

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin

Menurut Mangku Negara (2008) disiplin yaitu pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Hasan (2015) aspek yang digunakan untuk menilai disiplin adalah kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab, ketepatan waktuan anggota untuk mengerjakan tugasnya yang telah ditentukan oleh suatu pimpinan atau organisasi, kehadiran dalam jam kerja, mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan oleh pimpinan suatu organisasi dan ketepatan dalam penggunaan fasilitas yang telah disediakan.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Gaya Kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan

bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Rani Mariam, 2009). Gaya Kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002).

3. Prestasi Kerja

Hasibuan (2009) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

4. Motivasi

Menurut Handoko (2015) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut Winardi (2015) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Menurut Hughes (2012) Motivasi adalah sebagai apapun yang memberikan tujuan, intensitas, dan kegigihan pada perilaku.

Menurut Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian

dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

a) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.

b) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.

c) Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu

d) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

5. Kompensasi

Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan

sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

6. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010:13). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

B. Penelitian Terdahulu

NO	Penulis, tahun dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
1	Bryan Johannes Tampi (2014) Jurnal "Acta Diurna: Volume III No. 4	Gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
2	Evi Wahyuni (2015) Jurnal Nominal Vol 4 No 1	Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan dan kinerja	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan Gaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

3	Nura Purbo Utami, Nurheni Anggraini Sukmawati (2016) Jurnal NeO-Bis Vol 10 No 1	Kelas Jabatan, disiplin kerja, prestasi kerja	Kelas jabatan berpengaruh negative terhadap prestasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja
4	Nia Fitri dan ade Parlaungan Nasution (2016) Jurnal Bening Vol 3 No 1	Gaya kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
5	Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmadja dan Ni Nyoman Yulianthi (2016) E-jurnal Bima Vol 4	Lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
6	Heny Sidanti (2015) Jurnal JIBEKA	Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
7	Ibnu Yarhan Yamanie dan Syaharuddin Y (2016) Jurnal Manajemen Vol 8	Penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, kinerja karyawan	Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	Samsul Arifin, Noer Aisyah Barlian, Zainul Hidayat (2016) Jurnal Progress	Motivasi, Prestasi kerja, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

			terhadap kinerja
9	Evi Yuniarti dan Fadila Marga Saty (2016)	Komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, partisipasi anggaran, kinerja	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap partisipasi anggaran dan kinerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap partisipasi anggaran dan kinerja.
10	A.A. Anggi Nila Krisna, I Wayan Bagia dan Ni Nyoman Yulianthini (2015) E-Journal Bisma	Gaya kepemimpinan transformasional, gaji dan kinerja pegawai	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan gaji berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
11.	Ibnu Yarhan Yamanie dan Syaharuddin Y (2016) Jurnal Manajemen	Penilaian Prestasi kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, kinerja karyawan	Penilaian Prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja.

Menurut Nitisemito (1991) Disiplin yaitu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang mentaati peraturan dari organisasi baik itu dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Oleh karena itu disiplin yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu perlu ditanamkan kepada anggota reserse untuk menerapkan disiplin yang sebaik-baiknya.

Disiplin adalah salah satu faktor yang sangat penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja anggota reserse. Apabila tingkat disiplin semakin tinggi maka semakin tinggi pula kinerja anggota reserse. Pada umumnya disiplin yang baik para anggota reserse yaitu datang dan pulang tepat waktu, memakai seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, mentaati semua tata tertib yang sudah ada dan melakukan tugasnya dengan baik. apabila semua itu diterapkan dengan baik maka akan menghasilkan kualitas tugas atau pekerjaan mereka (kinerja) yang akan memuaskan. Karena disiplin yaitu kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya (Hasibuan, 2016).

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Arda (2017), Putra (2014) serta Yudiningsih, Yudiaatmaja dan Yulianthini (2016) yang menyatakan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja.

H1 : Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci di dalam organisasi sector public. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu membawa dan memaksimalkan organisasi yang dipimpinnya sehingga mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk dapat mencapai tujuannya dalam suatu organisasi itu. Suatu organisasi akan berjalan

lancar dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat bergantung pada pemimpin. Sehingga apabila pemimpin itu memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka akan baik pula kinerjanya (Waridin dan Bambang Guritno, 2015).

Penelitian ini didukung oleh Wahyuni (2015), Yuniarti dan saty (2019) serta Tampi (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja.

Menurut Rofi (2012) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggotanya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya prestasi kerja tersebut maka dapat mengetahui dengan lebih jelas kemampuan dari anggotanya dapat menjadi penentu kebijakan manajemen di masa yang akan datang.

Penelitian terdahulu didukung Yamanie dan Syaharuddin (2016), Samsul dan Hidayat (2018) serta Nia dan Ade (2016) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

H3 : Prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Motivasi kerja merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan dan mengarahkan perilaku.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno,2015). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Utami (2017) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

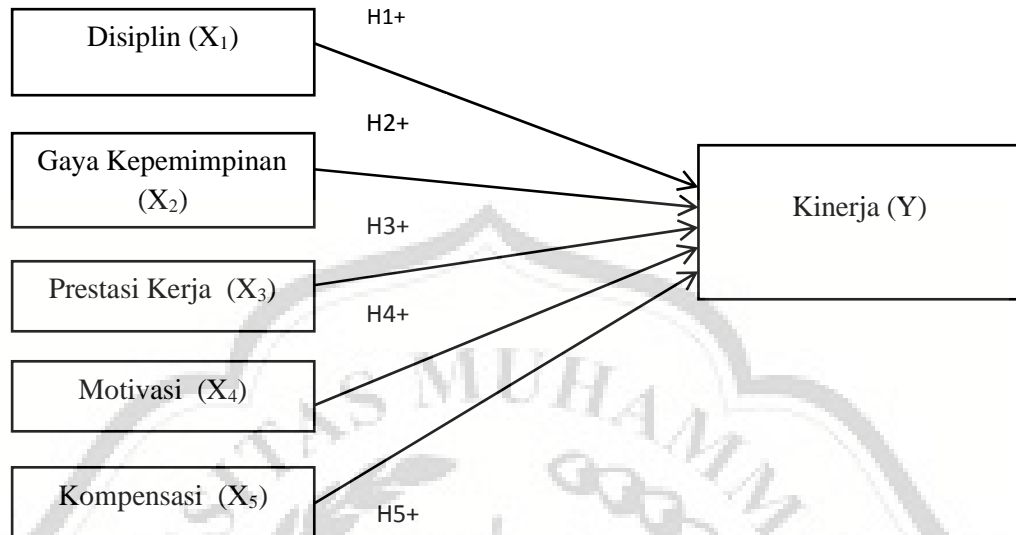
H4 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik berwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh serta mempertahankan karyawan yang produktif (Suharto dan Yamit, 2005). Hal ini berdasarkan hasil penelitian Tukini,dkk (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia.

H5 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

D. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 kerangka pemikiran