BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja antara lain:

1. Judul: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Cori Adha Kurniasari 2009 Studi pada Pegawai PT. Kebon Agung Malang)

   Hasil Penelitian:

   Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 4,15. Hal ini menunjukkan variabel independen mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen sebesar 41, 5 %, sedangkan sisanya sebesar 58,5 % dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dengan kata lain, variabel X (Perilaku Disiplin) dalam model regresi mampu menjelaskan keragaman variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai) sebesar 41,5 % sedangkan yang 58,5% dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk dalam model regresi seperti variabel kemampuan, karena apabila seseorang hanya memiliki disiplin kerja saja tidak cukup dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai kalau dalam diri seseorang tidak mampu melakukan pekerjaan.

2. Judul: Disiplin Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Quinnati Solechah 2009 Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)

   Hasil Penelitian:

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antara variabel Disiplin Preventif (X_1), Disiplin Korektip (X_2) dan Disiplin Progresip (X_3) secara bersama- sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan hasil F hitung sebesar 23,828 dengan tingkat signifikan 0.000. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel Disiplin Preventif (X_1) sebesar 3,218, Disiplin Korektip (X_2) sebesar 2,828 dan variabel Disiplin Progresip (X_3) sebesar 2,199 sehingga t hitung variabel Disiplin Preventif (X_1) adalah terbesar, maka hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa diduga yang paling dominan terhadap kepuasan kerja teruji. Dari hasil analisis diperoleh R Adjusted Square (R^2) sebesar 0,583. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama- sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap variabel terikat (Y) sebesar 58,3% dan nilai sisanya sebesar 41,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Judul: Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Ika Kurnia Palupi 2009 Studi Pada Karyawan PT. Federal Internasional Finance, Cabang Kediri)

   Hasil Penelitian:

   Berdasarkan hasil pengujian terhadap Hipotesis 1, penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh simultan dari variabel Pemeliharaan, Motivator,

Disiplin yang timbul dengan sendirinya, dan Disiplin berdasarkan perintah terhadap Prestasi Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kajian teoritis tentang Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan yang mendasari penelitian ini sepenuhnya didukung oleh fakta empiris hasil penelitian. Dari hasil penelitian, variabel Pemeliharaan yang terdiri dari indikator: kondisi kerja, hubungan kerja, keamanan kerja, kehidupan pribadi, dan penggajian sudah berjalan dengan baik dan terus dijaga agar semangat kerja karyawan tidak merosot sehingga berpengaruh terhadap peningkatan Prestasi Kerja Karyawan.

Variabel Motivator yang terdiri dari indikator prestasi, penghargaan, pekerjaan kreatif dan menantang, tanggung jawab, serta kemajuan dan peningkatan sudah berjalan dengan baik dan perlu ditingkatkan sehingga semangat kerja dan prestasi karyawan akan meningkat. Variabel Disiplin yang timbul dengan sendirinya mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan karena dipengaruhi oleh 2 indikator, yaitu disiplin pada aturan dan tata tertib yang berlaku serta disiplin pada ketentuan jam. Variabel Disiplin berdasarkan perintah memiliki pengaruh pada peningkatan Prestasi Karyawan.

Berdasarkan pengujian Hipotesis ke-2, hasil analisis mampu membuktikan adanya pengaruh positif signifikan variabel Pemeliharaan, Motivator, Disiplin yang timbul dengan sendirinya, dan Disiplin berdasarkan perintah terhadap Prestasi Karyawan. Dari hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel Disiplin yang timbul dengan sendirinya (X_3) mempunyai pengaruh paling besar dengan nilai t hitung sebesar 2,933.

Beberapa perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang

No	Penelitian		Indikator
1.	Penelitian Terdahulu	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Cori Adha Kurniasari 2009)	Lokasi penelitian yaitu pada PT. Kebon Agung Malang. Variabel bebasnya yaitu Perilaku Disiplin (X).
		Disiplin Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Quinnati Solechah 2009 Studi Pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)	Lokasi penelitian yaitu pada PT. Bank Jatim Cabang Malang dan variabel bebasnya yaitu variabel Disiplin Preventif (X_1), Disiplin Korektip (X_2) dan Disiplin Progresip (X_3).
		Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Ika Kurnia Palupi 2009 Studi pada Karyawan PT. Federal Internasional Finance, Cabang Kediri)	Lokasi penelitian yaitu pada PT. Federal International Finance Cabang Kediri dan variabel bebasnya adalah Pemeliharaan (X_1), Motivator (X_2), Disiplin yang timbul dengan sendirinya (X_3), Disiplin berdasarkan perintah (X_4)
2.	Penelitian Sekarang	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Carnila M.D Parhusip 2014 Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)	Lokasi penelitian di AJB Bumiputera Cabang Kayutangan Kota Malang dan variabel bebasnya adalah Sikap (X_1) dan Perilaku (X_2) serta variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja (Y)

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja harus dimiliki setiap elemen yang ada di dalam perusahaan, baik itu karyawan maupun pemimpinnya. Disiplin kerja merupakan bentuk dari tanggung jawab individu atas tugas yang diterimanya dan harus dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat mendorong motivasi kerja karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, setiap manager harus bisa mendisiplinkan masing- masing karyawannya.

Menurut Hasibuan (2002:193), " Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma- norma sosial yang berlaku".

> Menurut Rivai (2009:825), " Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma- norma sosial yang berlaku".
> Sedangkan menurut Sulistyani dan Rosidah (2003:236) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur".

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar atas tugas

dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Unsur- unsur Disiplin (*input*)

Disiplin menurut Siswanto (1994:278) yaitu:

> suatu sikap menghormati, taat, patuh, terhadap aturan- aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
>
> Disiplin juga diartikan oleh Sinungan (2000:145) adalah " sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan- peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu".

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin ditunjukkan dengan sikap dan perilaku seseorang untuk secara sadar melaksanakan peraturan- peraturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan akan timbul bila ada kesadaran sikap kemudian diterapkan dalam perilakunya dalam menjalankan peraturan yang ada dalam rangka menjaga ketertiban, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan dapat terselesaikan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Semakin baik disiplin dari seseorang, semakin baik sikap dan perilaku seseorang tersebut dalam merespon keadaan di sekitarnya.

Adapun penjelasan mengenai sikap dan perilaku yang menjadi unsur- unsur kedisplinan karyawan adalah sebagai berikut:

a. Sikap

Pengertian sikap menurut Robbins (1996:169) adalah "pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tak menguntungkan mengenai obyek, orang atau

peristiwa". Menurut Umar (1999:25), sikap adalah evaluasi, perasaan dan kecenderungan yang relatif konsisten terhadap suatu obyek atau gagasan.

Dengan demikian, sikap merupakan bagaimana seseorang melakukan sesuatu dalam menghadapi lingkungan di sekitarnya. Sikap juga memberikan pengarahan pada perilaku yang memuat unsur- unsur emosional dan kesiapan untuk berperilaku tertentu.

Winardi (2004:213) mengemukakan bahwa ada 3 indikator dari sikap, yaitu komponen *kognisi*, komponen *afeksi, dan* komponen *behavioral.*

Adapun penjelasan masing- masing komponen adalah sebagai berikut:

1. Komponen *Kognisi*
   Komponen kognisi merupakan komponen persepsi, keyakinan dan pendapat seseorang diketahui sebagai hasil pengetahuan yang diperoleh. Komponen *kognisi* juga berkaitan dengan proses berfikir yang berwujud pengalaman dan keyakinan serta harapan- harapan individu tentang obyek tertentu, sekali keyakinan itu terbentuk, maka akan menjadi dasar pengetahuan seseorang mengenai apa yang diharapkan dari obyek tertentu. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa komponen *kognisi* merupakan penilaian individu terhadap obyek tertentu.
2. Komponen *Afeksi*
   Komponen afeksi menyangkut emosional subyektif terhadap obyek sikap. Pada umumnya, reaksi emosional yang merupakan komponen *afeksi* ini banyak ditentukan oleh kepercayaan atau apa yang telah dipercayai sebagai kebenaran obyek yang dituju. Jadi, komponen *afeksi* ini merupakan perasaan seseorang untuk menguasai obyek yang dinilai.
3. Komponen *Behavioral*
   Komponen behavioral berkaitan dengan kesiapan tindakan- tindakan yang ada dari diri seseorang berkaitan dengan obyek sikap yang dihadapi. Kepercayaan dan perasaan menjadi dasar dalam mempengaruhi tindakan. Seseorang bertindak dalam situasi tertentu dan terhadap respon tertentu dimana akan banyak ditemukan stimulus sebagai obyek sikapnya. Jadi, komponen *behavioral* pada sikap adalah kecenderungan seseorang melakukan suatu tindakan.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa sikap adalah hasil suatu respon yang diberikan oleh seorang individu terhadap suatu obyek. Dalam hal ini, sikap adalah sikap tentang pekerjaan individu tersebut, mengenai apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak, serta harapan- harapan di masa yang akan datang.

Adapun ciri- ciri sikap menurut Mahmudah (2011:27) adalah:

a. Sikap itu bersifat relatif stabil dan tahan lama serta sukar untuk berubah. Kemungkinan untuk merubah sikap adalah dengan adanya rangsagan yang kuat, membutuhkan waktu yang lama dan kontinuitas.
b. Sikap tidak dibawa sejak lahir, melainkan dibentuk atau dipelajari sepanjang perkembangan orang itu, dalam hubungan dengan obyeknya. Sifat ini membedakannya dengan sifat motif- motif biogenetik, seperti lapar, haus, kebutuhan akan istirahat, dan lain- lain penggerak kegiatan manusia yang menjadi pembawaan baginya dan yang terdapat padanya sejak dilahirkan.
c. Sikap tidak berdiri sendiri melainkan senantiasa mengandung relasi tertentu terhadap suatu obyek. Dengan kata lain, sikap itu terbentuk, dipelajari, atau berubah berkenaan dengan suatu obyek tertentu yang dapat dirumuskan dengan jelas.
d. Sikap mempunyai sifat *personal societal significance*. Hal ini berarti bahwa sikap pasti memiliki objek. Obyek sikap itu dapat merupakan satu hal tertentu, tetapi dapat juga merupakan kumpulan dari hal- hal tersebut.
e. Sikap mempunyai segi- segi motivasi dan segi- segi perasaan. Sikap inilah yang yang membedakan sikap dari kecakapan- kecakapan atau pengetahuan- pengetahuan- pengetahuan yang dimiliki.

Pengetahuan dan perasaan merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam pembentukan sikap dan akan menghasilkan tingkah laku tertentu.

b. Perilaku

Siagian (2003:105) mengemukakan bahwa “perilaku adalah keseluruhan tabiat dan sifat seseorang yang tercermin dalam ucapan dan tingkah lakunya berupa kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku sebagai anggota organisasi. Tingkah laku

tersebut ditunjukkan dengan semakin rendahnya tingkat absensi, semakin rendahnya tingkat perputaran tenaga kerja, dan produktivitas makin tinggi".

Definisi lain mengenai perilaku diungkapkan oleh Panggabean (2002:141) yaitu "perilaku adalah tingkah laku yang terdiri dari tingkah laku yang tidak dapat terlihat dari luar, misalnya keinginan untuk pindah *(intent to leave)*, dan ada yang dapat dengan jelas dilihat dari luar, misalnya ketidakhadiran".

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku didasarkan pada ketaatan dalam menaati semua peraturan demi tercapainya tujuan perusahaan. Perilaku yang mencerminkan kedisplinan karyawan bisa dilihat dari ketaatan pada peraturan dan disiplin pada pekerjaannya. Hal ini dikemukakan secara jelas oleh Black (1994:145) yaitu:

> Pada umumnya disiplin yang baik terdapat apabila pegawai datang ke kantor atau perusahaan dengan teratur dan tepat pada waktunya apabila mereka berpakaian serba baik pada tempatnya, pekerjaannya, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, dan apabila menyelesaikan dengan semangat yang baik.

Perilaku disiplin berkaitan dengan tingkat kehadiran. Apabila tingkat kehadiran karyawan sedikit, hal ini akan berpengaruh pada kualitas kerja yang dihasilkan dan nantinya akan berdampak pada jumlah *output* yang dihasilkan perusahaan. Adapun faktor penyebab absensi menurut Hammer dan Landau (Panggabean,2002:143) terdiri dari hilangnya waktu kerja, frekuensi ketidakhadiran yang tidak tercatat, dan ketidakhadiran yang tercatat.

1. Hilangnya waktu kerja

Hilangnya waktu kerja banyak disebabkan karena para pekerja yang datang terlambat, senang mengulur waktu istirahat, dan pulang sebelum waktunya. Jika hal tersebut berlangsung terus menerus, hal ini akan berdampak negatif terhadap tingkat produktivitas perusahaan.

2. Frekuensi ketidakhadiran yang tidak tercatat

Ketidakhadiran yang tidak tercatat dapat diketahui dari adanya keterangan sakit tanpa adanya surat dokter atau disebabkan karena adanya keletihan bekerja atau adanya tekanan moril/ berpura-pura sakit, alpa, menunjukkan karyawan sudah tidak mempunyai minat untuk bekerja, atau memang mereka tidak disiplin terhadap pekerjaan mereka.

3. Ketidakhadiran yang tercatat

Ketidakhadiran tercatat ini diperoleh dari keterangan sakit, apabila karyawan tidak masuk kerja karena sakit yang disertai surat izin dokter, izin, sering digunakan karyawan untuk tidak masuk kerja karena memang benar- benar ada keperluan yang tidak bisa ditinggalkan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin ditekankan pada datang kerja tepat pada waktunya, pulang kerja tepat pada waktunya, berpakaian yang sesuai dengan aturan perusahaan, serta melakukan semua ketentuan- ketentuan yang berlaku.

3. Macam- macam Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan- aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Karyawan juga harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan- peraturan yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1985:367) yang mengemukakan bahwa:

> *Corrective dicipline requires attention to due process, which means that procedurs show concern for the rights of the employee involved. Major requirements for due process include the following: 1) A presumption of innocence until reasonable proof of an employee's role in an offense is presented; 2) the right to be heard and in some cases to be represented by another person; 3) Dicipline that is reasonable in relation to the offense involved.*

Keith Davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar- benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah *pertama,* suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. *Kedua*, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. *Ketiga,* disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

4. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Setiap tenaga kerja mempunyai banyak motif. Banyak problem yang dihadapi dalam memahami motif yang terbentuk dalam diri setiap tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena hampir tidak ada seorang pun tenaga kerja yang mempunyai senyawa motif yang sama seperti halnya yang dimiliki tenaga kerja lain.

Motif- motif para tenaga kerja yang mempunyai struktur dan selalu timbul apabila motif yang satu terpenuhi sangat mempengaruhi disiplin kerja para tenaga kerja. Dampak tersebut perlu mendapatkan porsi pembinaan dengan prioritas utama

dari manajemen, sehingga disiplin kerja para tenaga kerja diharapkan terus dibina dan ditegakkan.

Secara umum, tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kontinuitas perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan.

Dalam Siswanto (1994: 280) secara khusus, pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja adalah dengan tujuan:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan prusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik- baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik- baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma- norma yang berlaku pada perusahaan.
5. *Follow up* dari hal- hal tersebut di atas, para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

5. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Dharma (1985:1) prestasi kerja adalah " sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang ". Kemudian Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: "Prestasi kerja (kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan pendapat tersebut, prestasi kerja adalah hasil karya atau hasil kerja dari seorang individu terhadap tugas yang diembannya sesuai dengan banyaknya kewajiban yang dipikulnya. Prestsi kerja didorong oleh adanya motif dari diri sendiri untuk bisa berbuat yang lebih baik lagi untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal.

1. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini didukung dengan pendapat Keith Davis, (1964:484) dalam bukunya Mangkunegara (2009) yang merumuskan bahwa:

- *Human performance* = *Ability + Motivation*
- *Motivtion* = *Attitude + Situation*
- *Ability* = *Knowledge + Skill*

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill).* Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata- rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, serta lihai dalam mengerjakan pekerjaan sehari- hari maka ia akan dengan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude)* seorang karyawan dalam menghadapi situasi *(situation)* kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi kerja (tujuan kerja). David C. McClelland dalam Mangkunegara (2005:68), berpendapat bahwa "ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja". Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik- baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjung untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik *(feed back)* .
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika memliki motif berprestasi yang tinggi. Motif berprestasi ini harus ditumbuhkan oleh si individu sendiri. Dengan adanya motif berprestasi yang tinggi ini, maka pencapaian kinerja yang baik dalam lingkungan kerja akan lebih mudah dan terarah.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai prestasi kerja karyawannya. Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja secara

umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi. "Penilaian prestasi kerja tidak sekedar menilai, tetapi membantu untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan pegawai/ organisasi" (Hariandja, 2002:195).

Siagian (2003:20-21) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Efisiensi, merupakan pemanfaatan sumber daya, dana, sarana dan prasarana yang minimum 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 manfaat sebesar- besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan produk/ output secara maksimal.

Sedangkan menurut Dharma (1985:43), pengukuran prestasi kerja ada 3, yaitu:

a. Kuantitatif: melibatkan jumlah keluaran yang dihasilkan oleh perusahaan, sehingga untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan dilihat dari standart kuantitatif yang dibuat oleh perusahaan.
b. Kualitatif: melibatkan tentang kepuasan, yaitu seberapa baik tingkat penyelesaian suatu pekerjaan dan hal ini berkaitan dengan keluaran.
c. Ketepatan waktu: melibatkan tentang kesesuaian waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Hal ini sangat membantu pemimpin perusahaan dalam melihat seberapa besar prestasi kerja karyawannya.

3. Pentingnya Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja sangat penting untuk berbagai kepentingan dalam organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2003:227), yaitu:

a). Mendorong peningkatan prestasi kerja. Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, pihak- pihak yang terlibat (bagian kepegawaian, atasan langsung dan pegawai yang dinilai) dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai bisa lebih meningkat di masa yang akan datang.

b).Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja yang bersangkutan.

c).Untuk kepentingan mutasi pegawai. Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan, apapun bentuk mutasi tersebut.

d).Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan terungkap melalui sistem penilaian kerja.

e). Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat, dalam artian sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan kepentingan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa melalui tingkat prestasi kerja, perusahaan bisa mengambil keputusan untuk menaikkan jabatan atau menurunkan jabatan seorang karyawan sesuai dengan tingkat prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan demikian, prestasi karyawan sangat penting dalam peningkatan kualitas dari karyawan dalam suatu perusahaan.

6. Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja

Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seperti yang

dikatakan oleh Syadam (2005:284), “ Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma- norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Bittel dan Newstrom (1999:62) menegaskan bahwa pelaksanaan disiplin mendorong para karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja .

Disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja. Pelaksanaan disiplin dapat mendatangkan hal positif bagi karyawan. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu. Hal ini akan terlaksana jikalau ada disiplin yang baik dalam diri karyawan tersebut maupun disiplin yang ditetapkan oleh perusahaan.

7. Model Konsep dan Hipotesis

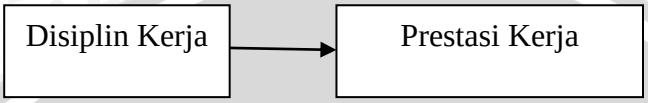
1. Model Konsep

Penggunaan model konsep dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan secara tepat kejadian apa yang akan diteliti. Menurut Sofian Effendi dalam Singarimbun dan Effendi (2008:34), peranan konsep sangat besar karena menggabungkan antara bagaimana teori dengan lingkup pengamatan.

Model konsep dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1

Model Konsep



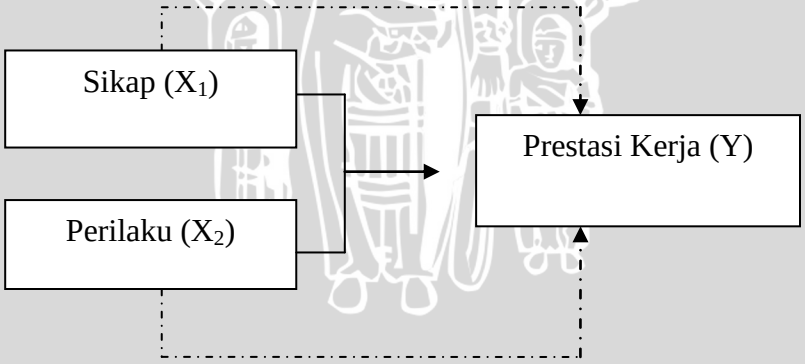
2. Model Hipotesis

Menurut Nazir (2005:151) bahwa hipotesis adalah " dugaan sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris".

Adapun model hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2

Model Hipotesis



Keterangan:

→ : pengaruh simultan

⇢ : pengaruh parsial

Berdasarkan model konsep dan model hipotesis tersebut, maka hipotesisnya adalah:

1. Ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Sikap (X_1) dan variabel Perilaku (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y).
2. Ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Sikap (X_1) dan variabel Perilaku (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y).