

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1 Deskripsi Pekerjaan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Deskripsi Pekerjaan**

Menurut Rivai, (2014: 261) menyatakan bahwa deskripsi kerja adalah penjelasan karakteristik pekerjaan (tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan) yang harus dilakukan oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tugas-tugas perlu diketahui dengan jelas apa jenisnya, selanjutnya tanggung jawab apa yang harus di pegang oleh seorang yang melakukan tugas tersebut, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan dengan adanya kejelasan-kejelasan pekerjaan yang harus mereka lakukan

Deskripsi pekerjaan merupakan informasi menyeluruh tentang tugas kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan”. Deskripsi pekerjaan yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pegawai itu kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini yang dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak beres. Disinilah letak pentingnya peranan deskripsi pekerjaan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. (Robin, 2012: 130)

Menurut Mangkunegara, (2012: 187) Deskripsi kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan

menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan. Deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan, dan dimana pekerjaan dilaksanakan dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut.

Menurut Sedarmayanti, (2014: 189) deskripsi pekerjaan merupakan kajian ringkasan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaan seorang karyawan sebagai hasil dari analisis yang berisi tugas pokok dan uraian pekerjaan. Kegunaan deskripsi pekerjaan yaitu mendapatkan kualitas dan kuantitas pegawai yang tepat yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan, organisasi, pengenalan, penyuluhan, hubungan ketenagakerjaan serta perencanaan kembali jabatan. Dengan adanya perancangan pekerjaan yang jelas, maka akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh.

Dari definisi tersebut di atas maka dapat diberikan benang merah atau pengertian deskripsi pekerjaan sebagai hasil rangkuman pengertian di atas yaitu, deskripsi pekerjaan adalah gambaran perusahaan yang meliputi apa dan bagaimana suatu pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tugas dan syarat syarat yang menyertainya dalam melakukan pekerjaan tersebut.

#### **2.1.1.2 Ruang Lingkup Deskripsi Pekerjaan**

Sejalan dengan memasuki era globalisasi banyak perubahan dalam suatu organisasi yang terjadi, kebutuhan terhadap deskripsi pekerjaan juga semakin

meningkat. Perubahan tersebut terdiri dari: restrukturisasi organisasi dalam jumlah besar; kebutuhan untuk menerapkan cara-cara kreatif dan baru untuk memotivasi dan memberi penghargaan karyawan; tingkat kecepatan perkembangan teknologi yang mengubah lingkungan pekerjaan dan peraturan ketenagakerjaan.

Menurut Rivai, (2014: 82) ada beberapa bentuk standar untuk suatu deskripsi pekerjaan yang berisi tentang informasi terdiri dari :

a. Nama Pekerjaan.

Nama pekerjaan dan informasi identitas lain seperti upah dan klasifikasi keuntungan.

b. Ringkasan

Ringkasan satu atau dua pernyataan kalimat yang menggambarkan penggunaan pekerjaan atau *output* yang diharapkan dari karyawan yang melaksanakan.

c. Peralatan

Pernyataan singkat mengenai perkakas, peralatan, dan informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu secara teliti.

d. Lingkungan

Deskripsi kondisi lingkungan kerja, lokasi kerja dan karakteristik lingkungan lain yang seperti tingkat bahaya dan kebisingan.

e. Aktivitas

Termasuk uraian tugas pekerjaan, tanggung jawab dan tampilan perilaku dalam pekerjaan. Aktivitas juga merupakan uraian interaksi

sosial yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti ukuran kelompok kerja, tingkat kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan.

Deskripsi pekerjaan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang karyawan yang memegang jabatan tersebut. Deskripsi pekerjaan menjadi dasar untuk menetapkan pekerjaan bagi karyawan yang spesifikasi pekerjaan dan evaluasi memegang jabatan itu. Deskripsi kerja yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan prestasi kerja tidak tercapai dengan maksimal dan dapat tercapai.

### **2.1.1.3 Indikator Deskripsi Pekerjaan**

Menurut Sedarmayanti, (2013: 89) terdapat lima indikator deskripsi pekerjaan yaitu:

1. Apa yang dilakukan

Setelah menempati jabatan yang ditetapkan apa yang akan dilakukan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.

2. Tanggung jawab

Kemampuan seseorang pegawai menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

3. Kecakapan atau pendidikan yang diperlukan

Setiap jabatan yang ada masing - masing diperlukan kecakapan dan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.

#### 4. Kondisi

Dimana jabatan itu dilaksanakan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan di *intern* organisasi serta di *ekstern* organisasi.

#### 5. Jenis dan kualitas

Orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut pada keterangan diatas menggambarkan bahwa seorang yang akan memegang jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

### **2.1.2 Motivasi Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Tegar, (2019: 77) Motivasi adalah perubahan energi dalam diri pribadi seseorang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sardiman, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang ditandai dengan “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Menurut Raja, (2015: 3) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu” Nawawi mengatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai

faktor pendorong yang berasal dari dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Dengan demikian, motivasi kerja akan berpengaruh terhadap performansi kerja.

Menurut Suranto, (2014: 149) Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sulaefi, (2018: 188) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan dalam koridor pendidikan, pekerjaan tersebut berupa mengajar, membuat administrasi kegiatan belajar mengajar serta mendidik siswa-siswi yang dibimbing olehnya dengan demikian dapat memberikan bimbingan, intruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan.

Dari definisi tersebut di atas maka dapat diberikan benang merah atau pengertian motivasi sebagai hasil rangkuman pengertian di atas yaitu, motivasi adalah daya dorong atau penggerak yang dapat berasal dari dalam individu maupun luar individu yang menggerakkan seseorang melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan dengan alasan internal dari dalam diri seorang karyawan atau seseorang tersebut.

### **2.1.2.2 Langkah-Langkah Memotivasi**

Menurut Sunyoto, (2012: 17) dalam memotivasi, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realitas.

### **2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Suranto, (2014: 148) motivasi dapat dogolongkan kedalam dua jenis yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar. Karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Jenis motivasi ini timbul dalam diri individu atas dasar kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu.

kenyamanan suasana dan lingkungan kerja, tingkat kepastian program pensiun hari tua.

1. Kebutuhan untuk disukai

Meliputi tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya, tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya, tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin.

2. Kebutuhan harga diri

Meliputi tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya, tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.

3. Kebutuhan pengembangan diri

Meliputi tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan

#### **2.1.2.4 Metode Motivasi**

Menurut Sedarmayanti,(2014: 82) Terdapat dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan tidak langsung.

1. Motivasi langsung (*Direction Motivation*)

Metode langsung adalah motivasi (*material* dan *non material*) 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*)

Metode tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

#### **2.1.2.5 Indikator-Indikator Motivasi**

Menurut Edison, (2016: 184) terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Meliputi tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan, tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.

2. Kebutuhan rasa aman

Meliputi tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya, tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja, tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja, tingkat kepastian program pensiun hari tua.

3. Kebutuhan untuk disukai

Meliputi tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya, tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya, tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin.

#### 4. Kebutuhan harga diri

Meliputi tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya, tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.

#### 5. Kebutuhan pengembangan diri

Meliputi tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan

### **2.1.2.6 Teori Motivasi**

Menurut Maslow, (2012: 82) terdapat lima teoei kebutuhan kebutuhan manusia terdiri dari

#### 1. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

#### 2. Kebutuhan akan Rasa Aman

Meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

### 3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa memiliki-dimiliki. Kebutuhan-kebutuhan ini meliputi dorongan untuk bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antarpribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta.

### 4. Kebutuhan Pengakuan

Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.

### 5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

## 1. Teori Kebutuhan ERG

Menurut Robin, (2012: 182) teori ERG ada tiga kebutuhan pokok manusia:

- a. *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan) suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta *Hygiene Factors* dari Herzberg.

- b. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan) mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan *hygiene factors* dari Herzberg.
- c. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan *motivation factors* dari Herzberg.

## 2. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi (Suranto, 2014: 149) yaitu :

- a. *Hygiene Factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (Eksternal).
- b. *Motivation Factors* yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan (Internal).

## 3. Teori Keadilan

Teori ini menyebutkan bahwa seseorang memiliki sifat untuk selalu menyetarakan antara usaha yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan imbalan yang diterimanya. Jika imbalan yang diterima dirasakan kurang adil, maka kemungkinan mereka akan meminta

imbalan yang lebih besar atau memberikan usaha yang lebih sedikit untuk organisasinya.

#### 4. Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Victor H.Vroom dalam bukunya yang berjudul "*Work and Motivation*". Teori ini menyebutkan bahwa jika seseorang memiliki harapan untuk mendapatkan sesuatu dan mengetahui ada jalan untuk mendapatkannya, maka motivasi untuk memenuhi harapan tersebut akan semakin tinggi.

#### 5. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Teori motivasi ini menyebutkan bahwa yang mempengaruhi motivasi seseorang bukan hanya karena kebutuhan, tetapi juga faktor-faktor dari luar dirinya. Manusia cenderung akan mengulangi hal yang dapat memberikan keuntungan bagi dirinya, dan menghindari hal yang dapat merugikan, dimana hal tersebut bisa jadi merubah perilaku asal dari individu tersebut.

#### 6. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Teori ini sebenarnya adalah hasil dari penyempurnaan teori-teori sebelumnya oleh para ahli. Pada teori ini dihasilkan faktor-faktor eksternal dan internal yang apabila berinteraksi secara positif maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi pada diri karyawan. Faktor eksternal tersebut antara lain; jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, dan sistem imbalan yang berlaku dan cara

penerapannya. Sedangkan faktor internal yang dimaksud antara lain; persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan.

#### 7. Teori Motivasi “Tiga Kebutuhan”

(McClelland, 2012: 184) teorinya *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau teori motivasi prestasi McClelland akan digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan akan prestasi Kebutuhan akan prestasi (*Need of achievement*) Orang yang memiliki kecenderungan nAch yang tinggi lebih tertarik untuk menemukan cara bagaimana ia mendapatkan sebuah prestasi tertentu. Orang-orang jenis ini umumnya lebih cenderung bekerja secara pribadi sehingga kurang cocok untuk bekerja dalam sebuah tim. Orang tipe ini cenderung lebih suka dengan persaingan. Dalam lingkungan kerja, orang-orang dengan nAch tinggi akan merasa puas jika mampu menduduki posisi tertentu sesuai dengan apa yang ia inginkan. Karena orientasinya adalah pencapaian, orang

dengan tinggi lebih cocok berkarir sebagai wiraswasta atau pekerjaan dengan target tertentu.

- b. **Kebutuhan kekuasaan** *Kebutuhan kekuasaan (Need of power)*, berbeda dengan orang-orang nAch yang berorientasi pada pencapaian, orang-orang yang memiliki need of power yang tinggi akan merasa puas jika ia mampu memberikan pengaruh pada lingkungan sekitar. Orang-orang yang ingin menjadi leader dalam lingkungannya. Mereka ingin setiap pandangan serta ide-ide yang ia miliki mendominasi di lingkungan dimana ia berada. Baik itu dalam lingkungan kerja maupun organisasi lain.
- c. **Kebutuhan afiliasi** *Kebutuhan Afiliasi (Need of affiliation)* memiliki arti bahwa setiap orang memiliki kebutuhan akan lingkungan yang bersahabat dan dapat bekerja sama dalam berorganisasi. Kebutuhan berafiliasi akan membuat seseorang cenderung menghilangkan suasana yang berpotensi menyebabkan persaingan, namun hal ini tentunya tidak akan menghambat keberhasilan seseorang dalam bekerja karena tentunya keterampilan dalam bekerja sama yang baik menjadi salah satu faktor seseorang dapat bekerja dengan baik.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Ayer *et al.*, (2016: 29) disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Seorang Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Menurut Hasibuan, (2012: 193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Mangkunegara, 2012:187) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang telah

ditentukan oleh pimpinan untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui atau diterima sebagai suatu tanggung jawab.

Dari definisi tersebut di atas maka dapat diberikan benang merah atau pengertian disiplin kerja sebagai hasil rangkuman pengertian di atas yaitu, disiplin kerja adalah kesadaran akan keterikatan seorang individu dengan norma norma aturan dan hokum bersama yang mengharuskan seseorang untuk menaati demi pencapaian tujuan pribadi dan kelompok atau bersama yang dengan menerapkan disiplin tersebut maka tujuan dan cita cita kelompok dapat terlaksana melalui sumbangan atau capaian tujuan pribadi dalam kelompok tersebut.

### **2.1.3.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Nitisemito, (2012: 130) terdapat tujuh Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan ) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, disiplin mereka akan semakin baik pula.

#### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sikap manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5. Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan pada suatu instansi.

### **2.1.3.3 Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Handoko, (2014: 84) terdapat jenis disiplin yaitu:

#### 1. Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong parakaryawan agar mengikuti berbagai standart atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

#### 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari

pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

#### **2.1.3.4 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Sedarmayanti, (2013: 178) tujuan disiplin kerja adalah :

1. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.
2. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara perusahaan dan karyawan. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diperusahaan
3. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
4. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

## **2.1.4 Prestasi Kerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Prestasi Kerja Karyawan**

Prestasi kerja berperan sebagai umpan balik dari berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Prestasi kerja karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Menurut Lutfiani, Maarif, & Purnawarman, (2019: 23) prestasi kerja merupakan suatu proses pengukuran hasil kinerja pegawai yang dilakukan oleh atasan yang berwenang dalam periode tertentu untuk mengevaluasi prestasi yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi kerja dengan demikian merupakan proses evaluasi seberapa baik karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan untuk kemudian dapat dikomunikasikan kepada pegawai tersebut sebagai tindaklanjut atau pertimbangan yang dapat dilakukan untuk mengambil keputusan berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja dengan mengetahui kondisi riil kinerja pegawai tersebut.

Menurut Mangkunegara, (2013: 187) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu, sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-

tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

#### **2.1.4.2 Indikator-Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Flippo, (2012: 182) terdapat lima Indikator Prestasi untuk mengukur prestasi kerja yaitu:

1. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan.

2. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.

3. Kehandalan

Dapat tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan, dan kerjasama.

4. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan yang korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.

5. Kehadiran.

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan

#### **2.1.4.3 Aspek-Aspek Prestasi Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2012: 182) terdapat aspek-aspek yang dinilai dalam prestasi kerja yaitu

1. Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja ini menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas - tugasnya dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kedisiplinan

Menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan - peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kerjasama

Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

6. Kepemimpinan

Menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

7. Kepribadian

Menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, diskusi, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

8. Kecakapan

Menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

9. Tanggung Jawab

Menilai karyawan dalam tanggungjawab dan kebijaksanaannya, pekerjaan dan yang dipergunakannya, serta hasil kerjanya, sarana dan prasarana perilaku kerjanya.

#### 2.1.4.4 Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para karyawan di mana terdapat berbagai faktor yaitu :

1. Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
3. Hasil penelitian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu:
  - a. Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi peawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
  - b. Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
  - c. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan.

#### **2.1.4.5 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaikan Prestasi Kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan- kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
2. Penyesuaian – penyesuaian Kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Evaluasi prestasi kerja. Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan prestasi kerja masa lalu.
4. Keputusan – keputusan Penempatan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Kebutuhan – kebutuhan Latihan dan Pengembangan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
6. Perencanaan dan Pengembangan Karier. Umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

7. Penyimpangan – penyimpangan Proses *Staffing*. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
8. Ketidak-akuran Informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sdm, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.
9. Kesalahan – kesalahan Desain Pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.
10. Tantangan – tantangan *Eksternal*. Kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti; keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainnya. departemen personalia dimungkinkan untuk menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

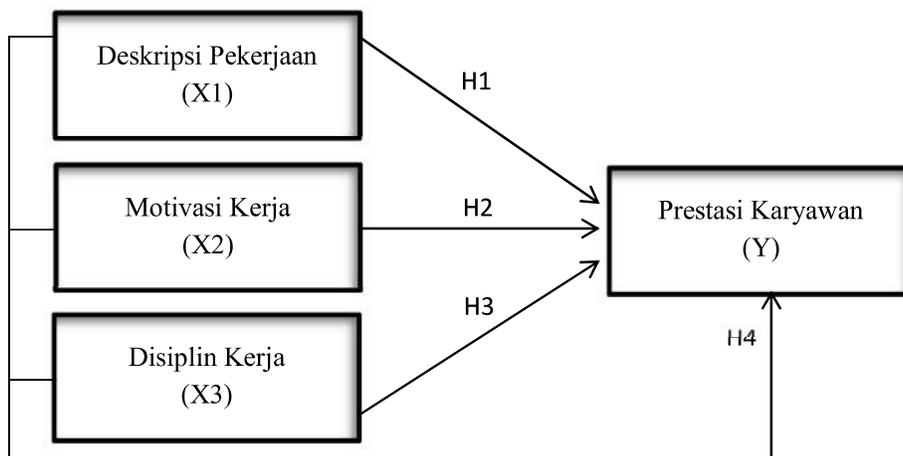
No	Peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan
1.	Mega Maskasari dan Arni Kurniati (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Izone Indonusa C&F Perfumery	Variabel Terikat 1. Kompensasi (X1) 2. Disiplin (X2) Variabel Terikat Prestasi Kerja (Y)	1. Kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Izone Indonusa C&F Perfumery 2. Disiplin berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Izone Indonusa C&F Perfumery
2	Pattisahusiwa (2013)	Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses	Variable bebas 1. Job description (X1) 2. Job Specification (X2) Variable Terikat Kinerja proses (Y)	1. Job description berpengaruh signifikan terhadap kinerja proses 2. Job specification berpengaruh tetap tidak signifikan terhadap kinerja proses
2	Urip Triandri Samsul Anwar (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu	Variabel Bebas 1. Pelatihan(X1) 2. Disiplin (X2) Variabel Terikat Prestasi Kerja (Y)	1. Pelatihan berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu 2. Disiplin berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu
3	<b>Sri Rahayu (2018)</b>	Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkar Nusantara Kabupaten Langkat	Variabel Bebas 1. Motivasi (X1) 2. Disiplin (X2) Variabel Terikat Prestasi Kerja (Y)	1. Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkar Nusantara Kabupaten Langkat 2. Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkar Nusantara Kabupaten Langkat

4	<b>Yusmirat dkk (2018)</b>	Pengaruh Kemampuan dan disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Propinsi Sulawesi Tenggara	Variabel Bebas 1. Kemampuan (X1) 2. Disiplin (X2)  Variabel Terikat Prestasi Kerja ( Y)	1. Kemampuan berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Propinsi Sulawesi Tenggara 2. Disiplin berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Propinsi Sulawesi Tenggara
5	Adhyasak a Hutama dkk (2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. MEGAH SEJAHTERA)	Variabel Bebas 1. Pengalaman Kerja (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Kepuasan Kerja (X3)  Variabel Terikat Prestasi Kerja	1. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera) 2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera) 3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera)
6	Muhammad Nasir dan M. Ridha Siregar (2017)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor PLN ( Persero) Banda Aceh	Variabel Bebas 1. Pelatihan (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Disiplin (X3) Variabel Bebas Prestasi Kerja ( Y)	1. Pelatihan, berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor PLN ( Persero) Banda Aceh 2. Kompensasi, berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor PLN ( Persero) Banda Aceh 3. Disiplin , berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor PLN ( Persero) Banda Aceh
7	Bahru efendi Damanik (2018)	Pengaruh Motivasi dan Pengembangan diri terhadap Prestasi Kerja Dosen. Amik Tunas Bangsa Pemantang Siantar	Variabel Bebas 1. Motivasi (X1) 2. Pengembangan Diri (X2) Variabel Terikat Prestasi Kerja	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Dosen. Amik Tunas Bangsa Pemantang Siantar 2. Pengembangan Diri berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Dosen. Amik Tunas Bangsa Pemantang Siantar

8	<i>Hasrudy Tanjung (2015)</i>	Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja	Variabel Bebas 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) Variabel Terikat Prestasi Kerja	1. Disiplin kerja berpengaruh Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja 2. Motivasi kerja berpengaruh Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja
9	Mappasomba dkk (2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel rabar)	Variabel Bebas 1. Motivasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) Variabel Terikat Prestasi Karyawan	1. Motivasi berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel rabar) 2. Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel rabar)

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hubungan antar variabel diatas, maka dapat digunakan suatu bagan untuk menggambarkan paradigma pemikiran dalam penilitan ini. Konsep dalam penelitian ini menganggap bahwa prestasi karyawan seorang karyawan sangat ditentukan oleh deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

### 2.3 Hipotesis

Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Duta Logistik Asia
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Duta Logistik Asia
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Duta Logistik Asia
- H4 : Deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Duta Logistik Asia