

## **BAB II TINJUAN PUSTAKA**

### **2.1 Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Irawati (2010) mahasiswa Universitas Muhammadiyah Purworejo tentang “Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang”. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komitmen organisasional, disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan komitmen organisasional, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja kerja.

Selain itu, penelitian setelahnya juga dilakukan oleh Pahlawansyah Harahap (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Best Semarang)” menjelaskan kinerja perusahaan ditentukan oleh kontribusi dari masing-masing kinerja individu. Hasil pengujian mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja dan lingkungan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Lingkungan kerja yang lebih baik akan memberikan kinerja karyawan yang lebih baik.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan variable komitmen organisasi ( $X_1$ ) disiplin kerja ( $X_2$ ) motivasi kerja ( $X_3$ ) dan kinerja kerja ( $Y$ ), sedangkan penelitian

sekarang menggunakan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Kerja ( $Y$ ).

**Table 2.1**  
**Perbedaan Penelitian Terdahulu**  
**dengan Penelitian yang akan Dilakukan**

NO	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1	Nama : irawati (2010) judul Pengaruh Komitmen organisasional, Disiplin, motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelaksanaan Teknis Bina Marga Wilayah Magelang	Nama : Yakhya zahid Judul : Pengaruh kedisiplinan dan Motivasi Kerja (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kabupaten Gresik)		
	Variabel Bebas (X), Komitmen organisasional ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ )	Variabel Bebas (X), Disiplin( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ )	Variabel Bebas (X), Disiplin( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ),	Komitmen organisasional ( $X_1$ )
	Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai	Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai	Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai	
	Teknis analisis data 1. Analisis regresi linier berganda. 2. Uji hipotesis a Uji T b Uji F c Uji Dominan	Teknis analisis data 1. Analisis regresi linier berganda. 2. Uji hipotesis a Uji T b Uji F c Uji Dominan	Teknis analisis data 1. Analisis regresi linier berganda. 2. Uji hipotesis a Uji T b Uji F c Uji Dominan	
	Objek Penelitian Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang	Obyek Penelitian Dinas Tenaga Kerja Gresik		Dinas Tenaga Kerja Gresik
2	Nama : Pahlawansyah Harahap Judul Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT.Best Semarang	Nama : Yakhya zahid Judul : Pengaruh kedisiplinan dan Motivasi Kerja (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kabupaten Gresik)		
	Variabel Bebas (X), Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Lingkungan ( $X_3$ )	Variabel Bebas (X), Disiplin( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ )	Variabel Bebas (X), Motivasi ( $X_2$ ),	Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan ( $X_3$ )
	Variabel Terikat (Y)	Variabel Terikat (Y)	Variabel Terikat	

	Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai	(Y) Kinerja Pegawai	
	Teknis analisis data 1. Analisis regresi linier berganda. 2. Uji hipotesis a Uji T b Uji F c Uji Dominan	Teknis analisis data 1. Analisis regresi linier berganda. 2. Uji hipotesis a Uji T b Uji F c Uji Dominan		
	Obyek Penelitian PT. Best Semarang	Obyek Penelitian Dinas Tenaga Kerja Gresik		Obyek Penelitian Dinas Tenaga Kerja Gresik

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kedisiplinan

Disiplin berasal dari akar kata *disciple* yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan oraganisasi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan oraganisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

#### 2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuhan (2008 ; 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang

berlaku. Menurut Siagian (2009: 305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Definisi diatas dapat disimpulkan, disiplin pada hakikatnya merupakan pembatasan kebebasan dari pegawai dan pegawai. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para pegawai atau pegawainya, dalam praktiknya untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap pegawai. Oleh karena itu dalam praktik bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawainya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

#### **2.2.1.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Sholichah (2014) yang dikutip Sastrohadiwiryo (2003:292) secara khusus tujuan disiplin kerja pegawai, antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

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

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka disiplin kerja bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja pegawai dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

### **2.2.1.3 Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Pendapat tersebut dipertegas oleh pernyataan Sholichah (2014) yang dikutip Tu'u (2004:38) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, antara lain :

1. Menata kehidupan bersama
2. Membangaun kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. Hukuman

#### 5. Menciptakan lingkungan kondusif.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

#### **2.2.1.4 Bentuk Disiplin yang Baik**

Bentuk disiplin yang akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggungjawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.(Sutrisno, 2009:91).

#### **2.2.1.5 Tipe – Tipe Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2008:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

Siagian membagi 2 disiplin kerja (2009: 305) yaitu:

1. Disiplin Preventif yaitu: Tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standart yang telah ditetapkan.
2. Disiplin Korektif yaitu: Jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standart yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disiplin. Berat atau ringannya sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

#### **2.2.1.6 Hambatan Disiplin Kerja**

Selain faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan disiplin kerja, terdapat pula faktor-faktor yang menghambat terbentuknya disiplin kerja dalam diri seseorang, faktor penghambat tersebut berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun dari lingkungan sekitarnya. Sholichah (2014) yang dikutip Unaradjan (2003:30:32) faktor-faktor penghambat disiplin di antaranya :

1. Masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan.
2. Masyarakat yang selalu terbuka dan bersikap permisif.
3. Keadaan fisik atau biologis yang tidak sehat.
4. Keadaan psikis atau mental yang tidak sehat.

5. Sikap perfeksionis.
6. Perasaan rendah diri atau inferior.
7. Perasaan takut dan khawatir.
8. Perasaan tidak mampu.
9. Kecemasan.
10. Suara hati dan rasa bersalah yang keliru.
11. Kelekatan-kelekatan yang tidak teratur.

Dengan demikian faktor-faktor penghambat disiplin kerja berasal dari lingkungan sebagai faktor Eksternal, yaitu : masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan dan masyarakat yang terlalu terbuka dan bersikap permisif. Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti : keadaan fisik dan psikis yang tidak sehat, sikap perfeksionis, perasaan rendah diri, perasaan takut dan khawatir, perasaan tidak mampu, kecemasan, suara hati dan rasa bersalah yang keliru, dan kelekatan-kelekatan yang tidak teratur.

#### **2.2.1.7 Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2000:131) ada tiga macam pendekatan dalam disiplin kerja yang di laksanakan dalam suatu organisasi atau lembaga, yaitu :

##### **1. Pendekatan disiplin Modern**

Disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini memiliki asumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.

- b. Melindungi tuduhan yang buruk untuk di teruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka yang harus di perbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

## 2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Disiplin tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.

Pendekatan berasumsi :

- a Disiplin di lakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah di putuskan.
- b Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya maupun di sesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c Penegakan hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggaran maupun kepada pegawai lainnya.
- d Peningkatan perbuatan pelanggaran di perlukan hukuman yang lebih keras.
- e Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus di beri hukuman yang lebih berat.

## 3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan memiliki asumsi, bahwa :

- a Disiplin kerja harus dapat di terima dan di pahami oleh semua pegawai.

- b Disiplin bukanlah satu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c Disiplin di tujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendekatan disiplin kerja maupun yang di laksanakan dalam perusahaan pada intinya bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja para pegawai, dan memperbaiki tindakan indiscipliner yang terjadi dengan cara yang efektif.

#### **2.2.1.8 Hukuman dan Disiplin**

Pemberian hukuman dalam upaya penegakan disiplin itu sendiri sangat di perlukan. Agar di perlukan tersebut efektif dalam membina disiplin, hendaknya pemberian hukuman di lakukan secara bertahap, yakni di kemukakan oleh Sondang P. Siagian (2009 : 309) yang terdiri dari :

1. Peringatan lisan oleh penyelia.
2. Peringatan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung.
3. Penundaan kenaikan gaji berkala.
4. Penundaan kenaikan pangkat.
5. Pembebasan dari jabatan.
6. Pemberhentian sementara.
7. Pemberhentian atas permintaan sendiri.
8. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
9. Pemberhentian dengan tidak hormat.

### **2.2.1.9 Indikator Kedisiplinan**

Sholichah (2014) yang dikutip Yoesana (2013: 47) adapun kriteria disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya :

1. Disiplin waktu, disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : Kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan, peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga, dan yang terakhir
3. Disiplin tanggung jawab, Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.

Indikator-indikator ini merupakan faktor penting dalam upaya memahami disiplin kerja pada sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja yang baik pada organisasi akan berdampak pada kinerja dan kemajuan organisasi.

### **2.2.2 Motivasi Kerja**

Motivasi adalah penting karena kinerja reaksi terhadap kompensasi dan perhatian sumber daya manusia lainnya yang berhubungan dengan motivasi. Siagian (2009:102) motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dua tingkat kebutuhan dapat beroperasi pada waktu yang sama, tetapi kebutuhan pada tingkat lebih rendah yang dianggap menjadi motivator yang lebih kuat dari perilaku. Maslow juga menekankan bahwa makin tinggi tingkat kebutuhan, makin tidak penting individu tersebut untuk mempertahankan hidup (*survival*) dan makin lama pemenuhannya dapat ditunda. Menurut Hasibuan (2008 ; 143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

#### **2.2.2.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Manusia dalam usaha memuaskan berbagai jenis kebutuhannya, mempunyai bentuk sifat, watak serta keperbadian masing – masing yang beraneka ragam dan berubah – ubah. Karena adanya berbagai jenis kebutuhan dan perilaku yang berbeda maka sangatlah perlu bagi organisasi untuk lebih memperhatikan peubah – peubah yang secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan organisasi atau perusahaan.

Zainudin (2014) yang dikutip Manullang, (2003;151) dalam faktor – faktor yang berpengaruh terhadap motivasi pegawai dan memuaskan serta mendorong orang untuk bekerja dengan baik terdiri dari ;

1. Prestasi.
2. Pengakuan.
3. Pekerjaan itu sendiri.
4. Tanggung jawab.
5. Kemajuan.

#### **2.2.2.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi**

Manfaat utama dari motivasi adalah sebagai salah satu usaha dalam perbaikan mutu serta peningkatan kualitas dan produktivitas pada sumber daya manusia. Namun secara spesifik ada beberapa manfaat yang juga bisa diambil oleh pegawai, perusahaan dan masyarakat. Bagi perusahaan hal ini akan meningkatkan keuntungan akibat dari meningkatnya produktivitas pegawai. Bagi pegawai bermanfaat untuk meningkatkan ketrampilan serta kegairahan kerja, agar nantinya mereka lebih giat dan lebih baik dalam melaksanakan tugas tugasnya. Sedangkan untuk masyarakat, mendapat kepuasan dari apa yang ditawarkan dan dihasilkan oleh perusahaan. Secara singkat (Arep dan Tanjung, 2002:219) dalam Zainudin (2014),”manfaat motivasi yang utama adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.”

Adapun tujuan dari motivasi itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008:149) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasankerja pegawai.

2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahakan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas pegawai.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

### **2.2.2.3 Jenis Motivasi**

Hasibuan (2008:151) menjelaskan tentang jenis – jenis motivasi, adalah sebagai berikut :

1. Motivasi positif (*insentif Positif*).

Dalam memotivasi, manajer memotivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas kinerja standar. Dengan motifasi ini kinerja bawahan akan meningkat kerana pada umumnya manusia senang menerima yang baik – baik saja.

2. Motivasi Negatif (*insentif Negatif*).

Dalam memotivasi, manajer memotivasi bawahan dengan standart. Maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat kurang baik.

Sedangkan Nasution (2000:23) dalam Zainudin (2014) menyatakan bahwa beberapa hal yang termasuk kedalam motivasi positif dan negative dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Motivasi positif terdiri dari:

- a Kenaikan gaji berkala.
- b Kenaikan pangkat
- c Pemberian fasilitas kerja yang baik
- d Pemberian berbagai jenis penghargaan
- e Promosi jabatan
- f Pendidikan dan latihan baik dalam maupun luar negeri

2. Motivasi negatif terdiri dari:

- a Teguran – teguran
- b Hukuman
- c Ancaman PHK
- d Skorsing

Kedua jenis motivasi tersebut sesungguhnya harus tepat dan seimbang dalam penggunaannya, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal dalam suatu perusahaan.

#### **2.2.2.4 Metode Motivasi**

Hasibuan (2008:149), mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

## 2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

### **2.2.2.5 Proses Motivasi**

Hasibuan (2008:151), mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :

#### 1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

#### 2. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

#### 3. Komukasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

#### 4. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah needscomplex yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus di satukan dan untuk ini penting adanya penyesuaian motivasi.

#### 5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan batuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

#### 6. Team work

Manajer harus membentuk team work yang rekoordinasi baik yang bias mencapai tujaun perusahaan. Team work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

### **2.2.2.6 Indikator Motivasi kerja**

Indicator motivasi kerja Sedarmayanti (2009;233-239) yaitu antara lain sebagai berikut :

#### 1. Gaji (*salary*)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi

pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitas dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

## 2. Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga, dan organisasi. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem sebagai sounding board terhadap problem mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan.

### 3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

### 4. Pengakuan atau Penghargaan (*Recognition*).

Pengakuan/penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan kinerja membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan kinerja kerja pegawainya. Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap kinerja merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri atau kehormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak

ingin direndahkan. Oleh karena itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan.

### **2.2.3 Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut menentukan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Rosidah, 2009 ; 275) dalam Zainudin (2014), istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *actual Performance* (kinerja kerja atau kinerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil karyawan (Sulistiyani, 2003) dalam Zainudin (2014).

Kinerja menurut Wibowo (2007;9) dalam Zainudin(2014) kinerja berasal dari pengertian *performance* yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau kinerja kerja. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (mangkunegara, 2005;67) dalam Zainudin (2014). Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kinerja kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rosidah (2009;277) dalam Astutik (2010) adapun sejumlah tujuan penilaian adalah :

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Mendistribusikan *reward* dari organisasi/instansi yang dapat berupa penambahan gaji/upah dan promosinya yang adil.
4. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

#### **2.2.3.1 Manfaat Penilaian Kinerja**

Adapun secara terperinci manfaat penelitian kinerja (Rosidah,2009;277) dalam Astutik (2010) adalah :

1. Penyesuaian penyesuaian kompensasi.
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberitahuan, dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

#### **2.2.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Mathis dan Jackson (2001) dalam Zainudin (2014) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

1. Kemampuan mereka.

2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Dan Gibson (2001) dalam Zainudin (2014), bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja kerja adalah :

1. Faktor individual: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan.

### **2.2.3.3 Pengukuran Kinerja**

Menurut Lahade (2013) pengukuran kinerja pegawai yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja sekarang adalah SKP dan Perilaku Kerja :

1. SKP terdiri dari :
  - a Kuantitas
  - b Kualitas
  - c Waktu
  - d Biaya
2. Penilaian Perilaku Kerja meliputi :
  - a Orientasi Pelayanan

- b Integritas
- c Komitment
- d Kerjasama
- e Kepemimpinan

Kalau ukuran pencapaian kinerja sudah ditetapkan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini dengan standart yang dibuat oleh periode waktu yang bersangkutan, akan didapatkan tingkat kinerja dari seseorang pegawai. Secara ringkasnya dapatlah dikatakan bahwa pengukuran tentang kinerja pegawai tergantung kepada jenis pekerjaannya dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Disiplin kerja merupakan satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan dinas. Dengan penerapan disiplin kerja ini diharapkan pegawai akan memiliki perilaku yang selalu mentaati seluruh peraturan pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik. Menurut Siagian (2009:305) 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 kinerja kerja, tanpa adanya penerapan disiplin kerja yang baik, maka pegawai tidak akan sadar bahwa hasil kerjanya tidak sesuai dengan standar dinas. Pegawai akan sadar

setelah mendapat teguran atau peringatan sehingga pegawai tersebut akan memperbaiki dan meningkatkan kinerja kerjanya. Dengan demikian, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai.

### **2.3.2 Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada 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 lebih giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintregasi pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan bukan hanya mengharap pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal. (Hasibuan, 2008:141).

### **2.3 Hipotesis**

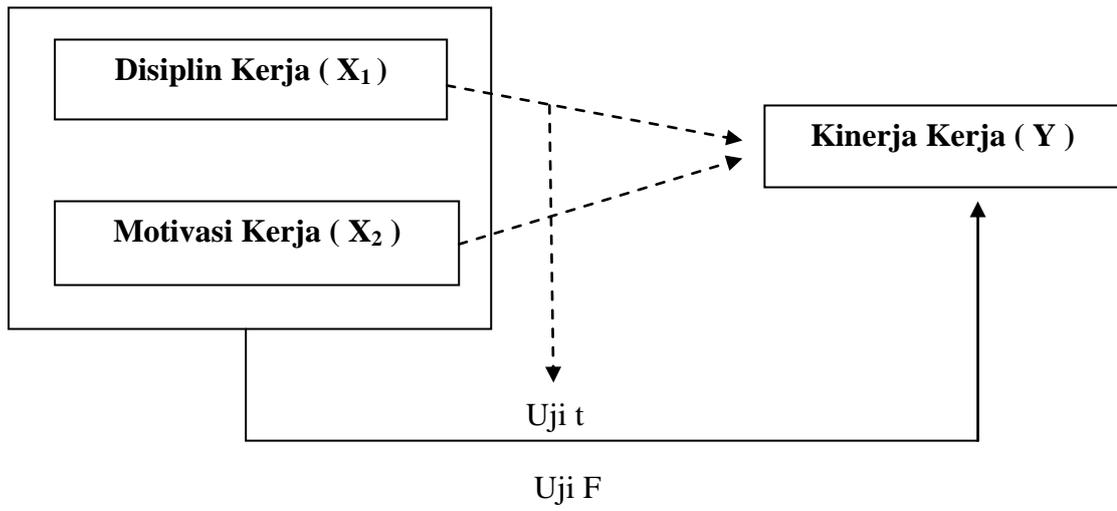
Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Jika yang di hipotesis adalah masalah statistik, maka hipotesis ini disebut hipotesis statistik. (Umar, 2009:104).

Dengan demikian dapat dirumuskan suatu hipotesis yang hendak dilakukan yaitu :

1. Diduga adanya pengaruh antara kedisiplinan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik.
2. Diduga adanya pengaruh antara kedisiplinan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik.
3. Diduga kedisiplinan kerja berpengaruh dominan dalam mempengaruhi kinerja kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik.

#### **2.4 Kerangka Berfikir**

Disiplin kerja ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel bebas (*independent variable*). Sedangkan kinerja kerja ( $Y$ ) merupakan variabel terikat (*dependent variable*). Pada penelitian ini akan menguji atau mencari adanya pengaruh yang positif, signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Keterangan :  
----- : Secara parsial  
\_\_\_\_\_ : Secara simultan

**Gambar 2.1**  
**Skema Kerangka Berfikir**