

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, disajikan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah peneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. **Penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2010) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 kantor Cabang Kayutangan Malang)”.**
 - a. Jumlah variabel sebanyak 75 karyawan dengan sampel yang diambil 75 karyawan.
 - b. Variabel Bebasnya yaitu:
Motivasi Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y)
 - c. Dari analisis data diperoleh $F_{hitung} = 48,821$ dan $F_{tabel} = 3,13$. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48,821 > 3,13$). Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - d. T_{hitung} untuk $X_1 = 6,309$ dengan $Sign t = 0,000$ (jadi $0,000 < 0,05$); $X_2 = 4,296$ dengan $Sign t = 0,000$ (jadi $0,000 < 0,05$). Hal ini dapat

disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Primanda Bestari (2011) tentang “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada PT. Indosat, Tbk Cabang Malang)”.

- a. Jumlah populai sebanyak 80 karyawan PT. Indosat, Tbk Cabang Malang.
- b. Variabel bebasnya yaitu Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Karyawan, sedangkan variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja karyawan.
- c. Dari analisis data diperoleh $F_{hitung} = 48,821$ dan $F_{tabel} = 3,13$. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48,821 > 3,13$). Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.
- d. T_{hitung} untuk $X_1 = 6,309 > T_{tabel} 6,139$ sedangkan untuk X_2 diperoleh $T_{hitung} = 8,693 > T_{tabel} 6,139$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variable bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat.

Tabel 1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Aspek pembeda	Penelitian terdahulu	
	Yudha (2010)	Muhammad Primadi Bestari (2011)
1. Lokasi Penelitian	AJB BUMIPUTERA 1912 kantor Cabang Kayutangan Malang	PT. Indosat, Tbk Cabang Malang
2. Variabel Bebas	Motivasi Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2).	Motivasi Kerja (X_1), dan disiplin Kerja Karyawan (X_2)
3. Variabel Terikat	Kinerja Karyawan (Y)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)
4. Hasil Penelitian	<p>Dari analisis data diperoleh $F_{hitung} = 48,821$ dan $F_{tabel} = 3,13$. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48,821 > 3,13$). Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>T_{hitung} untuk $X_1 = 6,309$ dengan Sign t = 0,000 (jadi $0,000 < 0,05$); $X_2 = 4,296$ dengan Sign t = 0,000 (jadi $0,000 < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara pasial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.</p>	Diperoleh $F_{hitung} 48,821 > F_{tabel} 3,13$ hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel X dan Y.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya atau dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan yang merupakan segi pertama dari motivasi timbul dari dalam diri seseorang apabila ia merasa adanya kekurangan dari dirinya. Kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi orang yang bersangkutan semestinya dimiliki baik dalam arti fisiologis maupun psikologis. Usaha untuk mengatasi ketidak seimbangan biasanya menimbulkan dorongan, berarti dorongan merupakan usaha pemenuhan secara terarah.

Bicara mengenai motivasi, maka kita akan terkait dengan istilah motif. Dinyatakan oleh Hasibuan (2007:144), “motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Menurut Robbins dan Judge (2008:222), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Definisi motivasi menurut Cascio dalam Hassibuan (2003:95) adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus dan bermasyarakat).

2. Motivasi Kerja

Dikutip oleh Manullang dan Marihot Manullang (1998:108) dalam penelitian yang dilakukan oleh William James dari Universitas Harvard bahwa “motivasi kerja adalah suatu faktor penentu pokok di dalam tingkat prestasi karyawan dan kemampulabaan perusahaannya”. Kemudian menurut Hasibuan (2007:141), motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dengan kata lain motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. The Liang Gie dalam Martoyo (1986:146) mengemukakan bahwa motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan seorang manajer dalam memberi inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan.

Ravianto dalam Martoyo (1986:147) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, yaitu: atasan, rekan kerja, sasaran fisik, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Setiap manusia melakukan atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena di dorong oleh motivasi tertentu. Demikian pula halnya dengan seseorang karyawan dalam suatu organisasi. Walaupun motivasi timbul dari dalam dirinya sendiri, namun seorang pemimpin dalam suatu

organisasi harus mampu mengendalikan kondisi lingkungan kerjanya agar tetap nyaman sehingga bisa memberikan motivasi pada karyawannya.

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2007:146) sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan atas pendapat-pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah faktor penggerak atau pendorong bagi seorang karyawan untuk dapat bekerja baik, guna meningkatkan prestasi kerjanya.

3. Teori Motivasi

a. Teori Hierarki Kebutuhan

Menurut Maslow dalam Hanafi (2003:310) terdapat kebutuhan seseorang yang tersusun secara hirarkis. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah :

- 1) Aktualisasi diri: kebutuhan untuk berkembang, kebutuhan untuk mewujudkan potensi diri.
- 2) Pengakuan: kebutuhan dihormati orang lain, kebutuhan mampu menyelesaikan
- 3) Sosial: kebutuhan akan cinta, kebutuhan mampu menyelesaikan pekerjaan, kebutuhan *self-esteem*.
- 4) Keamanan: kebutuhan akan keamanan, dan bebas dari ketakutan akan ancaman.
- 5) Fisiologis: kebutuhan akan udara, makan, minum, tempat tinggal, dan lain-lain

Sesuai dengan teori ini, seorang pegawai tidak akan termotivasi untuk bekerja dengan baik bilamana pelaksanaan pekerjaan tidak dapat memenuhi kebutuhannya (Hariandja, 2005:328).

Menurut Hasibuan, (2001:156-157) Terdapat kebaikan dari hirarki kebutuhan ini, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Manajer mengetahui bahwa seseorang berperilaku atau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan, material dan nonmaterial yang akan memberikan kepuasan kepadanya.
- 2) Kebutuhan manusia berjenjang sesuai dengan kedudukan atau sosial ekonominya. Seseorang yang berkedudukan rendah cenderung dimotivasi oleh materi, sedangkan orang yang berkedudukan tinggi cenderung termotivasi oleh nonmaterial.
- 3) Manajer akan lebih mudah memberikan alat motivasi yang paling sesuai untuk merangsang semangat bekerja karyawan.

Jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, pimpinan akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja karyawan.

b. Teori Kebutuhan McClelland

McClelland dalam Hariandja (2005:332) mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- 2) Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- 3) Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

Hasibuan (2003:111-112) menerangkan mengenai teori McClelland bahwa karyawan memiliki cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada

dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat. Harapan keberhasilannya adalah nilai insentif yang terletak pada tujuan.

c. Teori ERG (*Existence, Related and Growth*)

Menurut Alderfer dalam Hariandja (2005:332) bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu :

- 1) *Existence*
Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya (Hariandja, 2005:332). Kebutuhan *existence* berupa semua kebutuhan fisiologis dan material dan kebutuhan rasa aman. Dalam organisasi kebutuhan ini termasuk upah, kondisi lingkungan pekerjaan, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 2) *Related*
Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain (Hariandja, 2005:332). Kebutuhan akan hubungan meliputi semua bentuk kebutuhan yang berkaitan dengan setiap hubungan antar pribadi dalam organisasi. Kebutuhan hubungan akan terpenuhi dengan adanya hubungan sosial dan hubungan antar pribadi.
- 3) *Growth*
Berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow (Hariandja, 2005:332). Kebutuhan pertumbuhan akan terpuaskan oleh seseorang individu menciptakan kontribusi yang kreatif dan produktif.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan tampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan

memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer memberitahukan bahwa individu akan terdorong untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

d. Dua Faktor Herzberg

Herzberg dalam Martoyo (1986: 148) mengemukakan suatu teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Dua kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya adalah:

- 1) Rangkaian kondisi pertama disebut “faktor motivator”
- 2) Rangkaian kondisi kedua disebut “faktor *hygiene*”

Herzberg membagi teori ini menjadi dua kelompok faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi. Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki pengaruh pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) memiliki pengaruh negatif.

Jadi, menurut penemuannya dibedakan antara yang mereka sebut *motivators* atau pemuas (*satisfiers*) dan faktor-faktor pemeliharaan atau *hygiene factors* (*dissatisfiers*). Motivasi memiliki pengaruh meningkatkan prestasi ataupun kepuasan kerja, sedangkan faktor pemeliharaan mencegah merosotnya semangat kerja.

Berikut ini merupakan faktor pemuas dan pemeliharaan dalam kerja, yaitu:

- 1) Faktor Pemuas (*motivators factors*)
 - a) Prestasi

- b) Penghargaan
 - c) Pekerjaan kreatif dan menantang
 - d) Tanggung jawab
 - e) Kemajuan dan peningkatan
- 2) Faktor Pemeliharaan (*hygiene factors*)
- a) Kebijakan dan administrasi perusahaan
 - b) Kualitas pengendalian teknik
 - c) Kondisi kerja
 - d) Hubungan kerja
 - e) Status pekerjaan
 - f) Keamanan kerja
 - g) Kehidupan pribadi
 - h) Penggajian

Rangkaian tersebut melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya yakni kandungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

Tugas yang diberikan pada seseorang untuk dikerjakan merupakan alat motivasi yang paling besar dan sumber yang paling baik untuk pertumbuhan dan pengembangan individu. Jadi, dengan kata lain cara yang paling baik untuk memotivasi karyawan adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka serta mereka akan tumbuh dengan cepat dan efektif pada waktu yang lebih cepat dalam pekerjaan/jabatannya.

4. Asas-asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2007:146-147) asas-asas motivasi mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

b. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus menerus mendapatkan pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

d. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Yang dimaksud asas ini adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan karyawan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik. Asas ini akan memotivasi moral/ gairah bekerja bawahan sehingga semakin tinggi dan antusias.

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Dengan asas motivasi ini diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

5. Alat-alat Motivasi

Menurut Hasibuan (2007: 149-150) alat-alat motivasi daya perangsang yang diberikan kepada bawahan dapat berupa *material incentive* dan *nonmaterial incentive* yang penjelasannya sebagai berikut:

- a. *Material Incentive* adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk *material incentive* adalah yang berbentuk uang dan barang-barang.
- b. *Nonmaterial incentive* adalah motivasi yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk dalam nonmaterial insentif adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.

6. Jenis Motivasi

Untuk memahami lebih mendalam tentang motivasi, terdapat beberapa jenis motivasi.

Jenis motivasi menurut Hasibuan (2007: 150), yaitu:

- a. Motivasi Positif
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standart. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif
Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja karyawan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka ikut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Gitosudarmo (1990:176), terdapat dua jenis motivasi yaitu:

- a. Motivasi Finansial
Motivasi finansial yaitu suatu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan.
- b. Motivasi Non Finansial
Motivasi non finansial yaitu suatu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, dan pendekatan manusiawi.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah adalah

kanan motivasi positif atau negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2007:150) “Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek, namun manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya”.

7. Prinsip-prinsip Dalam Memotivasi Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009: 100-101) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

- a. Prinsip partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi.
- e. Prinsip memberikan perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh organisasi.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Manusia mempunyai fungsi dan peran yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan karyawan dalam

mengembangkan kewajiban-kewajiban sangat tergantung pada kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras serta mengutamakan usaha.

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang penting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Simamora (2006:610) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi

Menurut Siagian (2004:305) kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kerjanya.

Keberhasilan para karyawan dalam menjalankan kewajibannya sangat tergantung pada kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan, untuk mencapai hasil yang optimal.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2005:193) bahwa :

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Dari pendapat-pendapat yang telah dikemukakan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan, pendidikan, atau kebiasaan dengan keteladanan tertentu. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumberdaya manusia, sebagai faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Tujuan Disiplin

Tujuan tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan-kegiatan di waktu yang akan datang, bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan yang negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan dan ketakutan pada penyelia.

Handoko (2000:211) menjelaskan tujuan disiplin adalah memperbaiki kegiatan yang akan datang, bukan menghukum kesalahan dimasa lalu, sehingga kegiatan yang akan dilaksanakan dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Tujuan disiplin menurut Simamora (2001:747)

- a. Tindakan disiplin untuk memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan peraturan-peraturan perusahaan.
- b. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara manajer dengan bawahan-bawahannya.
- c. Membantu karyawan lebih produktif dan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi, yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian pada karyawan tersebut.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan di atas, bahwa tujuan disiplin menghendaki adanya perbaikan kegiatan untuk masa yang akan datang, dan bukan sebagai hukuman, sehingga disiplin secara terus-menerus dilakukan untuk kontinuitas perusahaan dan untuk menumbuhkan kesadaran diri karyawan agar selalu memenuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan serta melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memperoleh prestasi kerja yang nantinya dapat menguntungkan perusahaan.

3. Usaha-usaha Meningkatkan Disiplin

Berdasarkan tujuan-tujuan disiplin yang telah dikemukakan, bahwa disiplin menghendaki ditaatinya peraturan-peraturan yang ada oleh karyawan secara konsisten, sehingga dapat meminimalkan terjadinya pelanggaran di tempat kerja. Pendapat yang dikemukakan Syarif

(1986:39) bahwa usaha-usaha yang dapat digunakan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja, yaitu:

- a. Sanksi.
- b. Perilaku pimpinan.
- c. Pendidikan dan pelatihan.

Adapun penjelasan usaha-usaha tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sanksi/hukuman

Sanksi atau hukuman merupakan ketegasan bagi mereka yang indisipliner atau melanggar aturan-aturan yang berlaku. Untuk efektivitas pelaksanaan sanksi/ hukuman dalam rangka penegakan disiplin hendaknya dihindarkan peraturan yang tidak seragam antara bagian satu dengan bagian yang lain. Pelaksanaan hukuman harus dilaksanakan secara tegas dan konsekuen pada tiap pelanggaran yang telah dilakukan.

- b. Perilaku Pemimpin

Tingkah laku seorang pimpinan akan diikuti oleh anggota organisasi dengan arahan dan mampu mempengaruhi mereka untuk melakukan sesuatu. Dalam hal ini diperlukan teladan pemimpin dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. (Hasibuan 2002:195), menyebutkan, apabila pemimpin menginginkan anggotanya bersikap disiplin, ia harus dapat memberikan arahan sehingga mempengaruhi anggotanya untuk melakukan hal serupa.

c. Pendidikan dan Pelatihan

Pengertian pendidikan dan pelatihan menurut Ranupandojo dan Husnan (2003:77) adalah:

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan lebih kurang terhadap persoalan-persoalan untuk memperbaiki ketrampilan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan menerapkannya guna penerapan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya.

Pemberian pendidikan dan latihan kerja pada karyawan, selain membantu mereka melaksanakan pekerjaannya lebih baik, juga merupakan cara mendisiplinkan mereka dalam bekerja. Pendidikan dan pelatihan secara tidak langsung mengarahkan karyawan untuk bersikap disiplin dan bekerja berdasarkan prosedur atau standar yang telah ditetapkan.

Martoyo (1996:142) berpendapat bahwa

Usaha-usaha dalam meningkatkan disiplin selain pemberian sanksi, perilaku pemimpin, motivasi dan pendidikan pelatihan juga kesejahteraan. Bahwa untuk menegakkan suatu disiplin tidak hanya dibutuhkan ancaman atau sanksi saja. Melainkan untuk menegakkan disiplin diperlukan imbalan, yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup maka masyarakat dapat hidup secara layak sehingga mereka akan tenang melakukan pekerjaannya dan dengan ketenangan tersebut diharapkan mereka akan disiplin.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan disiplin karyawan dibutuhkan usaha-usaha untuk mendorong karyawan mematuhi segala peraturan yang berlaku serta

membina disiplin karyawan melalui sanksi, motivasi, perilaku pemimpin, kesejahteraan maupun pendidikan dan pelatihan.

4. Unsur-unsur Disiplin

Unsur-unsur dalam meningkatkan disiplin sangatlah kompleks dimana akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Sedangkan hal-hal yang dapat mempengaruhi unsur-unsur tersebut adalah sikap dan perilaku.

a. Sikap

Pengertian sikap menurut Robbin (1996:169) adalah menyatakan revaliatif baik yang menguntungkan ataupun yang tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Menurut Milton dalam Gitosudarmo dan Sudita (1997:23) pengertian sikap adalah keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungan.

Sikap seseorang dipelajari dari lingkungan. Ada sikap yang diajarkan berasal dari diri sendiri dan dari keyakinan serta norma-norma masyarakat dimana seseorang itu hidup. Adapun ciri-ciri sikap menurut Gerungan (1996:151-152) adalah:

- 1) Sikap bukan dibawa oleh orang sejak ia dilahirkan, melainkan dibentuk atau dipelajarinya sepanjang perkembangan orang itu, dalam hubungan dengan objeknya. Sifat ini membedakannya dengan sikap moti-motif biogenetik, seperti lapar, haus, kebutuhan akan istirahat, dan lain-lain penggerak kegiatan manusia yang menjadi pembawaan bagian dan yang terdapat padanya sejak dilahirkan.
- 2) Sikap itu dapat berubah-ubah, oleh karena itu sikap dapat dipelajari oleh orang, atau sebaliknya, oleh karena itu sikap-sikap dapat berubah dalam diri seseorang bila terdapat

- keadaan-keadaan dan syarat-syarat tertentu yang mempermudah berubahnya sikap orang itu.
- 3) Sikap tidak berdiri sendiri melainkan senantiasa mengandung relasi tertentu terhadap suatu objek. Dengan kata lain sikap itu terbentuk, dipelajari, dan berubah senantiasa berkenaan dengan suatu objek tertentu yang dapat dirumuskan dengan jelas.
 - 4) Objek sikap itu dapat merupakan suatu hal tertentu, tetapi dapat juga berupa kumpulan dari hal-hal tersebut. Jadi sikap-sikap tersebut dapat berkenaan dengan satu objek saja tetapi juga dengan sederetan objek-objek yang serupa.
 - 5) Sikap mempunyai segi-segi motivasi dan segi-segi perasaan. Sifat inilah yang membedakan sikap dari kecakapan atau pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki seseorang.

Dengan demikian sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu dan kecenderungan bertindak dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan dengan sikapnya. Sikap juga merupakan suatu organisasi yang dinamis dan memberikan pengarahan pada setiap tingkah laku dan banyak dimuati unsur-unsur emosional dan disertai kesiapsiagaan untuk bertindak laku tertentu.

b. Perilaku

Siagian (1998:105) mengemukakan bahwa:

Perilaku adalah keseluruhan tabiat dan sifat seseorang yang tercerminkan dari ucapan dan tingkah lakunya berupa kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku sebagai anggota dalam organisasi. Tingkah laku tersebut ditunjukkan dengan semakin rendahnya tingkat absensi, semakin rendahnya tingkat perputaran tenaga kerja, dan produktivitas yang semakin tinggi.

Berdasarkan pendapat tersebut bahwa perilaku didasarkan terhadap kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan untuk mendorong tercapainya sasaran organisasi. Dalam hubungannya

dengan disiplin, bahwa disiplin menghendaki ditaatinya peraturan-peraturan perusahaan oleh karyawan.

D. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang. Secara etimologi, prestasi kerja berasal dari kata *performance*. *Performance* adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, Gibson (1996:70). Perilaku disini merupakan suatu sikap yang diwujudkan dalam tindakan yang nyata dimana hasil tindakan tersebut diukur oleh standar penilaian tertentu.

Prestasi kerja karyawan adalah salah satu hal yang sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan-tujuan perusahaan baik tujuan jangka pendek atau tujuan jangka panjang, prestasi kerja karyawan lebih menunjukkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

Prestasi adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. (Hasibuan, 2002:94)

Mangku Negara (2007:67), "Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari berbagai pengertian diatas maka prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas.

2. Pentingnya Prestasi Kerja

Dengan prestasi kerja, maka akan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kecakapan sehingga dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan dan pendapatan perusahaan dapat dicapai secara maksimal.

Rao (1996: 9-10) mengemukakan pentingnya prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Membantu setiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang peranannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya.
- b. Merupakan instrument dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan-kekuatan dan fungsi-fungsi di dalam perusahaan.
- c. Membantu mengenali kebutuhan-kebutuhan atau pengembangan setiap karyawan berkenaan dengan peran dan fungsi-fungsinya.
- d. Menambah kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan pejabat penyelia sehingga tiap karyawan senang bekerja dengan penyewanya dan sekaligus menyumbangkan sebanyak-banyaknya kepada organisasi.
- e. Merupakan mekanisme-mekanisme komunikasi yang semakin bertambah antara karyawan dan penyeliannya sehingga tiap karyawan dapat mengetahui kesulitan-kesulitan para bawahannya serta berusaha mengatasinya, dan dengan demikian mereka bersama-sama menyelesaikan tugasnya.
- f. Merupakan instrument untuk memberikan peluang kepada karyawan untuk mengawasi diri dan menetapkan sasaran pribadi

- sehingga terjadilah pengembangan yang direncanakan dan dimonitori sendiri.
- g. Memegang peranan dalam membantu setiap karyawan menyerap kebudayaan, norma-norma dan nilai-nilai organisasi sehingga suatu identitas dan keikatan keorganisasian dikembangkan di seluruh perusahaan.
 - h. Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan dari jenjang lebih tinggi dengan terus-menerus memperkuat perkembangan perilaku dan kualitas yang dibutuhkan bagi posisi-posisi yang tingkatnya lebih tinggi dalam perusahaan.
 - i. Merupakan sebuah instrument dalam menciptakan sebuah iklim yang positif dan sehat dalam organisasi yang mendorong seseorang berusaha sekuat tenaga dan merasa senang berbuat sesuatu.
 - j. Membantu dalam berbagai keputusan kepegawaian dengan memberikan data tentang karyawan secara berkala.

Berdasarkan pendapat di atas, dengan tingkat prestasi kerja, perusahaan dapat mengetahui tercapai atau tidaknya target yang telah ditetapkan. Dengan mengetahui prestasi kerja seseorang, juga dapat membantu perusahaan menentukan promosi jabatan atau sebaliknya memberhentikan karyawan bila prestasi yang dimilikinya sangat buruk. Dengan demikian, prestasi kerja sangat penting untuk mengetahui kemampuan serta kekurangan yang ada, sehingga diharapkan karyawan tersebut dapat melakukan perbaikan dan pengembangan kualitas diri.

3. Pengukuran Prestasi Kerja

Menurut Dharma (1991:49) pengukuran prestasi kerja berfungsi sebagai target atau sasaran dan sebagai informasi yang dapat digunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui prioritas tertentu.

Handoko (2000:138) untuk menilai prestasi kerja karyawan harus mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. Lebih lanjut lagi Handoko (2000:139) mengemukakan dimensi ukuran-ukuran prestasi kerja adalah dapat bersifat objektif dan subjektif. Ukuran-ukuran prestasi kerja objektif adalah ukuran-ukuran yang dapat dibuktikan dan diuji oleh orang lain. Ukuran-ukuran subjektif adalah ukuran-ukuran yang tidak dapat dibuktikan dan diuji oleh orang lain.

Pengukuran prestasi kerja menurut siagian (1988:20-21) adalah sebagai berikut:

- a. Efisiensi, merupakan pemanfaatan sumber daya, dana, sasaran dan prasarana yang meminimumkan untuk menghasilkan barang/jasa tertentu dalam arti jumlah maupun mutunya.
- b. Efektivitas, yaitu membandingkan kuantitas keluaran atau hasil kerja karyawan dengan standar target yang telah ditentukan.
- c. Produktivitas, merupakan kemampuan memperoleh pemanfaatan sebesar-besarnya dari sarana prasarana yang tersedia dengan menghasilkan produk/output secara maksimal.

Dharma (2003:335) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu:

- a. Pengukuran kuantitas, melibatkan keluaran/ output dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Pengukuran kualitas, keluaran yang mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan" yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitas yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan mengenai ukuran kerja, bahwa ukuran prestasi kerja lebih mengacu pada ukuran kuantitatif, kualitatif, dan ketepatan waktu. Hal ini sangat membantu pimpinan perusahaan dalam memutuskan cara penilaian suatu kegiatan.

E. Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi tersebut. Motivasi merupakan suatu pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Motivasi saja belum cukup menjamin bahwa seseorang karyawan dapat mencapai tingkat prestasi kerja secara optimal, masih diperlukan disiplin kerja yang diciptakan untuk karyawan agar secara konsisten menjalankan tugas-tugas sesuai kadar tanggung jawabnya, disiplin kerja digunakan agar prestasi kerja seseorang makin meningkat, bukan merosot.

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja telah banyak di bahas oleh peneliti terdahulu seperti yang dilakukan oleh Lukman (2002:19) menyimpulkan bahwa “Tugas seorang manajer adalah mengetahui apakah keadilan telah dirasakan oleh karyawannya, dan bukan apakah keadilan itu sudah ada karena persepsi seseorang tentang keadilan akan

berpengaruh perilaku yang pada akhirnya akan menentukan motivasi dan disiplin yang antara lain akan terlihat pada tingkat prestasi atau kinerjanya”.

Sedangkan menurut Suprasetyo (2003:23) dalam penelitiannya terdahulu menyimpulkan “terdapat keterkaitan antara motivasi dengan disiplin apabila seseorang memiliki motivasi dalam bekerja maka ia akan memiliki disiplin yang tinggi pula dalam bekerja karena akan memacu mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan”.

Motivasi dari pekerja akan saling berbeda akan saling berbeda sesuai tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya juga akan berbeda, tidak lagi semata-mata dipengaruhi oleh sarana motivasi tradisional, seperti *formal authority and financial incentives*, melainkan dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan akan *growth and achievement*.

Motivasi seseorang dalam bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi meliputi faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasi. Adapun yang tergolong faktor individual yaitu: kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi: gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

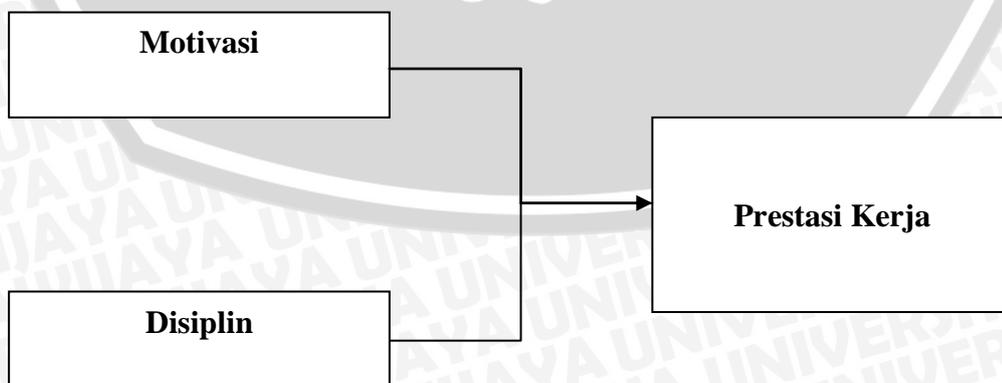
Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua variabel yang secara parsial maupun bersama-sama dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada

suatu lembaga atau perusahaan untuk mencapai prestasi yang tinggi, perusahaan harus memperhatikan motivasi yang diberikan kepada karyawannya, disamping itu juga harus memperhatikan penerapan disiplin kerja yang tinggi serta dalam pengawasan kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif. Pembangunan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan, dan kesejahteraan karyawan sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas perusahaan dan dalam hal produksi dengan sebaik-baiknya, khususnya dalam peningkatan hasil produksi.

F. Model Konsep dan Model Hipotesis Penelitian

1. Konsepsi

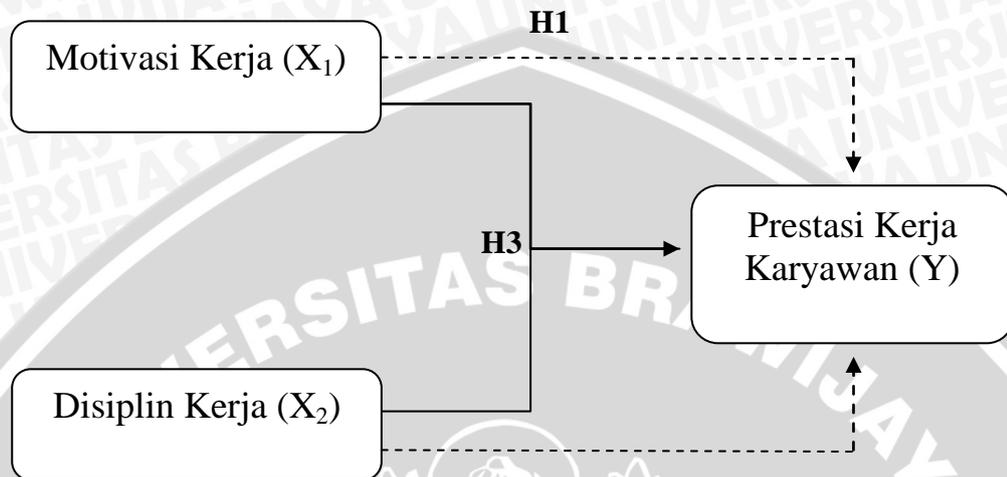
Berdasarkan pengajian secara sistematis mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, maka disusun suatu model konsep sebagai dasar pembentukan dasar hipotesis. Untuk lebih jelasnya model konsepsi dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1
Model Konsep

2. Hipotesis

Model hipotesis dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2
Model Hipotesis

Keterangan

- : Pengaruh secara simultan variabel Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)
- - - - -→ : Pengaruh secara parsial variabel Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Berdasarkan kerangka pemikiran konseptual seperti telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat diangkat sebagai dasar dalam penelitian ini adalah:

- a. H_1 , ada pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan.
- b. H_2 , ada pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan.
- c. H_3 , ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.