

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2000 : 3) sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi. Nawawi (2003 : 37) membagi pengertian SDM menjadi dua yaitu, pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dll. Jadi sumber daya manusia (SDM) adalah semua orang yang terlibat yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Komponen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2002 : 12) membagi komponen SDM menjadi:

- a. Pengusaha, ialah setiap orang yang menginvestigasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
- b. Karyawan, ialah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh

kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (sesuai perjanjian). Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi:

- 1) Karyawan Operasional, ialah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
 - 2) Karyawan Manajerial, ialah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.
- c. Pemimpin, ialah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

B. Prestasi Kerja

1. Konsep Prestasi Kerja

Prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seorang atau sekelompok orang.

Hasibuan (2000 ; 87) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah rasio hasil kerjanya dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan tiap karyawan. Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa prestasi kerja adalah apa yang telah diciptakan dari hasil pekerjaan seseorang atau

sekelompok orang yang menyenangkan hati yang diperoleh dengan jalan bekerja untuk memperoleh balas jasa.

Menurut Heidjrahman dan Husnan (2002 : 188), prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan.

Mangkunegara (2002 : 33) prestasi kerja dari kata *Job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2015 : 45), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu pikiran tentang penilaian dan pembakuan hasil kerja.

Motif berprestasi seseorang didasarkan atas kecendrungan untuk menghindari kegagalan. Seseorang dapat dikatakan memiliki motif untuk meraih sukses berarti memiliki motif untuk meraih sukses prestasi kerja yang optimal.

Berdasarkan tinjauan teori diatas maka selanjutnya adalah bagaimana melakukan penilaian prestasi kerja karyawan, karena tentunya untuk dapat mengetahui prestasi kerja karyawan, penilaian mutlak harus dilakukan. Apakah prestasi kerja yang dicapai karyawan baik, sedang, kurang atau buruk. Hal ini dapat memudahkan manager dalam menetapkan

kebijakan kompensasi bagi para karyawan tersebut. Dengan penilaian prestasi kerja menunjukkan bahwa para karyawan mendapat perhatian dari atasan (manager) sehingga mendorong para karyawan bergairah untuk berprestasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011 : 151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

1. Faktor individu

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktifitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor lingkungan

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain Organisasi

- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

Menurut Anoraga (2004 : 78), menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan system kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan social, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Prestasi kerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang jadi penghambat.

Keseluruhan unsur/komponen penilaian prestasi kerja diatas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan prestasi kerja dari para pegawai.

3. Indikator prestasi kerja

Martoyo (2000 ; 84) menyatakan bahwa indikator-indikator prestasi kerja karyawan adalah:

- a) Karyawan diberikan kesempatan menunjukkan potensi dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan/organisasi.
- b) Karyawan yang memiliki disiplin, dedikasi baik berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat bekerja dan mengembangkan diri dalam melaksanakan tugas, pandai bergaul akan diberikan penilaian prestasi yang tinggi.

Indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi diatas, indikator prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

1. Kualitas: mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
2. Kuantitas: banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas: kewajiban karyawan melakukan aktifitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung jawab: suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja adalah:

1. Kesetiaan

Mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari dorongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kejujuran

Mengukur kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang memenuhi bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

3. Kedisiplinan

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

4. Kreatifitas

Mengukur kemampuan karyawan dalam dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Kepemimpinan

Mengukur kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa dan dapat memotifasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6. Kerja sama

Mengukur kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

7. Tanggung jawab

Mengukur kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksananya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut Martoyo (2007 ; 109-112) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja adalah:

a. Kecakapan kerja

Adalah menilai karyawan dalam melaksanakan tugas tanpa adanya pengawasan dengan hasil yang senantiasa baik.

Faktor yang dinilai dalam kecakapan kerja adalah:

- 1) Bekerja tanpa pengawasan dengan hasil yang senantiasa baik.
- 2) Dapat bekerja dengan cukup baik tanpa perlu pengawasan.
- 3) Sudah dapat bekerja sendiri dengan cukup baik tetapi kadang masih perlu pengawasan.
- 4) Belum dapat bekerja sendiri, masih perlu pengawasan dan arahan-arahan khusus.

b. Kualitas pekerjaan

Adalah menilai hasil kerja karyawan yang dilakukan tanpa membuat kesalahan yang berarti.

Faktor yang dinilai dalam kualitas pekerjaan:

- 1) Sangat memuaskan.
- 2) Baik dan benar tanpa membuat kesalahan yang berarti.
- 3) Cukup baik dan memadai, meskipun kadang-kadang perlu koreksi.
- 4) Sering membuat kesalahan yang merugikan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Adalah menilai karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sampai tuntas dan tanpa adanya pengawasan.

Faktor yang dinilai tanggung jawab adalah:

- 1) Setiap pekerjaan diselesaikan sampai tuntas sesuai rencana tanpa diawasi.
- 2) Pekerjaan diselesaikan dengan baik, meskipun masih agak perlu pengawasan.
- 3) Pekerjaan diselesaikan dengan cukup wajar, meskipun kadang-kadang perlu arahan-arahan dan peringatan.
- 4) Sering menghindari tanggung jawab atas tugas yang diberikan tanpa alasan yang jelas.

d. Kejujuran

Adalah menilai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tidak pernah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepada karyawan dalam keadaan apapun.

Faktor yang dinilai dalam kejujuran adalah:

- 1) Tidak pernah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya dalam keadaan apapun.
- 2) Kepercayaan yang diberikan dengan baik digunakan untuk kepentingan perusahaan.
- 3) Jarang menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya.
- 4) Tidak dapat dipercaya.

e. Kerja sama

Adalah menilai kesediaan karyawan bekerja sama baik vertikal maupun horizontal, sehingga mampu meningkatkan efektifitas dan berpengaruh positif pada lingkungan.

Faktor yang dinilai dalam kerja sama adalah:

- 1) Dapat bekerja sama baik vertikal maupun horizontal, sehingga mampu meningkatkan efektifitas kelompok dan berpengaruh positif pada lingkungan.
- 2) Dapat bekerja dengan setiap orang dengan baik.
- 3) Dapat bekerja dengan baik, meskipun memerlukan waktu penyesuaian.
- 4) Sering menimbulkan perselisihan di dalam lingkungan kerjanya.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang diuntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009 : 212).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai 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 tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2003 : 291). Sedangkan menurut Rivai, kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2009 : 824).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap. Tingkah laku

dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Sutrisno,2009 : 94).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. (Veithzal, 2006 : 444). Pengertian lain dari disiplin yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. (Simamora, 2004 : 610). Menurut Gozali (2005 : 284) menjelaskan bahwa: kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Abdurrahmani (2006 : 172), mengemukakan bahwa: kedisiplinan adalah kesadaran dan kesetiaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social. Oleh karena itu disiplin merupakan saran penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelakasanaanya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dapat dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar

karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menegakan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan.

Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi, maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Pembagian disiplin ada 2 jenis (Moekizat, 2002 : 356) yaitu:

a. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dilaksanakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

b. *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara

yang menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim “*command discipline*” memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

2. Arti penting disiplin kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurauan dan pencurian. Disiplin mencoba mengatasi masalah dan keteledoran yang disebabkan kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemasalahan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam intikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki (Sutrisno, 2009 : 92).

3. Indikator disiplin kerja karyawan

Menurut Soejono (dalam Jumjuma, 2011 : 11), indicator dari disiplin kerja yaitu:

a) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke tempat kerja tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b) Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan dan perlengkapan dapat terhindar dari kerusakan.

c) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d) Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja

Pegawai memakai seragam, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat izin bila tidak masuk kerja, merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

3. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: (Rivai, 2009 : 825).

a) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

b) Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

- c) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negative.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja karyawan

Hasibuan (2009 : 194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

- b) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c) Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

D. Motivasi

1. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi kerja maksimal.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang.

Menurut Robbins (2006 : 213), motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Pengertian motivasi kerja Menurut Samsudin (2006 : 282), Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Hasibuan (2005 : 143), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Anoraga (2006 : 35), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi bias disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi individu.

Motivasi mengandung makna yang lebih luas daripada sekedar diberi arti pergerakan dan pengarahannya atau komando untuk mengatur para pegawai atau karyawan. Menurut Drucker (dalam Anoraga, 2006 : 38), motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan individu. Inilah yang menjadi motivasi dasar yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk bias berperan lebih baik.

Sedangkan menurut Handoko (2003 : 252), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaian tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2. Metode-metode Motivasi

Motivasi menurut Hasibuan (2012 : 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

a) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b) Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

3. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2012 : 150), yaitu:

a) Motivasi positif (insentif positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi negative (insentif negatif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi menurut Sedarmayanti (2007 : 233-239) yaitu antara lain:

a) Gaji (*salary*)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktifitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum
- 2) Ketepatan membayar gaji
- 3) Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- 4) Selalu ditinjau kembali
- 5) Mencapai sasaran yang diinginkan
- 6) Mengangkat harkat kemanusiaan
- 7) Berpijak pada peraturan yang berlaku

b) Supervisi

Supervise yang efektif akan membantu peningkatan produktifitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk- petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan

lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan system kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisor mengkoordinasikan system kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan pemberian petunjuk/ pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari system kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (*feed back*).

c) Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu kebutuhan atau totalitas system merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai. Melalui partisipasi, para pegawai akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, keuletan dan kreatifitas untuk memecahkan persoalan.

b) Hubungan kerja

Untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yaitu tercapainya hubungan

yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk social akan selalu membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kebutuhan social secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, keluarga dan organisasi. Kelompok yang mempunyai keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi system sebagai “*sonding bourd*” terhadap problem mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan.

c) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

d) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup

menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaanya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil perfromace yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. Teknik pemerdayaan pekerjaan dapat dijadikan sebagai sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja.

e) Peluang untuk maju

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik, promosi merupakan kemajuan pegawai ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

f) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya). Sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan. Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.

g) Keberhasilan

Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan

akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

h) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

5. Faktor-faktor Motivasi kerja

Menurut Sutrisno (2009 : 116), Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor ektern dan faktor intern yang berasal dari karyawan.

a) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang baik.
- b. Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya pengharapan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.

4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b) Faktor Ekstern

Faktor ekstern itu adalah

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberi pengarahan, membimbing kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka hanya bukan mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

a) Elvi Lastriani (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Elvi Lastriani dengan judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polrestas

Pekanbaru”. Penelitian menggunakan data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dan wawancara, metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan random sampling dengan rumus Slovin. Populasi keseluruhan pada penelitian ini sebanyak 134 orang dengan sampel berjumlah 80 orang. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menyatakan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Satlantas Polresta Pekanbaru dengan koefisien determinasi 0,854 atau 85,4%, sedangkan 14,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b) Tri Hardjono (2013)

Judul penelitian Tri Hardjono yaitu “Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”. Tri Hardjono menggunakan analisis regresi berganda, dengan uji hipotesis simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh perubahan motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap perubahan kinerja pegawai sebesar 35,9%.

c) Sadiyo (2014)

Penelitian dengan judul “ Uji Korelasi Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda sedangkan uji hipotesis yang digunakan yaitu uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja guru, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru artinya hipotesis ditolak dan hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil nilai signifikan $0,570 > 0,05$. Artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi yaitu sebesar 0,041.

d) Sayudha Patria Adiputera (2013)

“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure”, Tbk Bandung. Sayudha menggunakan analisis data korelasi *Rank Spearman* dengan hasil uji hipotesis, bahwa $t_{hitung} = 10,16$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,701$, maka terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure”, Tbk Bandung.

e) Yona Arina (2015),

“ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Yamaha Siteba Padang”. Alat analisis yang digunakan regresi linear berganda dan koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa menunjukan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang karena nilai t hitung (3,055) > t tabel (2,064) pada level of significant 0,05. Disiplin kerja berpengaruh signifikan hitung (2,298) > t tabel (2,064) pada level of significant 0,05. Lingkungan kerja karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang karena nilai F hitung (45,465) > F tabel (3,42) pada level of significant 0,05.

F. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Sekaran (dalam Sugiyono, 2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap. Tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Sutrisno, 2009 : 94).

Selain itu untuk mencapai prestasi kerja karyawan yang maksimal maka perlu dilandasi oleh motivasi. Motivasi Menurut Samsudin (2006 : 282), adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

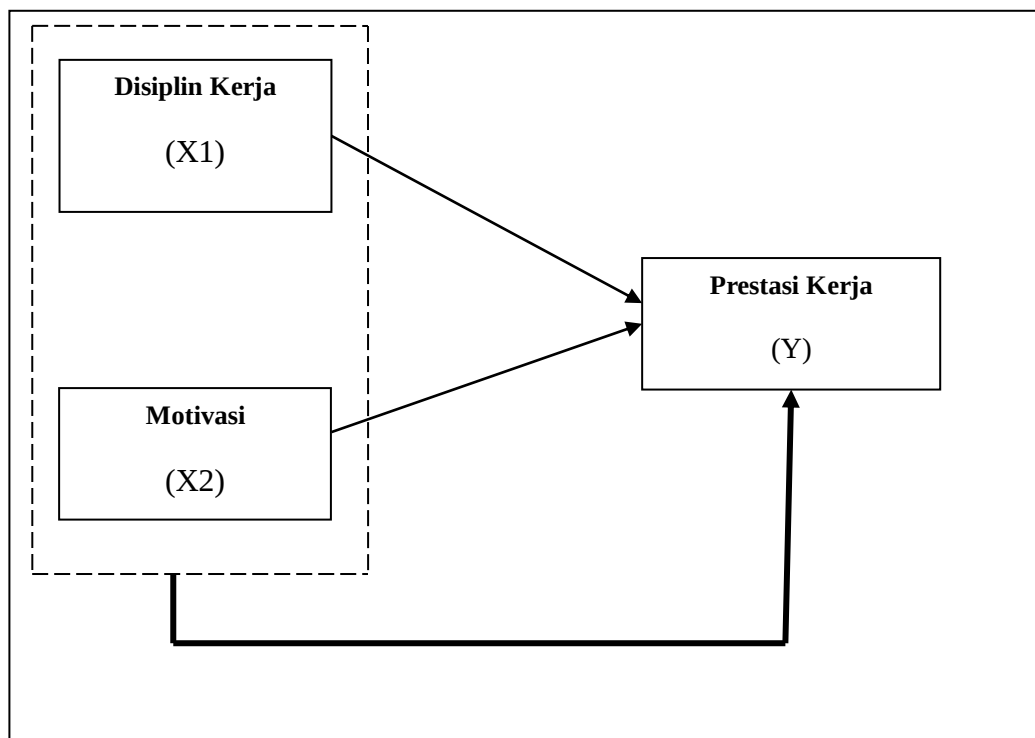
Mangkunegara (2009:69), menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Telah diuraikan secara keseluruhan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hubungan tersebut terlihat ketika dilakukannya penilaian prestasi kerja maka peran disiplin kerja dan motivasi akan sangat membantu peningkatan prestasi kerja karyawan.

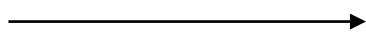
Disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja, dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika disiplin kerja dan motivasi diperhatikan dengan baik dan melaksanakan kewajibannya dalam perusahaan akan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik pula. Untuk memperjelas pokok permasalahan penelitian dan menentukan hipotesis maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1

Skema Kerangka Pemikiran



Keterangan:



: Pengaruh Parsial



: Pengaruh Simultan

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Gambaran umum Disiplin, Motivasi dan prestasi kerja pada PT. Telkom Kupang sangat baik.
2. Disiplin dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kupang.
3. Disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kupang.