

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008, dalam Isvandiari & Fuadah, 2012).

Kinerja ( prestasi kerja ) adalah “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” ( Mangkunegara, 2005:9 ).

##### **2.1.2 Pengertian Motivasi.**

pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks, yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi, Abraham Maslow ( 1943;1970, dalam Prihartanta, 2015 ).

Terdapat dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik), Herzberg ( 1966, dalam Prihartanta, 2015 ).

1. Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya ( faktor ekstrinsik ).
2. Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb ( faktor intrinsik ).

Teori dari Vroom ( 1964, dalam Prihartanta, 2015 ) tentang cognitive theory of motivation menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan.

### **2.1.3 Pengertian disiplin kerja.**

disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Afandi ( 2018 : 12 ) . Disiplin adalah sikap tingka laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis, Sutrisno ( 2011 : 89).

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dan ada tidaknya

pengawasan pimpinan, Singodimedjo ( 2011 : 89, dalam Farisi, Irnawati, Fahmi, 2020).

Menurut Afandi ( 2018 : 18-19 ). macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar disiplin diri dan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Disiplin Korektif Merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.
3. Disiplin Progresif Merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Adapun menurut Afandi ( 2018 : 21 ), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan waktu.
  - a) Masuk kerja tetap waktu.
  - b) Penggunaan waktu secara efektif.
  - c) Tidak pernah mangkir/ tidak kerja.
2. Tanggung jawab kerja.
  1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.

2. Target pekerjaan.
3. Membuat laporan kerja harian.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

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

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Farisi, Irnawati, Fahmi, 2020	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2	Kurniawan, 2019	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tangerang Merdeka, motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Widiati, 2012	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan diantara motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4	Ayer et.al, 2016	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada dinas pertanian kabupaten supiori	Variabel tidak terikat motivasi secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

			<p>pada Dinas Pertanian Supiori.</p> <p>Variabel tidak terikat disiplin kerja secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Supiori.</p>
5	Sibarani, 2018	<p>Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada rumah sakit swasta lancang kuning pekanbaru</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. Hal ini berarti semakin optimal motivasi</p>

			dan disiplin kerja perawat maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya
--	--	--	--

### **2.3 Kerangka Penelitian**

#### **2.3.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.**

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Instansi negara perlu memperhatikan aspek tersebut dalam peningkatan kinerja karyawannya, semakin disiplin para tenaga kerja dalam bekerja maka tingkat kinerja karyawan juga semakin baik. Menurut penelitian yang dilakukan Jufrizen ( 2018, dalam Farisi, Irnawati, Fahmi, 2020 ) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap karyawan. Dan menurut Mawarni (2017, dalam Farisi, Irnawati, Fahmi, 2020 ) menunjukan bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto.

#### **2.3.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Motivasi merupakan salah satu factor yang juga perlu diperhatikan oleh perusahaan. motivasi memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. motivasi bukan berupa barang seperti halnya kompensasi

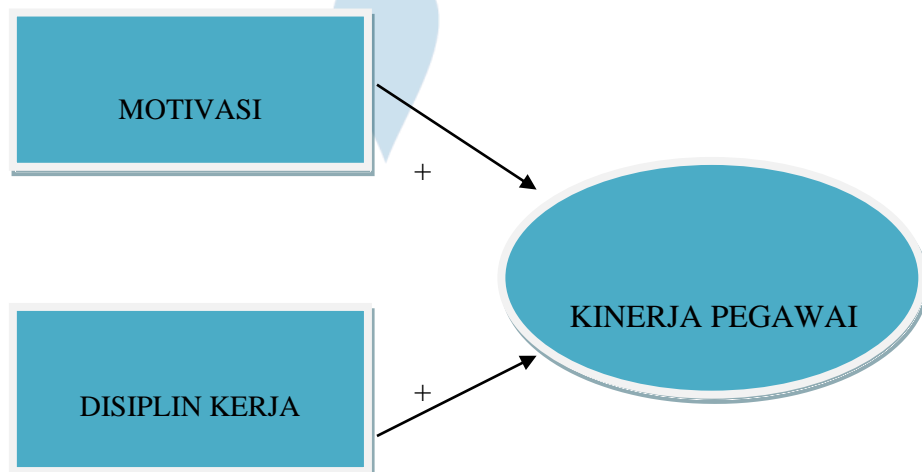
melainkan dalam bentuk dorongan atau menggerakkan seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut wijaya dan Andreani ( 2015 ) motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama dan motivasi juga berpengaruh signifikan dan lebih dominan dari kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Murty ( 2012 ) Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

**GAMBAR 2.1**

**KERANGKA FIKIR PENELITIAN.**





## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan yang diajukan dalam penelitian maka hipotesis atau dugaan penelitian adalah sebagai berikut.

### 2.4.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja.

motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas, Afandi ( 2018 : 23 ).

Menurut Hadi Purnomo (2017), Menyimpulkan bahwa ada motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Karoseri Tentram Sejahtera Kota Malang. Dan menurut penelitian Setiawan ( 2013 ) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.

Dari teori-teori diatas rumusan hipotesi H1 ditentukan sebagai berikut :

**H1:** Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Timung, Kecamatan Wae Ri'i, Kabupaten Manggarai, Nusa Tenggara Timur.

#### **2.4.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.**

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Afandi ( 2018 : 12). Menurut Darsono P. & Siswandoko ( 2011 : 130 – 134, dalam Widiati, 2012) menjelaskan beberapa bentuk disiplin, antara lain:

a. Disiplin Preventif

merupakan cara manajemen untuk mencipta iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pekerja prilakunya diatur oleh norma-norma organisasi agar tidak merugikan organisasi di tempat mereka bekerja.

b. Disiplin Positif

ialah pembinaan mental kerja karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan. Tujuannya adalah membantu karyawan untuk memperbaiki diri, bukan memberi sanksi. Pandangan ini didasarkan bahwa karyawan pada umumnya bersedia bertanggungjawab atas pekerjaannya. Jika karyawan tidak mempunyai kesadaran diri terhadap kinerjanya, disiplin positif tidak ada artinya apa-apa.

c. Disiplin Progresif

ialah intervensi manajemen kepada karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan yang bersangkutan diberi

sanksi atau diberhentikan. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada Sumber Daya Manusia untuk memperbaiki kinerja sebelum terkena hukuman atau pemberhentian. Disamping itu untuk memberi peluang pada pimpinan agar dapat bekerja sama dengan Sumber Daya Manusia dalam memperbaiki kesalahan yang dilakukan.

Menurut Mawarni ( 2017 ) menunjukkan bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto.

Dari teori-teori diatas,maka rumusan hipotesis H2 ditentukan sebagai berikut:

**H2 :** Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Timung, Kecamatan Wae Ri'i, Kabupaten Manggarai,Nusa Tenggara Timur.