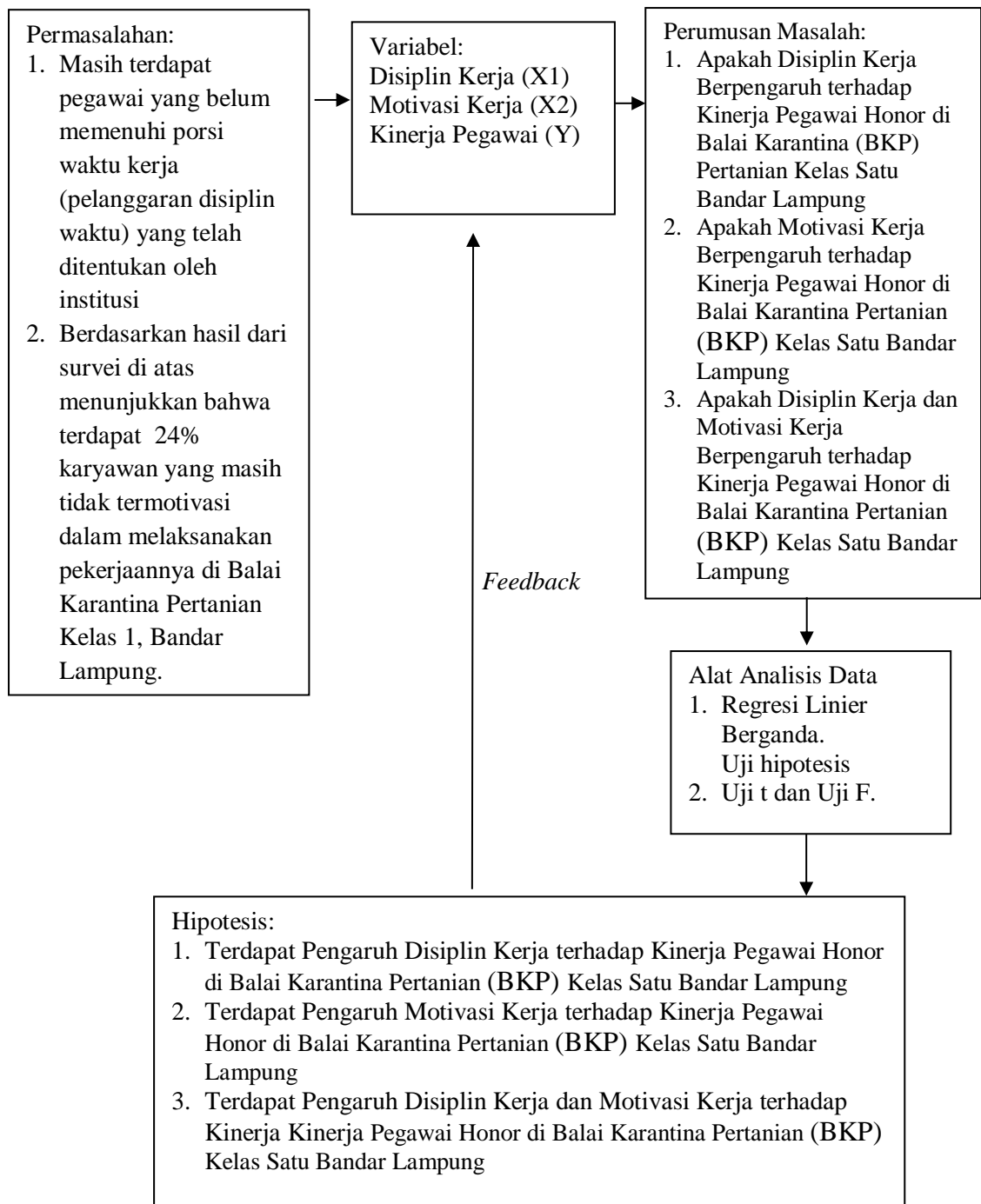
Penelitian terdahulu dijadikan sebagai salah satu bahan acuan dan pendukung dalam melakukan penelitian, berikut merupakan tabel penelitian terdahulu:

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

No	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Puspita, Widodo (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta	(1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (3) Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi melalui peningkatan pengawasan absensi dengan finger print dan kebijakan pemberian kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku.
2	Catio, Sunarsi (2020)	Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan)	kontribusi variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja sebesar 53,5% dan sisanya 46,5% dipengaruhi faktor lain diluar model variabel penelitian seperti kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja dan lain-lain. Dari ketiga variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja dan motivasi), variabel disiplin kerja memiliki kontribusi terbesar terhadap kinerja sebesar 47,5%
3	Utami, Fauziah (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur	Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif signifikan antara Motivasi kerja dan kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja pegawai Lembaga public penyiaran televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur

4	Hutagalung, Purba, Silalahi, dan Putri (2020)	<i>The Effect of Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office</i>	<i>Found that competency partially has a significant effect on the performance of the government employee, work ethic partially has a significant effect on the performance of the government employee, work discipline partially has a significant effect on the performance of the government employee, work motivation partially has a significant effect on the performance of the government employee and competence (X1), work ethic (X2), work discipline (X3), and work motivation (X4) together have a significant effect on the performance of the government employee in the Mentawai Islands District Health Office.</i>
5	Ibrahim, Fitria, dan Puspita (2020)	<i>The Effect of Work Discipline and Teacher's Motivation on Teacher's Performance</i>	<i>There was a significant relationship between work discipline (X1) and teacher's motivation (X2) on teacher's performance (Y). This paper concludes that teacher's work discipline and teacher's motivation have a positive and significant effect on teacher's performance. This study recommends that teacher's work discipline needs to be maintained and teacher's motivation needs to be considered. It is important to be stimulated so that teacher's motivation is within each teacher and it is necessary to improve facilities and infrastructure to support teacher's performance.</i>

## 2.5 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran**

## 2.6 Hipotesis

### 2.6.1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor di Balai Karantina Pertanian (BKP) Kelas Satu Bandar Lampung

Disiplin kerja dibutuhkan oleh perusahaan untuk membangun Kinerja Pegawai Honor karena Disiplin Kerja menjadi salah satu indikator pengukuran Kinerja Pegawai Honor, dalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintah. Menurut Wahjono S (2015, p. 184) bahwa peran atau tujuan dari penerapan disiplin dalam organisasi adalah untuk mempertahankan kinerja yang unggul. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2016 : 94) bahwa untuk mengukur kedisiplinan karyawan dapat dilihat melalui taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat pada aturan yang lainnya.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Puspita, dan Widodo (2020), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta” sejalan dengan teori yang telah penulis sampaikan sebelumnya, dimana hasil penelitian menyatakan bahwa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honor di Balai Karantina Pertanian (BKP) Kelas Satu Bandar Lampung

### 2.6.2 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Balai Karantina Pertanian (BKP) Bandar Lampung

Motivasi Kerja adalah salah satu cara yang dapat perusahaan lakukan untuk mendorong karyawan melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras

dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, Hasibuan (2015).

Berdasarkan definisi tersebut maka nampak bahwa Motivasi Kerja memberi pengaruh terhadap Kinerja melalui tercapainya tujuan perusahaan dengan upaya terbaik yang telah dilakukan. Pernyataan tersebut didukung oleh Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Ibrahim, Fitria, dan Puspita, (2020) dengan judul “*The Effect of Work Discipline and Teacher’s Motivation on Teacher’s Performance*”, hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2: Terdapat pengaruh Motivasi Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Honor di Balai Karantina Pertanian Kelas Satu Bandar Lampung