

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2009) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkuprawira (2011) kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Siagian (2008) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan defenisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran sesuai tanggung jawabnya, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika untuk periode waktu tertentu.

1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dalam bekerja.

c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Daves dalam Mangkunegara (2009) faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan keahlian), 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 akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang karyawan harus siap secara psikis (mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Rivai (2009), secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu :

- a. Variabel individual, terdiri dari : kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang : keluarga, tingkat sosial, penggajian, demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin.
- b. Variabel organisasional, terdiri dari : sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja karyawan (menurut Mathis dan Jackson, 2006), yaitu:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Kehadiran
- d. Kemampuan bekerjasama

Sedangkan, menurut Wibowo (2007), ada 7 indikator kinerja karyawan yaitu :

- a. Tujuan

Suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

- b. Standar

Standar berperan penting memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan atau menjawab pertanyaan kapan kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil dan sukses jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standar dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam hal membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses.

e. Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

f. Motif

Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi karyawan melalui insentif, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, adanya standar yang terjangkau, adanya umpan balik, adanya kebebasan dalam hal melakukan pekerjaan.

g. Peluang

Didalam organisasi pekerja perlu mendapatkan/peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan karyawan.

2. Motivasi

2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2013), Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Menurut Rivai (2009), “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Menurut Mathis & Jackson (2008) ”Motivasi karyawan merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”.

Berdasarkan defenisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi juga adalah serangkaian sikap, hasrat dan nilai-nilai di dalam diri seseorang yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

2.2 Tujuan Motivasi

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Telah dibatasi bahwa memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada instansi. Ini juga berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat bagi instansi pemerintah, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha

untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Manajer atau pimpinan yang berhasil dalam hal motivasi pegawai seringkali menyediakan suatu lingkungan dimana tujuan-tujuan tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan. Tujuan-tujuan motivasi Menurut Hasibuan (2008) tersebut antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan kerja pegawai
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3 Teori-Teori Motivasi

Banyak teori-teori yang dapat digunakan oleh organisasi. Dalam kesempatan ini penulis akan memaparkan teori kepuasan (*content theories*) yaitu yang berhubungan dengan upaya mengidentifikasi apa yang terdapat dalam diri seseorang atau lingkungan kerja yang mendorong dan mempertahankan perilaku. Teori keputusan (*content theories*) diantaranya adalah :

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Maslow : bahwa perilaku karyawan/pegawai banyak bergantung kepada pemenuhan kebutuhan, jika kebutuhannya terpenuhi, maka dia akan bergembira. Sebaliknya apabila kebutuhan tidak terpenuhi, maka dia akan kecewa. Kebutuhan merupakan fondamen yang mendasari perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Maslow mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut (Handoko, 2009) :

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Setiap pemimpin yang ingin memotivasi bawahannya harus memahami hierarki dari kebutuhan manusia. Apabila kebutuhan itu dapat terpenuhi, terpuaskan, maka manusia akan terdorong dan berkeinginan keras untuk bekerja dan menyelesaikan segala tugas-tugasnya, sehingga tujuan pemerintah dapat tercapai.

b. Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg (Hasibuan, 2009), dalam teorinya mengemukakan bahwa ketidakpuasan kerja tumbuh dari 2 kumpulan faktor yang berbeda, yaitu :

- 1) Faktor Motivasi (*Motivating Factor Satisfiers*)
 - a) Prestasi (*achievement*)
 - b) Pengakuan (*recognition*)
 - c) Pekerjaannya sendiri (*work a self*)
 - d) Tanggung jawab (*responsibilities*)
 - e) Kemajuan (*advancement*)
- 2) Faktor-faktor Higiene (*dissatisfiers / hygiene factors*)
 - a) Kebijakan pemerintah (*company polity*)
 - b) Supervisi (*supervision*)
 - c) Hubungan dengan penyelia (*relationship with supervisor*)
 - d) Kondisi kerja (*work condition*)
 - e) Gaji (*salary*)
 - f) Hubungan dengan pegawai (*relationship with subordinates*)
 - g) Kehidupan pribadi (*personal life*)
 - h) Hubungan dengan bawahan (*relationship with subordinates*)
 - i) Status
 - j) Keamanan kerja

c. Teori Prestasi, David Mc. Clelland

David Mc. Clelland dengan teorinya yang disebut *achievement* Motivasi Theory berpendapat (Hasibuan, 2009), bahwa orang yang berprestasi mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu dan mempunyai ciri-ciri tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu :

- 1) Menyukai pengambilan resiko yang layak, menyukai suatu tantangan dan menghadapi resiko yang sudah dipertimbangkan.
- 2) Mempunyai tanggung jawab pribadi bagi hasil yang dicapai. Kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah dipertimbangkan.
- 3) Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik atas apa yang telah dikerjakan.
- 4) Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasi.

2.4 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2009) diantaranya yaitu :

- a. Prinsip partisipasi dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.
- b. Prinsip komunikasi pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- c. Prinsip mengakui andil bawahan pimpinan mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang pemimpin yang memberikan otoritas 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 pimpinan.

Prinsip memberi perhatian Pimpinan terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.5 Indikator Motivasi

Menurut Riduwan (2002) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- a. Upah / Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
- b. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
- c. Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat.
- d. Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.
- e. Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.

3. Disiplin Kerja

3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2009) mendefinisikan disiplin kerja adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Dari uraian diatas diketahui bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan setiap peraturan-peraturan yang diberlakukan di organisasi.

Menurut Siagian (2008), menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dilihat dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen dalam menjalankan setiap peraturan-peraturan yang diberlakukan di organisasi untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan dalam bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan.

3.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011) bahwa hal yang 10 mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

c. 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.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

e. 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.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

3.3 Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua para karyawan, tidak memilah, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Seperti pemotongan uang Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP).

3.4 Langkah-Langkah Peningkatan Disiplin Kerja

Menurut Saydam (2000), penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan kepada pegawai secara langsung. pemerintah mempunyai langkah-langkah dalam meningkatkan kerja para pegawainya diantaranya :

- a. Menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para pegawai.
- b. Menciptakan dan memberi sanksi-sanksi bagi para pelanggar disiplin.
- c. Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan terus menerus seperti dilakukan pringer print setiap harinya.

Penerapan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi karena dengan adanya disiplin kerja maka instansi akan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan.

3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sondang (2008), indikator pengukuran disiplin adalah :

- a. Penggunaan waktu secara efektif, meliputi : 1) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, 2) Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas.
- b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi : 1) ketaatan terhadap jam kerja, 2) ketaatan terhadap pimpinan.
- c. Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja.

- d. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi : 1) melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, 2) Mengevaluasi hasil pekerjaan, 3) Keberanian menerima resiko kesalahan motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstern, ia mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya sehingga ia menunjukkan self discipline karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai.

B. Hubungan Antara Kinerja Karyawan, Motivasi, dan Disiplin Kerja

1. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi karyawan Hotel Ros In Yogyakarta melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan Hotel Ros In Yogyakarta akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

Menurut Robbins (2011) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

2. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moenir (2004) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan

apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

3. Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja

Dalam penelitian Fitrah (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan

Suatu 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. Motivasi kerja karyawan Hotel Ros In yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak Hotel Ros In, maka kinerja karyawan hotel Hotel Ros In akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat membawa Hotel Ros In untuk dapat bersaing dengan Hotel lainnya dan menjadi hotel yang lebih baik dan lebih maju di tahun-tahun selanjutnya.

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

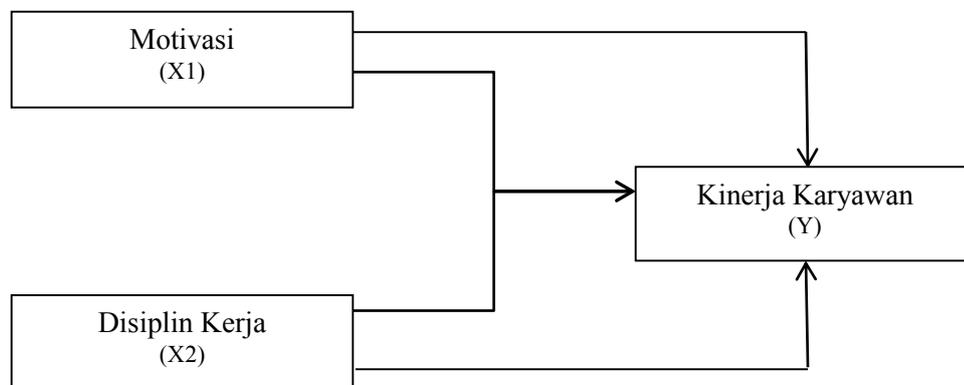
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Responden	Hasil Penelitian
1.	Sanjaya (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta	Seluruh Karyawan yang bekerja pada Hotel Ros In Yogyakarta.	variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Laraswati (2008)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Cabang Samarinda	Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Samarinda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Cabang Samarinda.
3.	Saswoko (2010)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas	Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas	Berdasarkan hasil penelitian Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas.

D. Kerangka Pemikiran

Menurut Robbins (2011) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya (Moenir, 2004).

Berdasarkan pada tinjauan pustaka tersebut dan juga penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2006) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

