

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan beserta dengan berbagai uraiannya yang menyangkut motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1 Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2004) Motivasi adalah dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi erat sekali hubungannya dengan keinginan dan ambisi, bila salah satunya tidak ada, motivasi pun tidak akan timbul. Banyak dari kita yang mempunyai keinginan dan ambisi besar, tapi kurangnya kemauan dari dalam diri kita untuk mengambil langkah untuk mencapainya. Hal ini menunjukkan kurangnya dorongan dari dalam diri kita sendiri atau kurangnya motivasi.

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2017:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari

seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017 : 110) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge dalam Muhammad (2018 : 50) mendefinisikan, “Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.”

Menurut Jones dalam Sutrisno (2017 : 110) mengatakan bahwa, “Motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan”.

Menurut Istiyanto dalam Jauhar (2018 : 291) menjelaskan bahwa, “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan suka rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya guna menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Fillmore dalam Mangkunegara (2017 : 93) mendefinisikan bahwa, “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*” (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara.

2.1.1.2 Proses Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2016 : 101) menyatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.

2. Mengetahui Kepentingan

Dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan/ keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.

3. Komunikasi Efektif

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

4. Integrasi Tujuan

Dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah *needs complex*, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi/ perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya persesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, misalnya memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6. *Team Work*

Manajer harus menciptakan *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* (kerja sama) ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

2.1.1.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2016:99) jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu:

1. Motivasi Positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum.

Penggunaan kedua jenis motivasi tersebut harus diterapkan disetiap perusahaan, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2.1.1.4 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017 : 100) Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai.

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap

pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.1.5 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2016 : 113) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.1.6 Metode Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2016 : 100) terdapat dua metode untuk meningkatkan motivasi kerja, yaitu:

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*), adalah motivasi (materil, dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
2. Motivasi Tidak Langsung (*indirect Motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja tenang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain-lainnya.

2.1.1.7 Faktor- Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017:116) ada dua faktor yang memengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melaksanakan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat

melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja

dalam memberikan kompensasi kepada para karyawan, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu di informasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.1.8 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Rivai (2017 : 609) bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu: kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kemudian dari kebutuhan-kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan, fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah.

2. Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup

3. Kepemilikan Sosial

Kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Penghargaan Diri

Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.

5. Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.2 Disiplin Kerja

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Oleh karena itu, diperlukan kesadaran kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati

norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Keiht dalam (Mangkunegara 2017:129) mengemukakan bahwa “ *Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keiht Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2016:334) disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Dengan demikian maka disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan yang disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu perusahaan.

2.1.2.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336) mengemukakan bahwa ada dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo dalam Sinambela (2016:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain:

- a. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen;

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya;
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan;
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dengan adanya tujuan disiplin kerja diharapkan para karyawan perusahaan menyadari dan bersedia untuk mentaati segala peraturan yang telah diberikan kepada karyawan oleh perusahaan agar dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:89) faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai,

mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan 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. Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. 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.

5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, dan
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.2.4 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:131) bahwa pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

1. Pemberian Peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin

kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.1.2.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu (2016:194) Pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan

terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadila yang dijadika dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam mlakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak

untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.1.3 Kinerja

Sebuah perusahaan baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar sangat membutuhkan hasil kinerja seorang pegawai. Karena dengan seorang pegawai yang kinerjanya baik akan bisa meningkatkan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai maka dalam pelaksanaannya dibutuhkan disiplin kerja yang sangat baik.

Menurut Benardin dan Russel dalam Sangadji (2018 : 350), kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut: *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a time period”* (kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu).

Menurut Mangkunegara dalam Sangadji (2018:350) mendefinisikan kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud di sini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Menurut Tika dalam Sangadji (2018:350) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan agar termotivasi sehingga karyawan dapat meningkatkan lagi kinerjanya.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

Menurut Armstrong dalam Sangadji (2018:352) Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.

2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. *Contextual/situasional factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.1.3.2 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja adalah berbagai elemen dalam pekerjaan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Dimensi kinerja dapat digunakan untuk mengevaluasi suatu kinerja. Dimensi mengenai kinerja menurut Mangkunegara (2017:27) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh kebijakan instansi atau perusahaan, maka biasanya dapat diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja oleh seorang pegawai tersebut, pekerjaan apapun yang diberikan oleh pihak instansi maupun perusahaan akan dapat diselesaikan dengan baik.

2. Kuantitas kerja

Banyak hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada. Maka perlu diperhatikan oleh suatu instansi atau perusahaan bukan hasil rutin tetapi lebih cenderung kepada seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan oleh para pegawai.

3. Konsistensi pegawai

Ketepatan karyawan dalam menjalankan *job description* sesuai dengan apa yang diperintahkan perusahaan.

4. Kerjasama

Merupakan evaluasi perilaku kerja aktif dengan segala kemampuan dan keahlian untuk saling mendukung dalam tim kerja agar dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.

5. Sikap pegawai

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau pihak atasan dan teman.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Irwan dalam Sangadji (2018 : 353) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu cara untuk melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang objektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala.

Menurut Cummings dan Schwab dalam Sangadji (2018 : 354) penilaian prestasi kerja pada umumnya memiliki dua fungsi berikut:

1. Fungsi summative atau evaluative

Fungsi ini biasanya berhubungan dengan rencana pengambilan keputusan yang bersifat administratif. Sebagai contoh hasil dari penilaian ini

digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan gaji pegawai yang dinilai, memberikan penghargaan atau hukuman, promosi dan mutasi pegawai.

2. Fungsi formative

Fungsi ini berkaitan dengan rencana untuk meningkatkan keterampilan pegawai dan memfasilitasi keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka. Maksudnya adalah untuk mengidentifikasi pelatihan yang dibutuhkan pegawai.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Sangadjid (2018 : 351) ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat pengangguran sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu dalam melakukan penelitian. Berikut merupakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/ Sumber	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Muntaha, Mazayatul Mufrihah. (2017) Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, Vol.8, No.1, 2017	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak	Variabel (X): Motivasi kerja Variabel (Y): Kinerja karyawan	Tidak ada perbedaan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2.	Suwanto. (2019) Jurnal Ilmiah MSDM, Vol.3, No.1, 2019	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.	Variabel (X): Disiplin kerja Motivasi kerja Variabel (Y): Kinerja karyawan	Tidak ada perbedaan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3.	Rukhayati. (2018) Jurnal Sinar Manajemen, Vol.5, No.2, 2018	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise	Variabel (X): Motivasi kerja Disiplin kerja Variabel (Y): Kinerja karyawan	Objek penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Emilia Widiati (2012) Jurnal Magister Manajemen Vol. 1 No. 1, April 2012 109 – 142	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting	Variabel (X): Motivasi kerja Disiplin kerja Variabel (Y): Kinerja karyawan	Objek penelitian	Motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kesehatan.
5	Mada Adi Wibowo (2016) Among Makarti Vol.9 No.17, Juli 2016	Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga	Variabel (X): Motivasi kerja Variabel (Y): Kinerja karyawan	Objek penelitian	Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
6	Ferdinan S. Tawal (2017) Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal. 3744- 3753	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara	Variabel (X): Motivasi kerja Variabel (Y): Kinerja karyawan	Objek penelitian	Budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi secara bersama- sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Maria Walanda Maramis Minahasa Utara.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7	Nel Arianty (2014) Jurnal manajemen & bisnis , Vol.14, No.2, 2014	“Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Medan”	Variabel (Y): Kinerja karyawan	Objek penelitian	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai
8	Laras Tri Saputri (2014) Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi Volume 4 Nomor 1 – Maret 2014	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten	Variabel (X): Motivasi kerja Variabel (Y): Kinerja karyawan	Objek penelitian	Secara simultan motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang ditunjukkan dengan nilai $p < 0,05$
9	Arief Setya Sandhi (2013) Jurnal Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro 2013	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSU Puri Asih Salatiga)	Variabel (X): Motivasi kerja Variabel (Y): Kinerja karyawan	Objek penelitian	Terdapat pengaruh motivasi kerja dan stres kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Puri Asih Salatiga.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10	Lutfi Agus A (2015) Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember 2015	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang	Variabel (X): Motivasi kerja Variabel (Y): Kinerja karyawan	Objek penelitian	Budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang.

2.2 Kerangka Pemikiran

Motivasi merupakan salah satu daya pendorong, daya penggerak atau kekuatan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Istiyanto dalam Jauhar (2018 : 291) menjelaskan bahwa: “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan suka rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya guna menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Sehingga motivasi perlu ditanamkan kepada setiap karyawan yang bekerja di perusahaan agar produktivitas perusahaan meningkat. Setiap karyawan yang termotivasi akan melaksanakan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan kinerja karyawan akan menambah nilai baik bagi perusahaan itu sendiri.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menyebabkan suatu tindakan karena adanya suatu keinginan yang harus terpenuhi.

Selanjutnya indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh Maslow dalam Rivai (2017 : 609) dimana motivasi kerja dapat dilihat dari lima indikator yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Rasa Aman
3. Kepemilikan Sosial
4. Penghargaan Diri
5. Aktualisasi Diri

Berdasarkan hasil penelitian Whidianingrum (2017) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diperkuat dalam jurnal Muntaha, dkk (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan sebagai prediktor kinerja karyawan. Artinya, menurunnya motivasi kerja karyawan sudah dapat dipastikan akan secara signifikan berimplikasi terhadap menurunnya kinerja

karyawan. Demikian pula sebaliknya, meningkatnya motivasi kerja karyawan akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain motivasi, hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja ialah hal yang seharusnya tertanam dalam diri tiap-tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan tersebut terhadap tugas dan kewajibannya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017 : 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dari karyawan akan berpengaruh pada hasil kinerja yang baik, dan semakin rendahnya tingkat disiplin kerja yang dilakukan karyawan akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Adapun indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Malayu (2016:194) , yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa

4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Syarkani (2017) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian dari Pramularso (2017) yang memberikan gambaran bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan dan diharapkan suatu perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara dalam Sangadji (2018:350) mendefinisikan kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud di sini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Adapun indikator kinerja karyawan yang dipakai dalam penelitian dapat dilihat dari teori yang dikemukakan oleh Robbins dalam Sangadji (2018 : 351) ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Faktor motivasi dan disiplin yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pernah diteliti oleh Purnomo, dkk (2017) hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rukhayati (2018) mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berdasarkan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian secara umum yakni **“Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya”**.