

BAB II

TUJUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Pelaksanaan kinerja di dalam suatu instansi atau perusahaan sangatlah penting, karena jika kinerja karyawan di suatu perusahaan tidak berjalan dengan baik akan berdampak buruk bagi perusahaan tersebut. Sebaliknya jika kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut baik maka akan berdampak baik baik pula bagi perusahaan dan perusahaan akan berkembang lagi dari sebelumnya. Oleh karena itu pimpinan di dalam perusahaan harus memperhatikan betul kinerja karyawannya.

Menurut Timpe (1999) dalam Sari (2013), mengartikan kinerja adalah hasil kinerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai norma dan etika. Menurut Alwi (1997) dalam Ananto (2014), kinerja adalah hasil dari kinerja karyawan kepada organisasi di mana bekerja sebagai karyawan. Jika karyawan disertai tugas dan tanggung jawab mempunyai kemampuan, skill dan motivasi tinggi tentunya akan menyumbangkan kinerja bagi anggota dewan. Jadi, untuk

mengupayakan terwujudnya optimalisasi kerja pada karyawan, maka yang pertama dan utama adalah rekrutmen dan pelatihan, lalu memberikan motivasi yang dapat mengikat secara moratis.

b. Tujuan Pengelolaan Kinerja

Sebagaimana yang disampaikan oleh Mitra (2005), bahwa sistem pengelolaan kinerja memiliki tiga tujuan, yaitu:

1) Tujuan strategis

Dalam konsep ini suatu organisasi hendaknya mampu mengaitkan antara aktifitas pegawai dan tujuan organisasi. Salah satunya yaitu dengan mendefenisikan kriteria hasil, pelaku dan faktor-faktor pendukung lain. Untuk mencapai semua ini diperlukan sistem yang fleksibel karena disaat diperlukan perubahan tujuan dan strategi, maka perilaku dan karekteristik pegawai juga berubah secara berkesinambungan.

2) Tujuan administratif

Perusahaan atau pun organisasi menggunakan informasi pengelolaan kinerja untuk kebijakan administratif, seperti gaji, penghargaan kinerja individu, bonus tahunan, dan kenaikan jabatan.

3) Tujuan pengembangan

Mengembangkan potensi pegawai secara efektif pada pekerjaan mereka. Ketika pegawai tidak mampu menunjukkan hasil kerja sesuai harapan yang seharusnya, maka perlu dilakukan evaluasi

kerja. Dalam pelaksanaan evaluasi tersebut sebaiknya tidak hanya aspek-aspek kelemahan pegawai saja yang didefinisikan tetapi juga factor penyebab kelemahan tersebut. Seperti kurangnya keahlian, masalah motivasional dan hambatan lain yang dialami pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Wardoya (2006) dalam Pramudyo (2010), mengatakan bahwa ada dua variable yang dapat mempengaruhi kinerja produktivitas seseorang, yaitu:

- 1) Variable individual yang meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifat, fisik, minat dan motivasi, kepuasan kerja, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta individual lainnya.
- 2) Variable situasional
 - a) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi metode kerja, kondisi dan desain pengalaman kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik.
 - b) Factor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan, dan pengawasan, system upa dan lingkungan sosial.

Menurut Rivai (2001), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan

masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. Selanjutnya, dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi:

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

3) Sasaran kinerja

Menurut Wibowo (2011) dalam Ismawan (2014), sasaran kerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang diinginkan dicapai tersebut terselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran kinerja merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya sebagai berikut:

- a) *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- b) *The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- c) *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- d) *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
- e) *The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu bentuk tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) dalam Baihaqi (2010), yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Menurut Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Achmad Suyuti (2001) dalam Baihaqi (2010), yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan

mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Menurut Handoko (1995), menyatakan bahwa dalam kenyataannya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan tingkat prestasi suatu organisasi. Pemimpin yang efektif adalah yang yang mempunyai sifat-sifat atau kualitas tertentu yang diinginkan seperti kharisma, berpandangan ke depan memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Zainum (1989), sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin antaranya adalah berbadan sehat, kuat dan penuh energi, yakin akan maksud dan tujuan organisasi, selalu bergairah, bersifat ramah tamah, mempunyai keteguhan hati, unggul dalam teknik kerja, sanggup bertindak tegas, mempunyai kecerdasan, pandai mengajari bawahan, dan percaya pada diri sendiri.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan Transformasional

Menurut Reitz (1981), ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pemimpin yaitu meliputi:

- 1) Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pimpinan hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya mempengaruhi pilihan akan gaya.

- 2) Pengharapan dan perilaku atasan, pemimpin secara jelas memakai gaya yang berorientasi pada tugas.
- 3) Karakteristik, harapan perilaku bawahan akan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakn organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan perilaku rekan.

c. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya atau cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tindakan apa yang akan mereka lakukan untuk mengatur dan menjalankan suatu perusahaan. Menurut Robbins (2007), pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Modiani (2012), kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada

yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Sedangkan menurut Yukl (2009), kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

d. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010):

1) Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya

2) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan.

Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4) Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Yukl (2009) yaitu:

- a) Pengaruh ideal/kharismatik: perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin
- b) Pertimbangan individual meliputi pemberian dorongan, dukungan dan pelatihan terhadap pengikut.
- c) Motivasi inspirasional yang meliputi penyampaian visi yang menarik, untuk memfokuskan bawahan, dan model perilaku yang tepat.
- d) Stimulasi intelektual perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2004) dalam Reza (2010), berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Gibson (2003), merupakan kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002), motivasi positif dapat meningkatkan semangat dan produktivitas dalam jangka panjang. Motivasi adalah salah satu faktor penentu kinerja, motivasi

terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini terdapat hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi.

b. Fungsi Motivasi

Dalam proses bekerja, motivasi sangat diperlukan, sebab seseorang yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja, tidak akan mungkin melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Motivasi diperlukan dalam menentukan intensitas usaha bekerja bagi para pegawai.

Menurut Djamarah (2002) ada tiga fungsi motivasi:

- 1) Motivasi sebagai pendorong perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya karyawan ambil dalam rangka bekerja.
- 2) Motivasi sebagai penggerak perbuatan. Dorongan psikologis melahirkan sikap terhadap karyawan itu merupakan suatu kekuatan yang tak terbandung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.
- 3) Motivasi sebagai pengarah perbuatan. karyawan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana perbuatan

yang harus dilakukan dan mana perbuatan yang diabaikan.

c. Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut:

- 1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik atau faktor dari dalam diri seseorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif, dan juga kebutuhan hidup.
- 2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga, dan bias juga berasal dari pendapat orang lain.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Menurut Simamora (1997), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2004).

Hasibuan (2004), berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Setiyawan dan Waridin (2006), ada 5 faktor penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- 5) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004):

- a) Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b) Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2004), juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

- 1) Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
- 2) Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
- 3) Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

b. Tipe-Tipe Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2001) dalam Jamjuma (2011), disiplin kerja dapat dilakukan dengan 2 tipe, yaitu:

1) Disiplin preventif

Merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja untuk mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga penyalahgunaan-penyalahgunaan tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri dan diantara karyawan. Berdasarkan cara ini karyawan menjaga disiplin mereka bukan semata-mata dikarenakan unsur paksaan manajemen.

2) Disiplin korektif

Merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tingkat pendisiplinan (*disciplinary action*).

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Handoko (2001) dalam Jumjuma (2011), membagi jenis disiplin kerja menjadi 2, yaitu:

1) *Self Discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya setelah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi peraturan yang berlaku.

2) *Command Discipline*

Disiplin ini timbul bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan, akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Adanya hasrat yang kuat untuk melakukan sepenuhnya apa yang sudah jadi norma, etika, keidah yang berlaku.
- b) Adanya perilaku yang terkendali.
- c) Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai atau karyawan dapat dilihat dari:

- 1) Kepatuhan karyawan atau pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 2) Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- 3) Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

B. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan antara Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dilihat dari penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Waridin dan Bambang Guritno (2005), Suranta (2002) dan Tampubolon (2007), menyatakan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kinerja karyawan.

Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula Reza (2010).

Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) dalam Reza (2010), menyebutkan ada salah satu factor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) dalam Reza (2010), menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja

pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

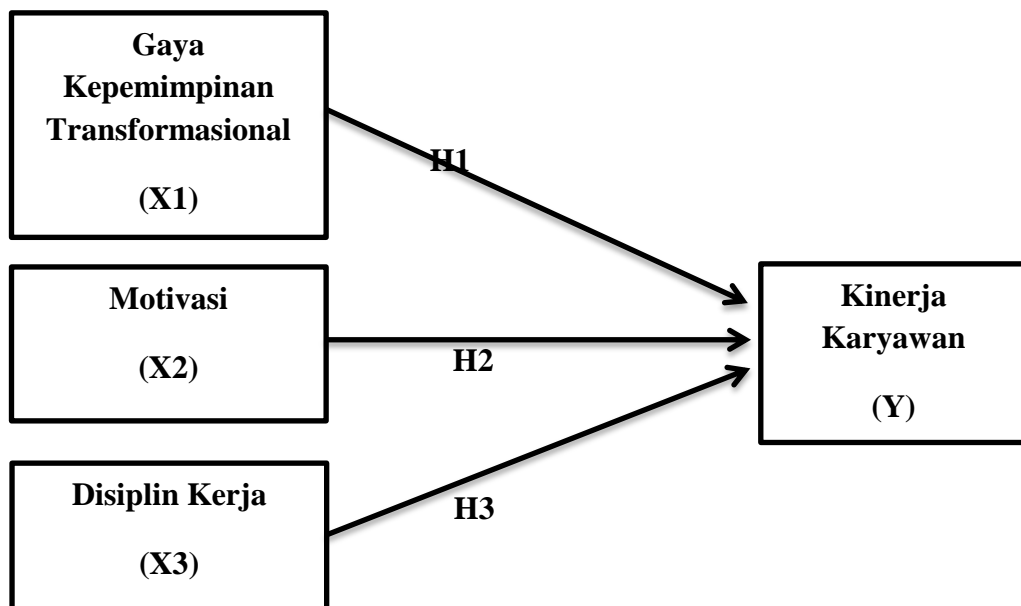
Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005), menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

C. Model Penelitian

Dari uraian pemikiran tersebut di atas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1
Model Penelitian