BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kedisplinan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Zesbendri dan Aryanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Ardana, dkk (2011:134), disiplin kerja merupakani suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Menurut Veithzal Rivai (2004:444) : mengemukakan bahwa:

"Disiplin kerja adalah suatu 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme

yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Heidjrachman dan Husnan (2000: 15) dalam Sinambela (2012), disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah".

Menurut Hasibuan, 2008 disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan:2009:193 Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yanmg berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Pendapat lain dari Niti Semito : 2008: 79 bahwa : Bahwa suatu kedisiplinan penting bagi suatu organisasi, sebab dengan adanya kedisiplinan akan dapat ditaati oleh sebagian besar para karyawan dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Bilamana kedisiplinan tidak dapat dtegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Penetapan disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadarandan penyesuaian diri secara sukarela, bukan atas dasar paksaan.

Saydam (1996: 284) menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Dari pendapat para ahli tersebut diatas, terlihat dengan jelas faktor-faktor terpenting dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran.

Menurut Siagian (2002:305): “Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.”

Menurut Simamora (2005:611), yang dimaksud disiplin adalah “bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi.”

Dengan demikian disiplin kerja merupakan ketaatan pada aturan yang berlaku di dalam perusahaan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka pekerjaan akan selesai tepat waktu dan hasil pekerjaan semakin baik sesuai dengan ketentuan sehingga produktivitas kerja semakin tinggi.

2.1.1.2 bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yang yaitu :

1. Disiplin Retributif (*Retibutive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang salah.
2. Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (Utilitarian perspective), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak –dampak negatifnya.

2.1.1.3 Model Disiplin Kerja

Dilihat dari perkembangan konsep disiplin ada dua dasar model disiplin menurut Suwatno (2001:230), yaitu disiplin berdasarkan tradisi (kuno) dan disiplin berdasarkan sasaran. Perbedaan kedua disiplin itu berpusat pada tujuan disiplin didalam perusahaan.

1) Disiplin Berdasarkan Tradisi (kuno)

Disiplin ini merupakan cara yang kuno, yaitu cara yang terdiri dari pendaftaran pelanggaran dan catatan dari hukuman dari setiap pelanggaran. Disiplin ini

dilaksanakan secara kaku dan tegas tanpa kompromi atau cenderung penegakan disiplin secara otoriter. Tindakan disiplin ini diterapkan oleh atasan terhadap bawahan dan tidak pernah sebaliknya.

Pada konsep ini disiplin dipandang sebagai suatu tindakan hukuman atau ganjaran akibat kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh para karyawan dan tujuan dari disiplin ini adalah agar karyawan tersebut tidak lagi melakukan kesalahan dan merasa takut seandainya melakukan kesalahan lagi. Hal ini disebabkan beratnya hukuman yang diterima dan tujuan yang lainnya agar para karyawan yang lain akan merasa takut dan khawatir seandainya mereka melakukan kesalahan.

2) Disiplin Berdasarkan Sasaran

Disiplin berdasarkan sasaran bisa dianggap secara sah atau berlaku apabila dapat diterima secara sukarela oleh semua komponen didalam organisasi tersebut, apabila tidak dapat diterima secara sukarela maka secara otomatis disiplin tersebut tidak sah untuk diterapkan. Fungsi disiplin pada tipe ini adalah sebagai suatu fungsi pembentuk tingkah laku, bukan sebagai sistem hukuman.

2.1.1.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2002:292), sebenarnya sangatlah sulit menetapkan tujuan rinci mengapa pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan oleh manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai motif perusahaan.

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen;
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya;
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan;
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.1.5 Tipe Pembinaan Disiplin Kerja

Tipe pembinaan disiplin kerja menurut **S**uwatno (2001:234) diantaranya:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan disiplin ini pihak perusahaan akan dapat mengantisipasi tindakan-tindakan yang mungkin akan terjadi yang dapat menghambat jalannya kegiatan organisasi. Jadi dapat dikatakan disini bahwa disiplin lebih dititikberatkan pada awal-awal kegiatan sebagai tindakan pencegahan sebelum kesalahan terjadi.

Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan sehingga karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajer. Dalam disiplin preventif, manajemen berusaha untuk menanamkan kesadaran pada setiap diri karyawan.

2. Disiplin Korektif

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

lebih lanjut.

Maksud dari pendisiplinan ini adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang, bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Kegiatan disiplin korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan adalah sebagai berikut:

a. Untuk memperbaiki pelanggaran.
b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan yang serupa.
c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok agar tetap konsisten dan efektif.

2.1.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Gouzali Syaidam, 1996:291) faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi;

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere,* yang artinya menggerakkan. Sedangkan dalam bahasa inggris dikenal dengan kata *motivation* yang berarti dorongan. Dengan demikian pengertian dari kata motivasi adalah suatu dorongan yang datang dari dalam individu maupun luar individu.

Menurut Siagian (2002:102) "motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya."

Sedangkan menurut Manullang dan Marihot (2004:165), " motivasi adalah pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan."

Sedarmayanti (2008:233) juga mengungkapkan bahwa, "motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual."

Motivasi menurut Yulk dan Wexley dalam Sumarsono (2004:204) menyatakan

bahwa motivasi sebagai proses di mana perilaku digerakkan dan diarahkan. Arti definsi tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi merupakan pemberian atau penimbulan motif.

Abraham spelling (Mangkunegoro, 2001:93) mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (dreve) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Menurut Sutrisno (2009) motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Shadare (2009), juga menyebutkan motivasi kerja merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2.2 Jenis Motivasi Kerja

Handoko (2001: 79) berdasarkan fungsinya motivasi terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya ransangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Berbagai kebutuhan keinginan dan harapan yang terdapat didalam pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Faktor intrinsik disebut juga motif atau pendorong, yang termasuk dalam faktor intrinsik adalah pencapaian prestasi, penguatan, tanggung jawab dan tugas itu sendiri.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya faktor

dorongan dari luar individu. Faktor ekstrinsik adalah gaji/upah, kondisi kerja, hubungan dengan pemimpin dan karyawan lainya. Motivasi ekstrinsik positif dilakukan dengan menghargai hasil kerja keras yang sesuai dengan imbalan dan sebagainya. Sedangkan motivasi yang ekstrinsik negatif dilaksanakan dengan memberikan sanksi jika hasil tidak sesuai dengan baik.

2.1.2.3 Teori Motivasi Kerja

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang paling dikenal mungkin adalah teori kebutuhan Abraham Maslow. Maslow adalah psikologhumanistik yang berpendapat bahwa pada diri tiap orang terdapat hirarki dari lima kebutuhan:

1. Kebutuhan fisik : makanan, minuman,tempat tinngal, kepuasan seksual, dan kebutuhan fisik lain.
2. Kebutuhan keamanan : keamanan dan perlindungan dari gangguan fisik dan emosi, dan juga kepastian bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
3. Kebutuhan sosial : kasih sayang, menjadi bagian dari kelompoknya, diterima oleh teman-teman dan persahabatan.
4. Kebutuhan Harga diri : faktor harga diri internal seperti penghargaan diri, otonomi,dan pencapaian prestasi dan faktor harga diri eksternal seperti status, pengakuan (diorangkan), dan perhatian.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri: pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri, dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu capai.

Dalam istilah motivasi, Maslow berpendapat bahwa tiap tingkat dalam hirarki itu harus secara substansial terpuaskan sebelum hirarki berikutnya menjadi aktif dan setelah kebutuhan itu secara substansialterpenuhi, kebutuhan tersebut tidak lagi bisa memotivasi perilaku.

2. Teori X Dan Teori Y McGregor

Douglas McGregor terkenal karena rumusannya tentang dua kelompok asumsi mengenal dua sifat manusia. Teori X dan Y. Sangat sederhana , Teori X pada dasarnya menyajikan pandangan negatif tentang orang. Teori x berasumsi bahwa para pekerja mempunyai sedikit saja ambisi untuk maju, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggungjawab, dan perlu diawasi dengan ketat agar dapat efektif bekerja.

Teori Y menawarkan pandangan positif. Teori Y berasumsi bahwa para pekerja dapat berlatih mengarahkan diri, menerima dan secara nyata mencari tanggung jawab, dan menganggap bekerja sebagai kegiatan alami. mcGregor yakin bahwa asumsi teori Y lebih menekankan sifat pekerja sebenarnya dan harus menjadi pedoman bagi praktek manajemen.

3. Teori motivasi Herzberg

Frederick Hezberg mengembangkan teori dua faktor (dalam Gibson , 1996). Teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan

bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidak adaan faktor-faktor ekstrinsik . kesimpulan hasil penelitian Hezberg adalah sebagai berikut :

(1) Ada sekelompok kondisi ekstrinsik (konteks pekerjaan)meliputi : gaji atau upah , keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi , supervisi,dan hubungan interpersonal. Apabila faktor ini tidak ada maka karyawan akan merasa tidak puas.

(2) ada sekelompok kondisi intinsik yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan , pekerjaan itu sendiri , dan pertumbuhan. Apabila kondisi intrinsik ini dipenuhi organisasi atau perusahaan maka karyawan akan puas.

2.1.2.4 Metode Motivasi Kerja

Hasibuan (2001:148) mengemukakan bahwa ada dua jenis metode motivasi, yaitu:

a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan atau kepuasan.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitasfasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2.1.2.5 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini adalah perasaan sempurna dalam melaksanakanpekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan denganpenghargaan terhadappribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Konsep Higiene juga disebut teori dua faktor.

Faktor pertama adalah sebagai motivator terhadap :

a. *Achievement* atau keberhasilan pelaksanaan
b. *Recognition* atau pengakuan
c. *The work it self* atau pekerjaan itu sendiri
d. *Responsibility* atau tanggung jawab yang dipercayakan
e. *Advancement* atau pengembangan potensi individu

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya *(job content).*

Faktor kedua adalah faktor Higiene yang dapat menimbulkan rasa tidak puas pada pegawai (de-motivasi),terdiri dari :

a. *Company policy* and administration atau kebijaksanaan dan administrasi perusahaan
b. *Quality supervisor* atau supervisor atau supervisi
c. *Interpersonal relation* atau hubungan antar pribadi
d. *Working condition* atau kondisi kerja

e. *Wages* atau gaji

Faktor kedua ini merupakan faktor motivasi yang mampu mendorong seseorang mencintai pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya masing-masing.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang).Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Definisi kinerja menurut Prabu (2006:9) bahwa "kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya."

Menurut Gomes yang dikutif oleh Anwar Prabu (2006:9) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai : "Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas."

Pendapat dari Rivai (2006:309) "kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranan dalam perusahaan.

Menurut Simamora (2005:327) mengatakan bahwa kinerja yaitu: "suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat

tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas.

Keluaran yang dihasilkan sebagaimana yang telah dikemukakan diatas dapat berupa fisik maupun non fisik.

Mangkunegara (2010) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Henderson dalam buku Wirawan (2009:54) yang berjudul Evalusi Kinerja Sumber Daya Manusia, mengemukakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Sinambela (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupkan sejumlah output (outcome) yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok (organisasi) tertentu baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun maupun yang berbentuk non materi (kualitatif) dalam suatu periode waktu tertentu.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *(Knowledge + Skill).* Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya *(the right in the right place, the right man in the right job).*

2. Faktor Motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (attitude) seorang pegawai yang menghadapi situasi *(situation)* kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikologi (mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

Menurut Mangkunegara (2002:67) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer

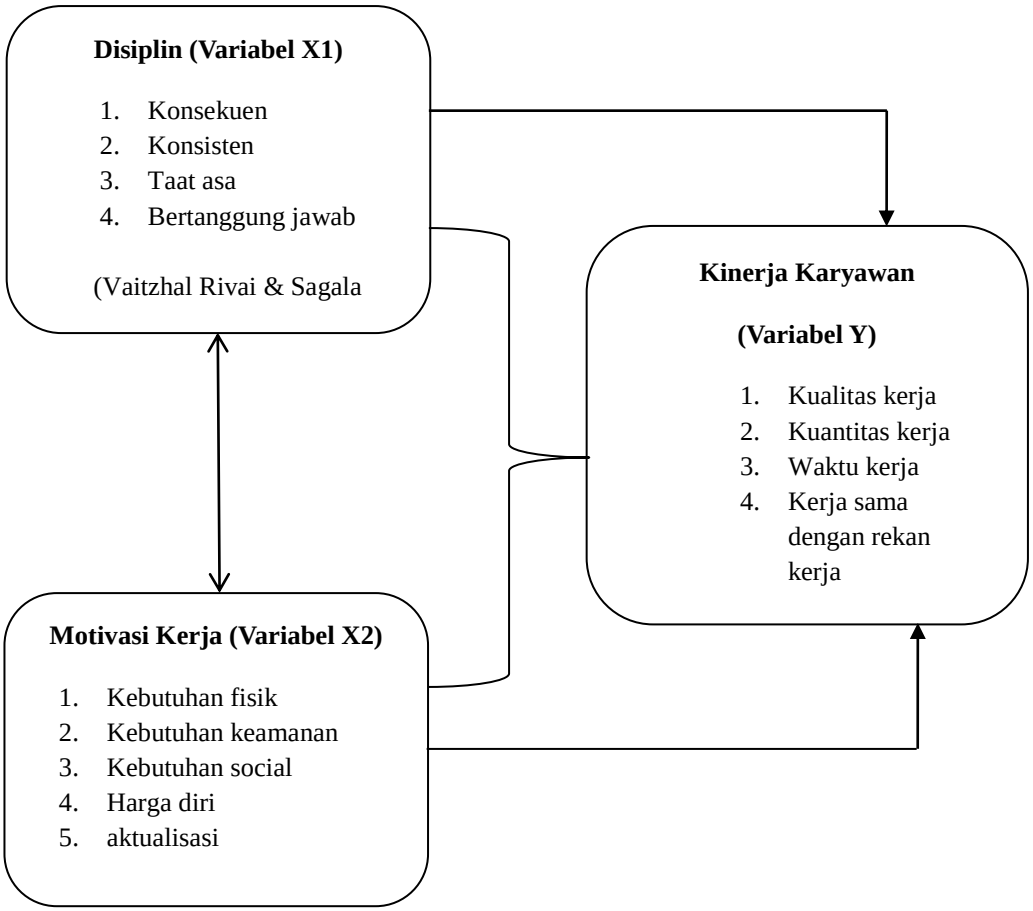
sumber daya manusia dalam kinerja pegawai, yang dijadikan penulis sebagai indikator antara lain meliputi :

1. Kualitas kerja adalah menunjukan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerjasama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

Inisiatif yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dapat menjelaskan tentang adanya hubungan atau pengaruh variabel bebas yang terdiri dari disiplin dan motivasi terhadap variabel yang tidak bebas yaitu kinerja pegawai. Berikut ini akan dikemukakan kerangka pikir dalam penelitian yang akan dilakukan:



Gambar 2.1
Paradigma Pemikiran

Keterangan :

Variabel independen (variabel bebas) adalah disiplin (X1), motivasi (X2). Sedangkan variabel dependen (variabel terikat) adalah kinerja kerja (Y). Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan memahami arah hubungan di antara variabel-veariabel penelitian tersebut di atas.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.2.1.1 Hubungan Disiplin dengan Motivasi Kerja

Disiplin dipandang sebagai sebuah perilaku atau *attitude* atau kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Seorang karyawan yang yang memiliki kebiasaan tepat waktu, disiplin,simple maka perilaku kerjanya juga baik, apabila diberi tanggungjawab akan menepati aturan dan kesepakatan. Kebiasaan yang telah tertanam ini akan memotivasi karyawan dan mendukung kerja yang efektif (Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah 2003:201)

Motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstern, ia mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya sehingga ia menunjukkan self dicipline karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai .G.R Terry dalam Anisa Novita sari (2008 :8)

2.2.1.2 Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja merupakan hal kerja yang penting untuk dipelihara karena dengan ditegakannya disiplin, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan

pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Leiden (2001:63) mengemukakan bahwa ;

"Dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh prilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah".

Disiplin juga dapat digunakan untuk mengatasi perilaku karyawan yang tidak diharapkan, mengingat setiap perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawannya. Sikap karyawan yang taat dan patuh terhadap peraturan adalah hal yang sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan dan disiplin menjadi bagian penting dari sikap ini. Seperti yang dijelaskan oleh

"Trahan dan steiner (1998:129) mengemukakan "Disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai."

Penjelasan dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memilki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai

secara optimal.

2.2.1.3 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Motivasi (*Motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritas pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2009:141)

2.2.1.4 Hubungan Disiplin dan Motivasi Dengan Kinerja

Menciptakan kinerja tinggi dari para karyawan tidaklah mudah. Sama halnya dengan kepuasan kerja, harus ada variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain : motivasi kerja, kepemimpin,dan budaya organisasi / perusahaan (budaya organisasi disini menyangkut nilai-nilai yang telah diterapkan di perushaan seperti peraturan yang menyangkut tentang disiplin dan performa karyawan) dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan dalam suatu

organisasi / perusahaan. Gibson (1996) dalam Erma yanti (2001:3) dan Brahmasari (2005:96), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi,artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi kinerja organisasi. Sujak (1990) dalam Ermayanti (2001:3) mengemukakan bahwa pemahamanmotivasi , baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi.

2.3 Penelitian Sebelumnya

No	Penulis	Judul	Kesimpulan	Perbedaan	Persamaan
1	**Anisa Novitasari (2008)**	Hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pegawai	Disiplin kerja berkolerasi erat dengan motivasi kerja.	Keeratan korelasi anatara disiplin dan motivasi belum dapat secara jelas digambarkan.	Sama-sama bertujuan untuk mencari hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja. Sama-sama bertujuan untuk mencari hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja.
2	**Ida Ayu (pasca sarjana universitas 17 Agustus Surabaya) 2005.**	Motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap keputusan kerja serta dampaknya pada kinerja.	Menciptakan kepusan kerja karyawan tidak terlepas dari variabel-variabel motivasi kerja,kepemimpinan dan budaya organisasi.	Motivasi sebagai indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan penulis memakai motivasi sebagai indikator yang dipengaruhi.	Sama-sama memiliki titik fokus yang sama yaitu karyawan. Yang diutamakan akhirnya adalah karyawan.

3	**H.Teman Koesmono (staf pengajar fakultas ekonomi , UNIKA Widyatama , Surabaya) 2005**	Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepusan kerja karyawan pada sub sektor pengolahan kayu.	Budaya organisasi dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dapat menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu.	Budaya organisasi dibangun secara sosial yang lahir dari konsensus bersama dari sekelompiok orang yang mendirikan organisasi.	Budaya organisasi berpengaruh pada motivasi kerja karyawan.
4	**Eka suryaningsih Wardani (Universitas Guna Darma) 2005**	Pengaruh Kompensasi, keahlian dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.	Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu intern dan ekstern.	Kepemimpinan dan budaya organisasi tidak disebutkan dalam faktor ekstern.	Menyebutkan kondiisi lingkungan kerja, berarti termasuk didalamnya budaya dan pemimpinnya sendiri.
5	**Hernowo Narmodo & M. Farid Wajdi (2007)**	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai daerah Kabupaten Wonogiri.	Motivasi dan disiplin diharapkan mampu menunjang kinerja para pegawai pemerintahan.	Penelitian ini dilakukan bukan pada pegawai pemerintahan tapi pegawai swasta.	Mengkaji pengaruh disiplin dan motivasi terhadapa kinerja secara lebih luas.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

Kata hipotesis berasal dari kata "hipo" yang artinya lemah dan "tesis" berarti pernyataan. Dengan demikian hipotesis berarti pernyataan yang lemah, disebut demikian karena masih berupa dugaan yang belum teruji kebenarannya.

Hipotesis juga adalah jawaban sementara yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Menurunt **Umi Narimawati** (2007 : 73) " Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya". Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang akan dinyatakan.

Menurut **Sugiyono (2010 : 64)** hipotesis penelitian adalah:

"Penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kualitatif, tidak dirumuskan hipotesis, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis. Selanjutnya hipotesis tersebut akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif".

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) bahwa sebagai berikut:

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Woojin Tech Busan (우진테크).

2. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Woojin Tech Busan (우진테크).
3. Disiplin dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Woojin Tech Busan (우진테크).