



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, FASILITAS KERJA,  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN *LINE LEAVIS*  
DI PT KHARISMA BUANA JAYA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**

**Pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh**

**Unggul Priyatmono**

**7101413187**

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2017**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 10 Agustus 2017

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi

Pembimbing



Ade Rustiana

NIP. 196801021992031002



Dra. Nanik Suryani, M. Pd.

NIP. 195604211985032001

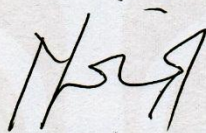


**PENGESAHAN KELULUSAN**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang:

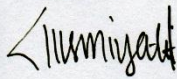
Hari : Kamis  
Tanggal : 31 Agustus 2017

Penguji I



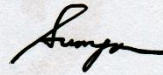
Nina Oktarina, S. Pd., M. Pd  
NIP. 197810072003122002

Penguji II



Ismiyati, S. Pd., M. Pd.  
NIP. 198009022005012002

Penguji III



Dra. Nanik Suryani, M. Pd.  
NIP. 195604211985032001

Mengetahui,  
Dean Fakultas Ekonomi



Dr. Wahyono, MM.  
NIP. 195601031983121001

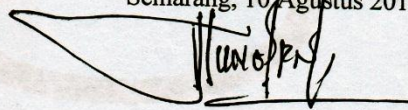
## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Unggul Priyatmono  
NIM : 7101413187  
Tempat Tanggal Lahir : Cilacap, 31 Januari 1995  
Alamat : Surusunda RT 03 RW 09, Karangpucung  
Kabupaten Cilacap

Menyatakan bahwa yang tertulis di skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 10 Agustus 2017



Unggul Priyatmono

NIM 7101413187



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

Wahai orang-orang beriman! Jika kamu menolong agama Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu. (Surah Muhammad : 7)

### Persembahan

1. Untuk kedua orang tuaku (Bapak Supriyanto dan Ibu Supinah)
  2. Untuk saudara kandung (Rahmah Nuraini, Siti Fatonah, dan Akhmad Fatoni)
  3. Untuk almamaterku Universitas Negeri Semarang
- Terima kasih atas doa, dukungan, dan motivasinya.

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

*Alhamdulillahirrahil'alamin.* Puji syukur senantiasa terpanjatkan atas limpahan Rahmat, Hidayah, dan Karunia Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kharisma Buana Jaya”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh Studi Strata 1 (S1) gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Penyusun menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penyusun untuk menimba ilmu dan menyelesaikan pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang dengan kebijaksanaannya memberikan kesempatan kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi dan studi yang baik.
3. Dr. Ade Rustiana, M. Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi yang memberikan ijin kepada penyusun untuk menyusun skripsi.
4. Dra. Nanik Suryani, M. Pd., Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penyusun sampai dengan selesai.
5. Aisah, S. E., Kepala Personalia PT Kharisma Buana Jaya yang memberikan kesempatan dan ijin melakukan penelitian di PT Kharisma Buana Jaya.

6. Karyawan PT Kharisma Buana Jaya atas kerjasama dan kesediaannya menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Seluruh teman-teman seperjuangan Pendidikan Administrasi Perkantoran 2013.
8. Semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Atas segala bantuan yang diberikan semoga mendapat balasan yang dari Allah SWT. Semoga skripsi yang telah tersusun ini dapat memberikan manfaat dan menambah ilmu serta wawasan bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 14 Agustus 2017

Penyusun

The logo of Universitas Negeri Semarang (UNNES) is a large, stylized yellow emblem. It features a central vertical element resembling a flame or a torch, with two large, curved, flame-like shapes on either side. At the top, there is a red flame-like shape with a white outline. The entire emblem is set against a white background.

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## SARI

**Unggul Priyatmono. 2017.** “Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Buana Jaya”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dra. Nanik Suryani, M.Pd

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan suatu organisasi perusahaan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja dianggap penting karena menyangkut bagaimana proses kerja berlangsung. PT Kharisma Buana Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *garment*/tekstil yang memproduksi jaket dan celana yang terbuat dari bahan katun dan leavis. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kurang maksimal karena belum sepenuhnya mahir dalam mengoperasikan mesin sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Kharisma Buana Jaya dengan jumlah 267 karyawan dan sampel pada penelitian ini (*simple random sampling*) sejumlah 158 karyawan dengan menggunakan rumus yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael*. Metode pengumpulan data menggunakan angket, dokumentasi, observasi dan wawancara. Analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan:  $Y = 7,000 + 0,301 X_1 + 0,731 X_2 + 0,214 X_3 + e$ . Uji F yang diperoleh  $F_{hitung} = 103,988$  dengan signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ) sehingga  $H_4$  diterima. Secara parsial (uji t) Motivasi kerja ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} = 3,017$  dengan signifikansi 0,003 ( $<0,05$ ), sehingga  $H_1$  diterima. Fasilitas kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung} = 4,382$  dengan signifikansi 0,000 ( $>0,05$ ), sehingga  $H_2$  diterima. Disiplin kerja ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{hitung} = 2,778$  dengan signifikansi 0,006 ( $<0,05$ ), sehingga  $H_3$  diterima. Secara simultan ( $R^2$ ) motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66,3%.

Simpulan dari penelitian ini adalah: 1) ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, 2) ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, 3) ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 4) ada pengaruh antara motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Saran penelitian ini adalah PT Kharisma Buana Jaya hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja keras dan berprestasi, menambah sumber penerangan di tempat kerja, dan adil terhadap karyawan antara hak dan kewajiban sehingga proses pekerjaan akan lancar dan tujuan perusahaan akan tercapai.



## ABSTRACT

**Unggul Priyatmono. 2017.** "The Effect of Work Motivation, Working Facilities, and Work Discipline on Employee Performance PT Kharisma Buana Jaya". Essay. Department of Economic Education. Semarang State University. Advisors Dra. Nanik Suryani, M.Pd

**Keywords: Work Motivation, Work Facility, Work Discipline, Employee Performance**

Employee performance was measure of success of a company's organization. Performance is the result achieved by a person, both quantity and quality within an organization in accordance with the responsibility given to achieve certain goals. Performance is considered important because it concerns how the work process takes place. PT Kharisma Buana Jaya is a company engaged in the garment or textiles that produce jackets and pants made of cotton and leavis. Based on the results of observations and interviews show that there are still some employees who are less than the maximum because not fully proficient in operating the machine so it is not timely in completing the work.

The population of this study is all employees who work in PT Kharisma Buana Jaya which amounted to 267 employees and the sample in this study (simple random sampling) of 158 employees by using the formula developed by Isaac and Michael. Methods of data collection using questionnaires, documentation, observation and interviews. Data analysis used descriptive analysis percentage and multiple linear regression analysis.

The results showed that multiple linear regression analysis obtained equation:  $Y = 7,000 + 0,301 X1 + 0,731 X2 + 0,214 X3 + e$ . The F test obtained  $F_{count} = 103.988$  with a significance of 0.000 ( $<0.05$ ) so that  $H_4$  is accepted. Partially (t test) Work motivation ( $X_1$ ) obtained  $t_{hitung} = 3,017$  with significance 0,003 ( $<0,05$ ), so  $H_1$  accepted. Working facility ( $X_2$ ) obtained  $t_{hitung} = 4,382$  with significance 0,000 ( $> 0,05$ ), so  $H_2$  accepted. Work discipline ( $X_3$ ) obtained  $t_{hitung} = 2.778$  with significance 0.006 ( $<0.05$ ), so that  $H_3$  accepted. Simultaneously ( $R^2$ ) work motivation, work facilities, and work discipline affect employee performance of 66,3%.

The conclusion of this research were: 1) there is influence between work motivation on employee performance, 2) there is influence between work facility to employee performance, 3) there is influence between work discipline to employee performance, 4) there is influence between work motivation, And work discipline together on the performance of employees. Suggestion of this research is PT Kharisma Buana Jaya should give appreciation to employees who work hard and achievement, add source of lighting at work, and fair to employees between rights and obligations so that work process will be smooth and company goal will be fulfilled.

## DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
PENGESAHAN KELULUSAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PRAKATA.....	v
SARI .....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	11
1.3 Cakupan Masalah .....	12
1.4 Rumusan Masalah .....	12
1.5 Tujuan Penelitian .....	13
1.6 Manfaat Penelitian .....	13
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	13
1.6.2 Manfaat Praktis .....	14
1.7 Orisinalitas Penelitian .....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	16
2.1 Kajian Teori Utama ( <i>Grand Theory</i> ) .....	16
2.1.1 Teori Kinerja .....	16
2.2 Kinerja Karyawan .....	18
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	18
2.2.2 Penilaian Kinerja .....	19
2.2.3 Faktor-faktor Penilaian Kinerja .....	20

	Halaman
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	21
2.2.5 Unsur-unsur dalam Kinerja .....	21
2.2.6 Indikator Kinerja Karyawan .....	22
2.3 Motivasi Kerja .....	23
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	23
2.3.2 Teori Motivasi Kerja .....	24
2.3.2.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow .....	24
2.3.2.2 Teori Motivasi Pemeliharaan dari Herzberg .....	26
2.3.2.3 Teori Prestasi dari Mc Clelland .....	27
2.3.3 Penilaian Motivasi .....	29
2.3.4 Asas-asas Motivasi .....	29
2.3.5 Metode-metode Motivasi .....	30
2.3.6 Tujuan Pemberian Motivasi .....	31
2.3.7 Ciri-ciri Motivasi Kerja .....	31
2.3.8 Indikator Motivasi Kerja .....	32
2.4 Fasilitas Kerja .....	34
2.4.1 Pengertian Fasilitas Kerja .....	34
2.4.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja .....	34
2.4.3 Indikator Fasilitas Kerja .....	35
2.5 Disiplin Kerja .....	37
2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	37
2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	38
2.5.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	41
2.5.4 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja .....	42
2.5.5 Indikator Disiplin Kerja .....	44
2.6 Kajian Penelitian Terdahulu .....	46
2.7 Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian .....	51
2.7.1 Kerangka Berfikir .....	51
2.7.2 Hipotesis Penelitian .....	55
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>56</b>



	Halaman
3.1 Jenis dan Desain Penelitian .....	56
3.2 Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel .....	56
3.2.1 Populasi .....	56
3.2.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	57
3.3 Variabel Penelitian .....	58
3.3.1 Variabel Dependen atau Terikat .....	58
3.3.2 Variabel Independen atau Bebas .....	59
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	62
3.4.1 Kuesioner atau Angket .....	62
3.4.2 Dokumentasi .....	63
3.4.3 Observasi .....	63
3.4.4 Wawancara .....	63
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	64
3.5.1 Uji Validitas .....	64
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	67
3.5.3 Analisis Deskriptif .....	67
3.6 Uji Hipotesis .....	68
3.6.1 Analisis Regresi Berganda .....	68
3.6.2 Uji Simultan (Uji F) .....	69
3.6.3 Uji Parsial (Uji t) .....	69
3.6.4 Koefisien Determinasi .....	70
3.6.5 Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ) .....	70
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	70
3.7.1 Uji Normalitas .....	70
3.7.2 Uji Multikolinearitas .....	71
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	71
<b>BAB IV PEMBAHASAN</b> .....	<b>72</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	72
4.1.1 Analisis Deskriptif Persentase .....	72
4.1.2 Uji Asumsi Klasik .....	78

	Halaman
4.1.2.1 Uji Normalitas .....	78
4.1.2.2 Uji Multikolinearitas .....	79
4.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	81
4.1.3 Analisis Regresi Berganda .....	82
4.1.4 Uji Hipotesis .....	84
4.1.4.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	84
4.1.4.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) .....	85
4.1.5 Uji Koefisien Determinasi .....	86
4.1.5.1 Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ) .....	86
4.1.5.2 Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ) .....	87
4.2 Pembahasan .....	88
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>97</b>
5.1 Simpulan .....	97
5.2 Saran .....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>99</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>102</b>

## DAFTAR TABEL

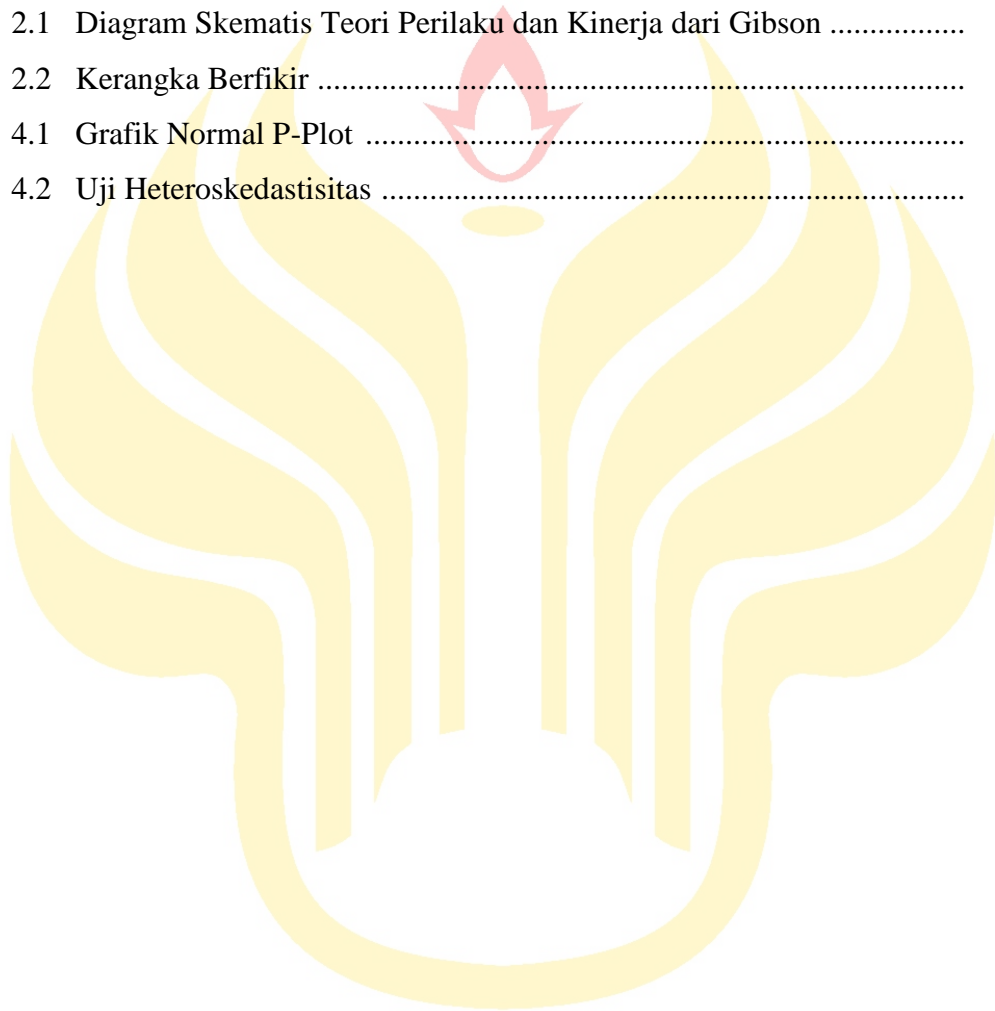
	Halaman
1.1 Data Jumlah Karyawan dan Target Produksi Bagian <i>Line</i> Leavis .....	4
1.2 Data Hasil Angket Observasi Kinerja Karyawan .....	5
1.3 Data Hasil Angket Observasi Motivasi Kerja .....	7
1.4 Data Hasil Angket Observasi Fasilitas Kerja .....	9
1.5 Data Hasil Angket Observasi Disiplin Kerja .....	10
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	47
3.1 Tabel Jumlah Karyawan Bagian <i>Line</i> Leavis .....	57
3.2 Hasil Uji Coba Validitas Instrumen .....	65
3.3 Hasil Uji Coba Reliabilitas Instrumen .....	67
3.4 Interval Persentase dan Kriteria Variabel X1, X2, dan X3 .....	68
4.1 Deskriptif Persentase Variabel Motivasi Kerja.....	72
4.2 Deskriptif Persentase Indikator Motivasi Kerja.....	73
4.3 Deskriptif Persentase Variabel Fasilitas Kerja.....	74
4.4 Deskriptif Persentase Indikator Fasilitas Kerja.....	75
4.5 Deskriptif Persentase Variabel Disiplin Kerja .....	76
4.6 Deskriptif Persentase Indikator Disiplin Kerja .....	77
4.7 Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov-Smirnov (K-S)</i> .....	78
4.8 Uji Multikolinearitas .....	80
4.9 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	82
4.10 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	84
4.11 Hasil Parsial (Uji t) .....	85
4.12 Hasil Uji Determinasi Simultan ( $R^2$ ) .....	87
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ) .....	87

UNNES  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja dari Gibson .....	17
2.2 Kerangka Berfikir .....	54
4.1 Grafik Normal P-Plot .....	79
4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	81



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Surat izin Observasi .....	103
2. Hasil Observasi Awal .....	104
3. Hasil Wawancara .....	105
4. Data Jumlah Karyawan dan Target Produksi Bagian <i>Line</i> Leavis....	108
5. Angket dan Persentasi Observasi Awal .....	110
6. Tabulasi Data Angket Observasi Awal .....	112
7. Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen .....	113
8. Angket Uji Coba Instrumen .....	114
9. Tabulasi Uji Coba Instrumen Penelitian .....	122
10. Hasil Uji Validitas .....	126
11. Uji Reliabilitas .....	132
12. Angket Penelitian .....	133
13. Tabulasi Data Penelitian .....	141
14. Analisis Deskriptif Persentase Motivasi Kerja .....	147
15. Analisis Deskriptif Persentase Fasilitas Kerja .....	153
16. Analisis Deskriptif Persentase Disiplin Kerja .....	157
17. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	163
18. Tabulasi Data Regresi .....	165
19. Hasil Analisis Regresi .....	169
20. Daftar Nama Responden Penelitian .....	172
21. Daftar Fasilitas bagian produksi leavis di PT Kharisma Buana Jaya Cilacap .....	176
22. Surat Izin Penelitian .....	177
23. Surat Keterangan Hasil Penelitian .....	178
24. Dokumentasi .....	179

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. “Organisasi (*organization*) merupakan suatu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar terdiri atas dua atau lebih orang-orang yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Robbins, 2016:2)”. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk



mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

PT Kharisma Buana Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *garment*/tekstil. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan berdiri tahun 2016. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Kharisma Buana Jaya yang berlokasi di Karangpucung Kabupaten Cilacap karena di sini pusat kegiatan manajerial dilakukan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan PT Kharisma Buana Jaya juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari

lingkungannya, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

“Kinerja (*performance*) merupakan kombinasi dari efektivitas dengan efisiensi pada saat melakukan tugas pokok pekerjaan (Robbins, 2016:396)”. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebuah organisasi harus berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 24 Maret 2017 pukul 09.10-09.35 dengan Ibu Aisah selaku kepala personalia di PT Kharisma Buana Jaya, Beliau mengatakan bahwa kinerja para karyawan kurang maksimal karena masih banyak karyawan yang belum sepenuhnya mahir dalam mengoperasikan mesin sehingga tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Apabila hal ini terus dibiarkan maka akan mengganggu proses produksi sehingga akan mempengaruhi target atau hasil produksi perusahaan. Selain mempengaruhi target produksi hal ini juga akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan yang membuat jaket dan

celana leavis. Berikut ini merupakan daftar jumlah karyawan dan target produksi bagian *line* leavis di PT Kharisma Buana Jaya.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan dan Target Produksi bagian *Line* Leavis**

No	<i>Line</i>	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Bidang Produksi
1.	<i>Line 1</i>	40	275 buah/hari	Membuat jaket leavis
2.	<i>Line 2</i>	40	275 buah/hari	Membuat jaket leavis
3.	<i>Line 3</i>	40	600 buah/hari	Membuat celana leavis
4.	<i>Line 4</i>	40	600 buah/hari	Membuat celana leavis
5.	<i>Line 5</i>	40	600 buah/hari	Membuat celana leavis
6.	<i>Line 6</i>	40	600 buah/hari	Membuat celana leavis
7.	<i>Line 7</i>	27	-	Finishing
Jumlah		267 Karyawan		

Sumber: Data diolah peneliti (Lampiran 4, Halaman 108)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang khusus dibagian *line* leavis ada 267 orang. Setiap karyawan sudah terbagi dalam 7 *line* dalam produksi bagian leavis ini. Pada setiap *line* ada yang mengerjakan jaket, celana, dan *finishing*. Dalam pembuatan jaket leavis, di setiap *line*-nya terbagi dalam pembuatan kerah, sabuk, saku, dan ret sleting. Berdasarkan tabel di atas khusus dalam pembuatan jaket leavis target dalam sehari adalah 275 buah setiap *line*. Kemudian pada pembuatan celana leavis, setiap *line*-nya juga terbagi dalam pembuatan saku, ret sleting, golpi, dan yoke. Dalam pembuatan celana leavis target produksi dalam sehari adalah 600 buah untuk setiap *line*. Untuk karyawan yang bekerja di bagian *finishing* berjumlah 27 orang yang bertugas untuk memeriksa jaket dan celana leavis, pemeriksaan pengukuran, papan dan bercak. Selain itu setelah dijahit semua potongan diperiksa untuk memastikan bahwa jaket dan celana leavis yang dibuat sesuai dengan standar pembeli. Berikut ini



merupakan data hasil angket observasi yang dilakukan pada tanggal 28 Maret 2017.

**Tabel 1.2 Data Hasil Angket Observasi Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<b>Kuantitas Kerja</b>					
1.	Kuantitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan target yang diterapkan perusahaan.	0	35%	65%	0
<b>Kualitas Kerja</b>					
2.	Kualitas hasil kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.	0	40%	60%	0
<b>Kedalaman Pengetahuan</b>					
3.	Saya memahami betul tugas yang diberikan oleh perusahaan.	10%	55%	35%	0
<b>Kehadiran</b>					
4.	Saya hadir atau berangkat kerja sehingga pekerjaan atau tugas dari perusahaan dapat saya selesaikan dengan cepat.	5%	70%	25%	0
<b>Kerjasama</b>					
5.	Ketika proses menyelesaikan pekerjaan, saya meminta bantuan rekan kerja.	0	15%	85%	0
<b>Inisiatif</b>					
6.	Saya berinisiatif untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan tepat waktu.	5%	30%	65%	0

Sumber : Data diolah peneliti (Lampiran 5, Halaman 111)

Berdasarkan hasil angket observasi kinerja karyawan yang dibagikan secara acak kepada 20 karyawan di PT Kharisma Buana Jaya, dapat dilihat bahwa pada indikator kuantitas kerja karyawan sebanyak 65% menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa masih adanya karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kemudian pada indikator kualitas kerja juga dapat dilihat bahwa sebanyak 60% karyawan menjawab tidak setuju kalau kualitasnya pekerjaannya sudah baik atau lebih baik dari karyawan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa

kualitas hasil kerja karyawan belum sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Dilihat dari sisi kerjasamanya sendiri, ternyata 85% menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama antar karyawan masih rendah padahal ketika kesulitan menyelesaikan pekerjaan bisa meminta bantuan rekan kerja yang lain, padahal sistem kerjanya itu sendiri bersifat kelompok. Kemudian pada indikator inisiatif ternyata sebanyak 65% karyawan menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu masih rendah.

Faktor-faktor yang diduga dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Robbins (2016:127), “Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”. Seorang karyawan dalam bekerja sudah tentu harus memiliki motivasi yang tinggi karena hal ini dapat mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Motivasi dalam bekerja akan memberikan semangat lebih terhadap diri seorang. Seperti yang diungkapkan oleh Wibowo (2014:321) bahwa

“Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatkan motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi”.

Fenomena yang saya temukan adalah intensitas pemimpin bertemu dengan karyawan masih kurang sehingga pimpinan jarang memberikan motivasi kepada karyawan. Apabila motivasi kerja karyawan masih rendah hal ini dapat

berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Berikut ini merupakan data hasil angket observasi yang dilakukan pada tanggal 28 Maret 2017.

**Tabel 1.3 Data Hasil Angket Observasi Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>					
1.	Saya mendapatkan kebutuhan yang layak di tempat kerja.	10%	70%	20%	0
<b>Kebutuhan Keamanan</b>					
2.	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan.	5%	95%	0	0
<b>Kebutuhan Sosial</b>					
3.	Saya mudah berkomunikasi dengan karyawan lain yang belum kenal.	0	45%	55%	0
<b>Kebutuhan Penghargaan</b>					
4.	Saya mendapatkan pujian atau penghargaan ketika hasil kerja saya melebihi target yang telah ditentukan.	0	30%	70%	0
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>					
5.	Saya suka melaksanakan tugas yang menantang.	0	45%	55%	0

Sumber : Data diolah peneliti (Lampiran 5, Halaman 110)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada indikator kebutuhan sosial ternyata 55% karyawan menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih susah menjalin komunikasi dengan karyawan lain yang belum dikenal. Kemudian pada indikator kebutuhan penghargaan ternyata 70% karyawan menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang belum mendapat apresiasi dari perusahaan khususnya dari pimpinan ketika kerja mereka melebihi target. Padahal dengan adanya penghargaan yang lebih diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu pada indikator aktualisasi diri ternyata sebanyak 55% karyawan menjawab tidak setuju ketika mereka suka mendapatkan tugas yang menantang dari perusahaan. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa karyawan belum mempunyai keberanian untuk

mengambil tugas yang lebih karena dikhawatirkan dapat mempengaruhi proses penyelesaian pekerjaan itu sendiri.

Menurut penelitian Slamet Riyadi (2011) menyatakan bahwa motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistic 4,293. Hal ini diperkuat oleh penelitiannya Windy dan Gunasti (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, fasilitas kerja juga diduga berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. “Fasilitas kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Moenir,1987:197)”. Dalam setiap segi proses pekerjaan yang produktif, maka perusahaan harus berusaha menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai guna menunjang proses jalannya pekerjaan. Apabila fasilitas kerja sudah lengkap dan baik maka diharapkan dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2013:45) bahwa

“Segep yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh organisasi, tentunya dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki akan semakin baik dan produktivitasnya mengalami peningkatan yang berarti”.

Fenomena yang saya temukan di perusahaan adalah tempat ibadah (mushola) yang terlalu kecil sehingga tidak cukup untuk menampung karyawan yang hendak beribadah serta tidak adanya tempat khusus bagi karyawan untuk beristirahat sehingga banyak karyawan yang istirahat ditepian jalan raya, parkir, atau pulang kerumah masing-masing. Berikut ini merupakan data hasil angket observasi yang dilakukan pada tanggal 28 Maret 2017.



**Tabel 1.4 Data Hasil Angket Observasi Fasilitas Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<b>Fasilitas alat kerja</b>					
1.	Alat atau mesin jahit buat bekerja berfungsi dengan baik.	55%	45%	0	0
<b>Fasilitas perlengkapan kerja</b>					
2.	Penerangan di tempat kerja sudah cukup dan berfungsi dengan baik.	25%	75%	0	0
<b>Fasilitas sosial</b>					
3.	Tempat untuk ibadah para karyawan sudah tersedia dan memadai.	0	0	80%	20%

Sumber : Data diolah peneliti (Lampiran 5, Halaman 110)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada indikator fasilitas alat kerja ternyata sebanyak 55% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa alat yang digunakan untuk para karyawan bekerja berfungsi dengan baik sehingga hal ini dapat memperlancar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian pada indikator fasilitas perlengkapan kerja sebanyak 75% karyawan menjawab setuju. Berarti ini menunjukkan bahwa penerangan sebagai fasilitas penunjang karyawan dalam bekerja sudah baik dan memenuhi standar. Sedangkan untuk indikator fasilitas sosial sebanyak 80% karyawan menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa sarana ibadah untuk para karyawan belum memadai atau belum bisa menampung seluruh karyawan yang hendak beribadah. Kemudian menurut penelitiannya Christian,dkk (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di RS Pancaran Kaih Manado.

Kemudian faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Fathoni (2006:126), “Kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik

disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya”. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi.

Seperti yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2006:317) bahwa

“Disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini mengejutkan orang yang beranggapan bahwa disiplin dapat merusak perilaku. Para karyawan bisa saja menolak tindakan disiplin yang tidak adil dari managernya, namun tindakan yang diambil untuk mempertahankan standar yang sudah ditetapkan bisa mendorong adanya norma kelompok dan menghasilkan peningkatan kinerja kerja dan rasa keadilan”.

Menurut hasil wawancara dengan Ibu Aisah selaku kepala personalia, Beliau mengatakan bahwa masih ada karyawan yang main-main ketika bekerja atau tidak serius dalam menyelesaikan pekerjaan. Berikut ini merupakan data hasil angket observasi yang dilakukan pada tanggal 28 Maret 2017.

**Tabel 1.5 Data Hasil Angket Observasi Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<b>Tujuan dan Kemampuan</b>					
1.	Saya mempunyai tujuan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja.	20%	60%	20%	0
<b>Ketegasan</b>					
2.	Pimpinan tegas dalam mengambil keputusan sehingga mempengaruhi kualitas kedisiplinan karyawan.	0	65%	35%	0
<b>Balas Jasa</b>					
3.	Gaji yang saya dapat mempengaruhi disiplin saya dalam bekerja.	5%	55%	40%	0
<b>Waskat (Pengawasan Melekat)</b>					
4.	Saya tetap disiplin dalam bekerja meskipun pimpinan tidak mengawasi pekerjaan karyawan.	0	25%	75%	0
<b>Sanksi Hukuman</b>					
5.	Sanksi atau hukuman mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.	50%	50%	0	0

Sumber : Data diolah peneliti (Lampiran 5, Halaman 111)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada indikator ketegasan ternyata sebanyak 65% karyawan menjawab setuju. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa pimpinan tegas dalam mengambil keputusan sehingga karyawan akan semakin disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian pada indikator sanksi hukuman ternyata sebanyak 50% karyawan menjawab sangat setuju dan sisanya 50% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mematuhi terhadap adanya sanksi dan hukuman yang berlaku di perusahaan. Penelitiannya yang dilakukan oleh Tongo-Tongo (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja anggota..

Berdasarkan fakta dan fenomena yang ada, saya tertarik untuk melakukan sebuah penelitian lebih lanjut di PT Kharisma Buana Jaya dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Line* Leavis di PT Kharisma Buana Jaya”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas terdapat masalah mengenai kinerja karyawan di PT Kharisma Buana Jaya. Masalah yang terjadi disebabkan oleh motivasi kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Berkaitan dengan motivasi kerja, sesama karyawan yang belum kenal jarang melakukan komunikasi dan karyawan jarang menerima penghargaan dari perusahaan.
- 2) Fasilitas kerja, sarana tempat ibadah para karyawan terlalu kecil sehingga tidak dapat menampung karyawan yang jumlahnya banyak.

- 3) Kemudian mengenai disiplin kerja, masih ada karyawan yang telat masuk ke perusahaan ketika jam istirahat sudah selesai.

### **1.3 Cakupan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka perlu dilakukan batasan masalah terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini difokuskan pada : Pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *line* leavis di PT Kharisma Buana Jaya. Peneliti memilih kinerja karyawan karena meningkatnya kinerja karyawan akan membawa dampak pada kemajuan perusahaan dan pada dasarnya akan mempengaruhi tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor motivasi kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Buana Jaya?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Buana Jaya?



3. Apakah ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Buana Jaya?
4. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Buana Jaya?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Buana Jaya.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Buana Jaya.
3. Mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Buana Jaya.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Buana Jaya.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam hal kinerja, yaitu dengan melihat hasil

penelitian ini dapat menambah konsep-konsep baru tentang motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja.

2) Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

#### 1.6.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2) Bagi Universitas Negeri Semarang

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

3) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM khususnya karyawan beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan sistem kerja dan rekrutmen karyawan dengan memperhatikan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

#### 1.7 Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan tentang pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada teori utama dan penentuan ukuran atau jumlah sampel yang digunakan. Pada kajian teori utama (*Grand Theory*) tentang kinerja menggunakan teori *Gibson* dan penetapan ukuran sampel menggunakan

rumus dari *Isaac* dan *Michael*. Pada penelitian ini, peneliti mengkaji mengenai pengaruh variabel X (motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) di PT Kharisma Buana Jaya.



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

##### 2.1.1 Teori Kinerja

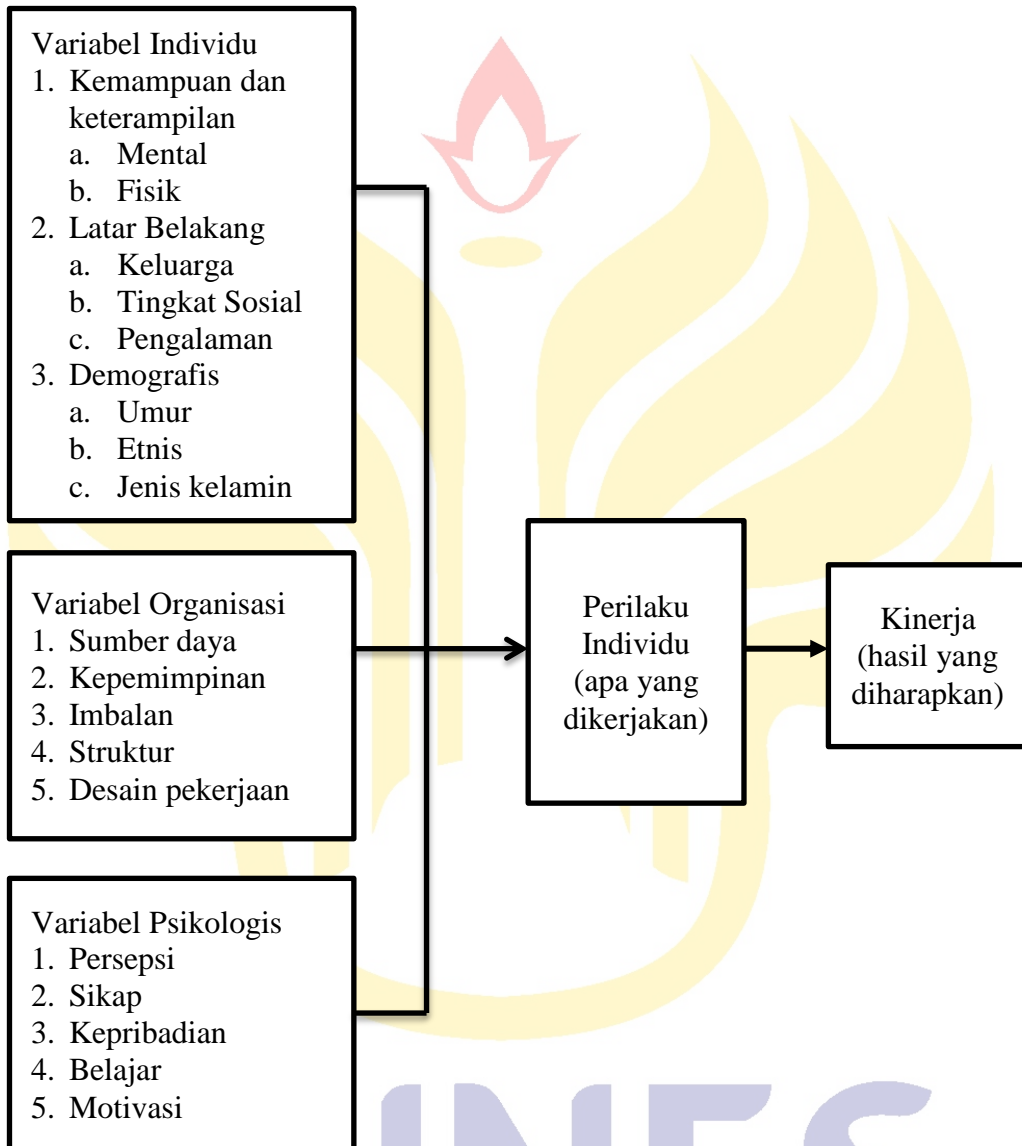
Teori kinerja yang diperkenalkan oleh Gibson (1987) menjelaskan tentang pengaruh perilaku yang berhubungan dengan kinerja individu. Gibson menyampaikan model teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Terdapat tiga variabel yang dikandung dalam teori kinerja yaitu variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi.

Variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Variabel psikologis terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Teori kinerja dari Gibson digunakan sebagai teori dasar dalam penelitian ini karena model teori tersebut sudah mencakup keseluruhan variabel baik variabel dependen maupun independen dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut diantaranya, kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (X1), fasilitas kerja (X2), dan disiplin kerja (X3). Variabel organisasi dalam teori ini terwakili oleh fasilitas kerja yang termasuk sub-variabel sumber daya. Variabel psikologis dalam teori ini terwakili oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja yang termasuk sub-variabel sikap.



Berikut disajikan diagram skematis variabel yang mempengaruhi perilaku kinerja menurut Gibson:



**Gambar 2.1 Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja dari Gibson**

Sumber: Notoatmodjo (2007)

## 2.2 Kinerja Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. “Kinerja (*performance*) merupakan kombinasi dari efektivitas dengan efisiensi pada saat melakukan tugas pokok pekerjaan (Robbins, 2016:396)”.

Menurut Wibowo (2014:3) menyatakan “kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja”. Kemudian menurut Mangkunegara (2009:97) menyatakan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh

seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.2.2 Penilaian Kinerja**

Menurut Bacal dalam Wibowo (2014:187) menyatakan “penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode tertentu”. Pendapat lain menurut Williams dalam Wibowo (2014:188) “penilaian kinerja adalah sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional, pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan”. Hal senada pendapat Armstrong dalam wibowo (2014:188) “kinerja adalah secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume serta melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya”.

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

UNNES  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

### 2.2.3 Faktor-faktor Penilaian Kinerja

Menurut Moeheriono (2014:139-140) faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari aspek sebagai berikut:

1. Hasil kerja adalah keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja biasanya terukur seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset dan lain-lain.
2. Perilaku adalah aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi adalah kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya. Seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
4. Komparatif adalah membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualan selama satu bulan.

Allen dalam Wibowo (2014:193) menyatakan manfaat penilaian kinerja:

1. penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
2. proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
3. Komponen kunci dari strategi kompetitif.

Penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwasanya manfaat penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap karyawan. Serta pimpinan dapat mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya. Maka pimpinan dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut. Sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang



strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga dari tujuan organisasi di dalam instansi akan cepat tercapai.

#### **2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2009:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

##### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata IQ (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

##### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.2.5 Unsur-unsur dalam Kinerja**

Tika (2006:121) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan

3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

### **2.2.6 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2016:399):

1. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja menekankan pada efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Kedalaman Pengetahuan

Kedalaman pengetahuan merupakan ukuran untuk mengetahui seberapa jauh pemahaman seorang karyawan atau pegawai mengenai tugas atau pekerjaannya. Seorang karyawan atau pegawai yang memiliki pengetahuan

mengenai pekerjaannya akan sangat membantu dalam proses penyelesaian pekerjaannya.

#### 4. Kerjasama

Dalam sebuah organisasi (perusahaan), kerjasama antar sesama karyawan harus berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan kerjasama antar karyawan yang baik akan sangat membantu dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan. Kerjasama yang baik akan tercipta dengan adanya hubungan atau komunikasi yang berjalan lancar antar sesama karyawan.

#### 5. Kehadiran

Kehadiran seorang karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam berlangsungnya kegiatan di perusahaan. Hadir tidaknya seorang karyawan akan sangat berpengaruh terhadap hasil atau tujuan yang direncanakan perusahaan sebelumnya.

#### 6. Inisiatif

Merupakan ide atau pemikiran seorang pegawai atau karyawan dimana mereka berusaha untuk melakukan pembaharuan dalam bekerja, melakukan tindakan pengecekan terhadap pekerjaannya, serta berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya yang sudah menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

### **2.3 Motivasi Kerja**

#### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

“Motivasi adalah proses psikologis yang memberikan stimulasi dan mengarahkan pada perilaku yang memiliki tujuan (Kinicki dan Kreitner,

2014:212)”. “Motivasi adalah cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2007:92)”. Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2014:322) menyatakan bahwa, “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras orang berusaha”. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus-menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Sedangkan menurut Anoraga (2009:35), “Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan pada karyawan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas.

### **2.3.2 Teori Motivasi Kerja**

#### **2.3.2.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

“Abraham Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki lima kebutuhan (Robbins, 2016:128)”. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1. **Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang meliputi rasa lapar, haus, berlindung dan kebutuhan fisik lainnya.

2. **Kebutuhan Keamanan**

Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kebebasan batin, kebutuhan ini meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan.

3. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan masalah-masalah hubungan sosial. Kebutuhan ini meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.

4. **Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan penilaian seseorang terhadap dirinya. Faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian, dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, perhatian dan pengakuan.

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kemauan seseorang untuk mengembangkan dan merealisasikan kemampuannya. Meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan



pemenuhan diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

### 2.3.2.2 Teori Motivasi Pemeliharaan dari Herzberg

Teori motivasi pemeliharaan atau teori motivasi higienis atau teori dua faktor yaitu teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja, sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja.

“Herzberg membedakan apa yang mereka sebut *“motivators”* atau “pemuas” dan faktor-faktor pemeliharaan (Kinicki dan Kreitner, 2014:215)”.

*Motivators* (pemuas) mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja. Faktor-faktor pemeliharaan mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi, dan meskipun faktor-faktor ini tidak dapat memotivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja atau menurunkan produktivitas. Perbaikan terhadap faktor-faktor pemeliharaan akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat digunakan sebagai sumber kepuasan kerja.

Faktor-faktor pemuas dan pemeliharaan dalam kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor pemuas (intrinsik)
  - a. Prestasi
  - b. Penghargaan
  - c. Pekerjaan kreatif dan menantang
  - d. Tanggungjawab
  - e. Kemajuan dan peningkatan

2. Faktor-faktor pemeliharaan
  - a. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan
  - b. Kualitas pengendalian teknik
  - c. Kondisi kerja
  - d. Hubungan kerja
  - e. Status pekerjaan
  - f. Keamanan kerja
  - g. Kehidupan pribadi dan Penggajian

Faktor-faktor pemeliharaan sebagai faktor negatif (yang ekstrinsik) dapat mengurangi dan menghilangkan ketidakpuasan kerja dan menghindarkan masalah, tetapi tidak dapat digunakan untuk memotivasi karyawan. Hanya faktor-faktor positiflah, “*motivators*” (yang intrinsik), yang dapat memotivasi para karyawan untuk melaksanakan keinginan manajer.

### **2.3.2.3 Teori Prestasi dari Mc Clelland**

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Dia melihat pada tiga kebutuhan yaitu, (Robbins, 2016:131):

1. Kebutuhan akan pencapaian (nAch)

Adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar. Kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari

bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (nPow)

Adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya. Kebutuhan akan kekuasaan ini merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta menggerakkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

3. Kebutuhan akan afiliasi (nAff)

Adalah keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat. Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gairah kerja seseorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja.
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

- e. Seseorang karena kebutuhan akan afiliasi ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

### **2.3.3 Penilaian Motivasi**

Ada dua metode yang seringkali digunakan untuk menilai kekuatan keinginan-keinginan. Pertama-tama pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan keinginan-keinginan spesifik, dirumuskan dan para karyawan diminta untuk menunjukkan ada tiadanya keinginan demikian pada diri mereka. Daftar keinginan-keinginan yang dapat dirumuskan banyak sekali.

Masalah dalam hal mengikuti pendekatan demikian, adalah bahwa ia tidak memungkinkan sang pekerja untuk bereaksi sesuai dengan kekuatan masing-masing keinginan, ataupun tidak diperhatikannya pengaruh keinginan tertentu atas keinginan lain. “Prosedur kedua adalah mengasumsi bahwa masing-masing pekerja memiliki suatu hierarki kebutuhan, dimana ada kebutuhan tertentu yang lebih kuat dibandingkan kebutuhan lain dan bahwa seseorang individu akan berupaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang paling kuat dirasakan, pada waktu permulaan (Winardi, 2002:138-140)”.

### **2.3.4 Asas-asas Motivasi**

Menurut Hasibuan (2007:98-99) asas-asas motivasi adalah sebagai berikut:

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri kepada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan.
6. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi.

### **2.3.5 Metode-metode Motivasi**

Hasibuan (2009:149) menerangkan terdapat dua metode motivasi yaitu motivasi langsung (*direct motivation*) dan motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), sebagaimana di jelaskan sebagai berikut:

#### **1. Motivasi langsung (*Direct Motivation*)**

Adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.

UNNES  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



## 2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

### 2.3.6 Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2009:97-98) tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### 2.3.7 Ciri-ciri Motivasi Kerja

Sardiman (2007:81) mengatakan bahwa motivasi ada pada diri setiap orang yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas (suka bekerja keras, terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).

2. Ulet dalam menghadapi kesulitan
3. Menunjukkan minat untuk sukses
4. Lebih senang bekerja sendiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
6. Dapat mempertahankan pendapatnya
7. Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

### **2.3.8 Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Abraham Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan (Robbins, 2016:128). Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang meliputi rasa lapar, haus, berlindung dan kebutuhan fisik lainnya.

## 2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kebebasan batin, kebutuhan ini meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan.

## 3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan masalah-masalah hubungan sosial. Kebutuhan ini meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.

## 4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan penilaian seseorang terhadap dirinya. Faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian, dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, perhatian dan pengakuan.

## 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kemauan seseorang untuk mengembangkan dan merealisasikan kemampuannya. Meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

## **2.4 Fasilitas Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Menurut Moenir (1987:197), “Fasilitas adalah sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. “Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali (Bary, 2002:67)”. Arikunto dalam wulandari (2015:13) berpendapat, “Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha”.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. keterlibatan pustakawan dan tenaga administrasi sangat menentukan pengadaan fasilitas perpustakaan perguruan tinggi ini, sehingga ketersediaan koleksi perpustakaan menjadi bermakna karena dukungan fasilitas yang dirancang dengan baik.

### **2.4.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis

usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2004: 22) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

#### **2.4.3 Indikator Fasilitas Kerja**

Moenir (1987:197-199) membagi fasilitas mejadi 3 golongan, yaitu:

1. Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis yaitu sebagai berikut:

- a. Alat kerja manajemen

Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi, dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjelaskan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja.

- b. Alat kerja operasional

Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian



ini termasuk di dalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tik, mesin pengganda, mesin penghitung, mesin komputer.

## 2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini adalah:

- a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b. Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
- c. Penerangan yang cukup.
- d. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
- e. Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- f. Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, *air conditioning* (AC).
- g. Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

## 3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai buangan,

rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial. Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai) memperlancar usaha.

Fasilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja fisik yaitu segala sesuatu (kemudahan) yang berupa alat-alat kerja operasional dan perlengkapan operasional kerja yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai kecamatan.

## **2.5 Disiplin kerja**

### **2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “latihan”, dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. “Fathoni (2006:126) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. “Hasibuan (2009: 42) juga menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Hal senada pendapat Singodimedjo dalam Sutrisno (2011: 86) mengatakan

“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, disiplin

karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

### **2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011: 89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. 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 dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan ataruan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat

berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan

penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin  
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
  - a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
  - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
  - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
  - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun. Menurut Mas'ud dalam Sutrisno (2011: 92) menyatakan “Dengan kepemimpinan yang baik berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka”.
8. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan  
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedadaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.



### 2.5.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014: 190) jenis-jenis disiplin kerja adalah:

#### 1. Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

#### 2. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu.

#### 3. Disiplin preventif

Disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan. Serta berfungsi untuk mendorong para pegawai, sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin tersebut tanpa paksaan.

#### 4. Disiplin korektif

Untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Fungsi dari disiplin korektif

yaitu untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran di kemudian hari.

5. Disiplin progresif

Pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai dalam memperbaiki kesalahan.

#### **2.5.4 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja**

Menurut Heru Subekti dalam Hartatik (2014:188-189) prinsip-prinsip disiplin yang perlu dikembangkan, yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan mempunyai perilaku positif

Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi role model atau panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan staf.

2. Penelitian yang cermat

Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius dan pimpinan harus memahami akibatnya. Oleh karena itu, data dikumpulkan secara factual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah dilakukan, analisis dan bila perlu minta pendapat dari pimpinan lainnya.

3. Kesegaran

Pimpinan harus peka terhadap hal yang dilakukan bawahan sesegera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana. Sebab, bila dibiarkan menjadi kronis. Pelaksanaan disiplin yang akan ditegakkan dapat dianggap lemah, tidak jelas dan akan memengaruhi hubungan kerja dalam organisasi tersebut.

4. Fokus pada masalah

Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan, bukan pada pribadinya. Kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.

5. Peraturan dijalankan secara konsisten

Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.

6. Lindungi kerahasiaan

Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf. Oleh karena itu lebih baik diskusikan permasalahan secara pribadi. Pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang. Kerahasiaan harus tetap dijaga karena mungkin dapat mempengaruhi masa depannya.

7. Fleksibel

Tindakan indisipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah dianalisis dan dipertimbangkan. Hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahan, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuan dan pengaruhnya terhadap organisasi.

8. Mengandung nasihat

Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima. File pegawai yang berisi catatan khusus dapat digunakan sebagai acuan sehingga ia dapat mematuhi kesalahannya.

9. Tindakan konstruktif

Pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami kesalahannya, jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi. Upayakan agar staf dapat mengubah perilakunya, sehingga tindakan indisipliner tidak terulang lagi.

10. *Follow up* (evaluasi)

Pimpinan harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah. Apabila perilaku bawahan tidak berubah pimpinan harus melihat kembali penyebabnya dan mengevaluasi kembali batasan akhir tindakan indisipliner tersebut.

### **2.5.5 Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Fathoni, 2006:127), di antaranya ialah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan

kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

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

3. Balas jasa

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

4. Keadilan

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

5. Waskat (Pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.



## 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

Dengan sanksi dan hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

## 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan di segani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

## 8. Hubungan kemanusiaan

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

### 2.6 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pembanding dan referensi dalam menyusun skripsi. Hal ini dilakukan agar pembaca mengetahui perbedaan dan persamaan antar skripsi. Adapun penelitian terdahulu dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan
1.	Sitty Yuwalliatin (2006)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang.	Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa $F_{hitung} (39.507) > F_{tabel} (8.57)$ . Tingkat sign variabel bebas menunjukkan angka sebesar $0.000 < 0.05$ . Berarti hipotesis yang diajukan ( $H_4$ ) yakni adalah ada pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan komitmen terhadap kebenarannya/kinerja, terbukti didukung data empiris.	Salah satu variabel penelitian yang dilakukan oleh Sitty sama dengan yang akan diteliti yaitu motivasi atau dalam penelitian yang akan dilakukan adalah motivasi kerja. Namun dalam penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel budaya organisasi dan komitmen melainkan fasilitas kerja dan disiplin kerja.
2.	Slamet Riyadi (2011)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Salah satu variabel penelitian yang dilakukan oleh Slamet sama dengan yang akan diteliti yaitu motivasi atau dalam penelitian yang akan dilakukan adalah motivasi kerja. Namun dalam penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan
				variabel kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan melainkan fasilitas kerja dan disiplin kerja.
3.	Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)	Hasil menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian yang telah dilakukan sama-sama menggunakan variabel motivasi yaitu motivasi kerja. Perbedaanya pada objek penelitian dan variabel X lainnya.
4.	Yubersius Tongo-Tongo (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara.	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh linear terhadap kinerja anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulut sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulut.	Penelitian yang telah dilakukan sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja. Perbedaanya pada objek penelitian, variabel X lainnya, serta teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan <i>systematic random sampling</i> . Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan
				<i>simple random sampling.</i>
5.	Christian G. Kelatow, Adolfina, Dan Irvan Trang (2016)	Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada RS. Pancaran Kasih Manado.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RS. Pancaran Kasih Manado.	Penelitian yang telah dilakukan sama-sama menggunakan variabel fasilitas kerja. Perbedaannya pada objek penelitian, variabel X lainnya, dan jenis penelitian yaitu penelitian asosiatif atau hubungan. Penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif.
6.	Regina Aditya Reza (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Penelitian yang telah dilakukan sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Perbedaannya pada objek penelitian, variabel X lainnya, dan cara pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan <i>simple random sampling.</i>
7.	Eka Desy Wulandari	Pengaruh Lingkungan	Berdasarkan hasil penelitian	Penelitian yang telah dilakukan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan
	(2015)	Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta.	menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. Hal ini dibuktikan nilai F-hitung sebesar 286,926 dengan Sig. 0.000. Sumbangan efektif semua variabel bebas sebesar 92,3% terhadap kinerja karyawan dan 7,7% oleh variabel yang lain.	sama-sama menggunakan variabel fasilitas kerja. Perbedaannya pada objek penelitian, variabel X lainnya yaitu dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Eka termasuk jenis penelitian <i>ex post facto</i> dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.
8.	Pamela Akinyi Omollo (2015)	<i>Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County.</i>	<i>In conclusion, managers should know that employees are motivated by monetary rewards. It is recommended that there is need for managers to have a comprehensive motivation scheme in all aspects of an organization as this is directly proportional to the output of the employees.</i>	Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel motivasi yaitu motivasi kerja perbedaannya pada metode penelitiannya yaitu deskriptif kualitatif. Dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan deskriptif kuantitatif.



## **2.7 Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian**

### **2.7.1 Kerangka Berfikir**

Setiap organisasi, baik yang berbentuk swasta maupun pemerintahan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan, diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Mengingat akan pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu organisasi harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Jadi bila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik juga karena kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu dan kelompok.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan tiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, fasilitas kerja dan disiplin kerja. Pengaruh ketiga variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Seorang karyawan dalam bekerja sudah tentu harus memiliki motivasi yang tinggi karena hal ini dapat mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Motivasi dalam bekerja akan memberikan semangat lebih terhadap diri seorang. Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2014:322) menyatakan bahwa, “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-

menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras orang berusaha”. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)”, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan**

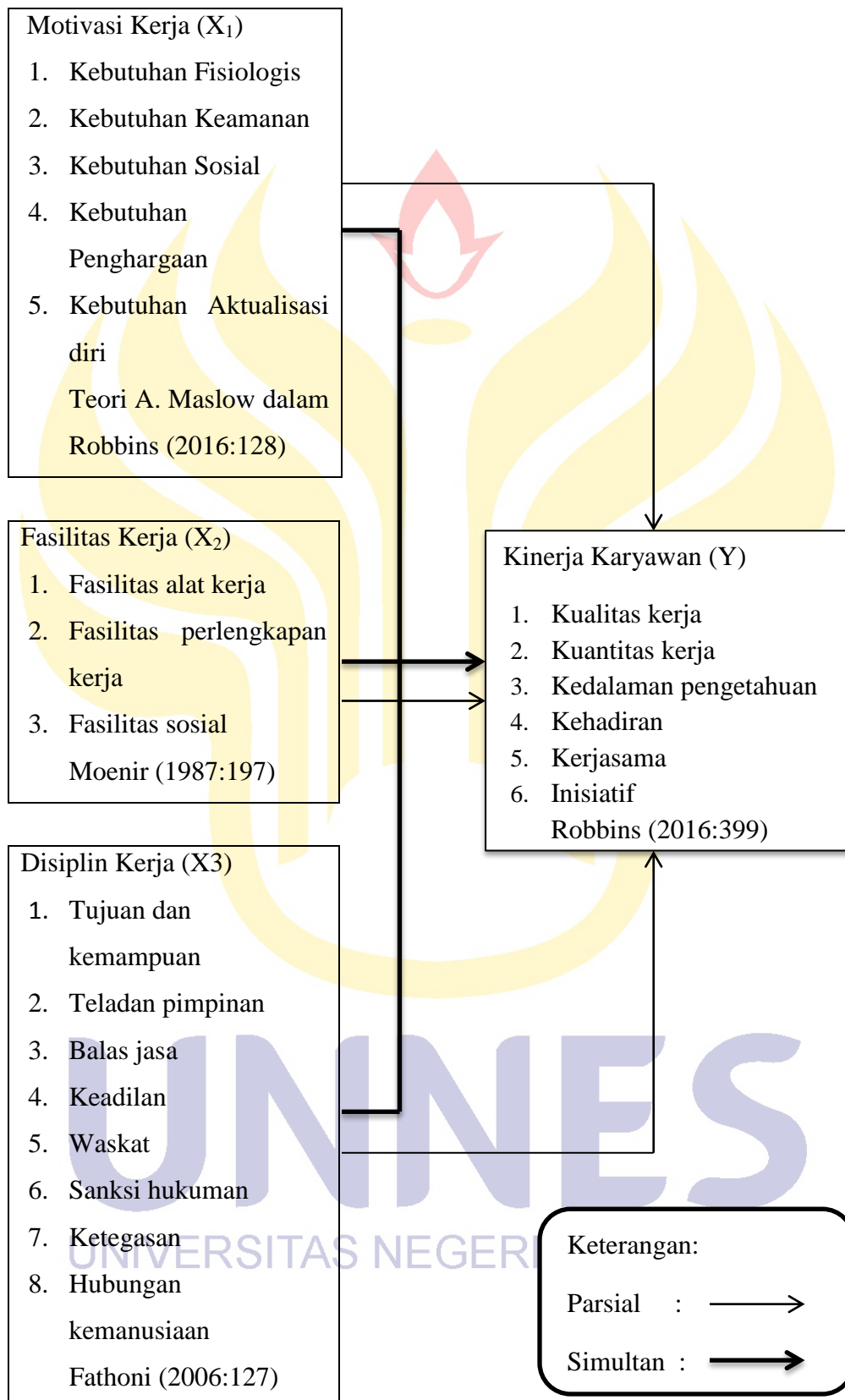
Fasilitas kerja juga sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai. Pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa alat kerja dan perlengkapan kerja lainnya. Menurut Moenir (1987:197), “Fasilitas adalah sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Penelitian yang dilakukan oleh Christian G. Kelatow, Adolfina, Dan Irvan Trang (2016) yang berjudul “Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada RS. Pancaran Kasih Manado”, menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RS. Pancaran Kasih Manado.

### **3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Disiplin kerja karyawan memegang peran penting karena disiplin kerja menunjukkan keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang optimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan untuk organisasi. “Fathoni (2006:126) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Penelitian yang dilakukan oleh Yubersius Tongo-tongo (2014) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara”, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brrimob Polda Sulut.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



**Gambar 2.2 Kerangka Berfikir**

### 2.7.2 Hipotesis Penelitian

“Sugiyono (2015: 96) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Ada pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Buana Jaya Cilacap. Besarnya pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja di PT Kharisma Buana Jaya Cilacap dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) yakni sebesar 66,3%. Dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,9% dan sisanya sebesar 33,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Buana Jaya Cilacap dengan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) sebesar 5,57%.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Buana Jaya Cilacap dengan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) sebesar 11,08%.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kharisma Buana Jaya Cilacap dengan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) sebesar 4,75%.

## 5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil simpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan kebutuhan penghargaan, pimpinan PT Kharisma Buana Jaya Cilacap dapat memberikan *reward* atau penghargaan secara material dapat berupa tambahan gaji, bonus atas prestasinya, dan lain-lain serta penghargaan non material dapat berupa pujian langsung yang disampaikan kepada karyawan yang berprestasi.
2. Berkaitan dengan fasilitas perlengkapan kerja, perusahaan PT Kharisma Buana Jaya Cilacap hendaknya menambah lagi jumlah lampu sebanyak 6 buah yang lebih terang dan dalam kondisi baik sebagai sumber penerangan utama dan ventilasi cahaya atau jalan masuknya cahaya matahari sebagai sumber penerangan dari luar sehingga karyawan akan semakin jelas melihat ketika mengoperasikan mesin jahit atau bekerja.
3. Berkaitan dengan keadilan, PT Kharisma Buana Jaya Cilacap dapat memberikan hak para karyawan dengan adil yang sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang dilakukan berupa gaji yang cukup, bonus tambahan jam lembur, penghargaan atas prestasi yang dicapai, serta memberikan rasa aman dan nyaman ketika bekerja. Selain itu untuk para karyawan yang telat masuk saat jam istirahat selesai hendaknya kepala produksi bisa lebih meningkatkan lagi pengawasan terhadap karyawan sehingga tindakan indisipliner seperti itu dapat diminimalisir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aprilia, M.Windy., & Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. *The Indonesian Accounting Review*. Volume 2 No. 2. Hal: 215 – 228 Surabaya: STIE Perbanas Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barry. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Christian dkk. 2016. *Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RS. Pancaran Kasih Manado*. *Jurnal EMBA*. Volume 4 No. 5. Hal: 303-408. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah.Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Lakasana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kuswantoro, Agung. 2014. *Pendidikan Administrasi Perkantoran Berbasis Teknologi Informasi Komputer*. Jakarta: Salemba Infotek
- Mangkunegara, AA. Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja: Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moenir, A S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kpegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung.

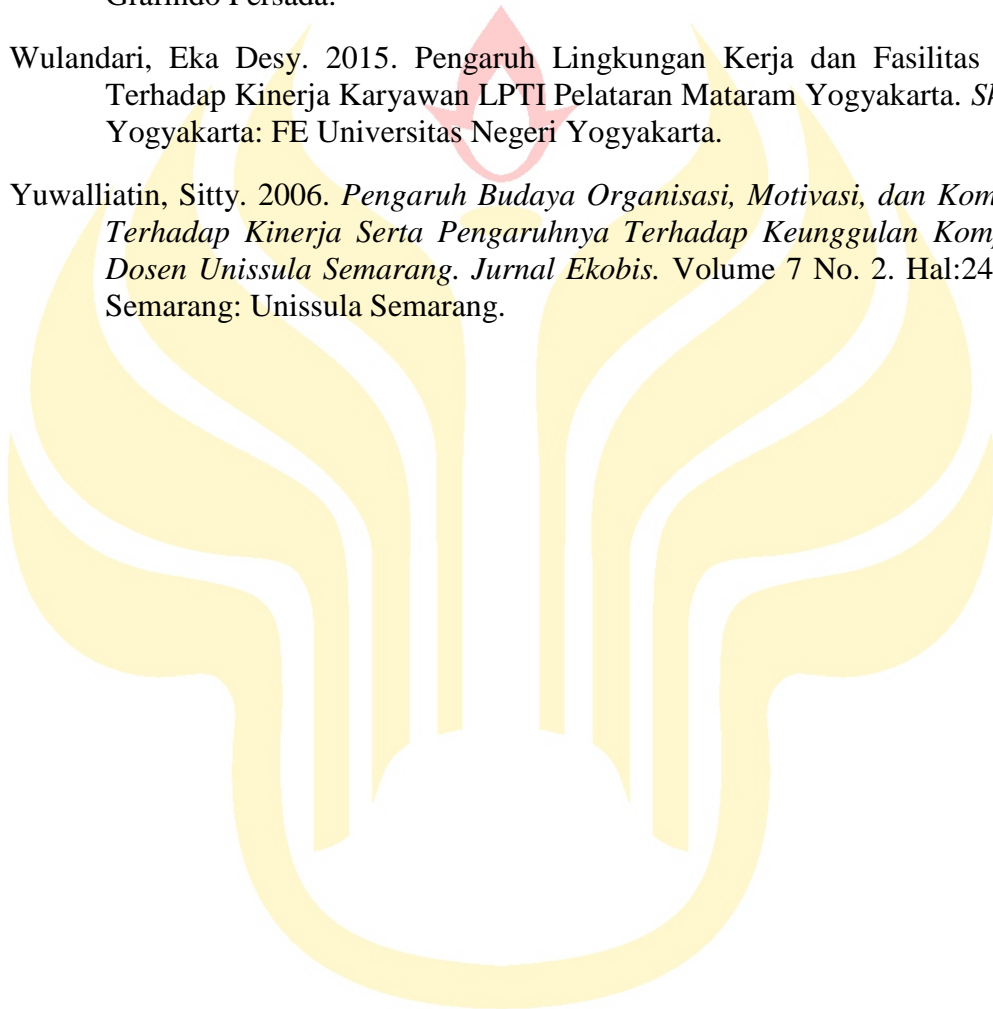
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Omollo, Pamela Akinyi. 2015. *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. *International Journal of Human Resource Studies*. Volume 5 No. 2. Kenya: Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology.
- Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*. Semarang: FE Universitas Diponegoro.
- Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Volume 13 No. 1. Hal: 40-45 Semarang: Universitas 17 Agustus 1945.
- Robbins, Stephens. P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sofjan Assauri. 2004. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian: Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, Moh. Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tongo-Tongo, Yubersius. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Volume 2 No. 4. Hal: 103-117 Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widoyoko, Eko Putro. 2015. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wulandari, Eka Desy. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: FE Universitas Negeri Yogyakarta.

Yuwalliatin, Sitty. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang*. *Jurnal Ekobis*. Volume 7 No. 2. Hal:241-256 Semarang: Unissula Semarang.



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG