

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Landasan Teori

2.1.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2009:5), bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya”.

“Manajemen sumber daya dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Perencanaan dan implemtasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kerja yang obyektif” (Marwansyah, 2010:3).

Definisi ini dapat dianggap sebagai definisi yang sangat general dan tidak spesifik seperti kita mendefinisikan MSDM pendekatan pemerintahan atau MSDM definisi pendekatan industri jasa atau manufaktur. Tetapi ini definisi yang kiranya cocok dilihat secara umum.

b. Pengertian Sumber Daya Manusia

“Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan” (Sutrisno, 2009:3).

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, menetapkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam memenejemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia ada tiga yaitu:

- a. Memperbaiki tingkat produktivitas.
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
- c. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek, sumber daya manusia seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:

- a. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
- b. Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
- c. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skill*) yang diperlukan.
- d. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya (Sutrisno, 2009:8)

“Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi” (Marwansyah, 2010:4).

d. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah :

- 1) **Perencanaan**
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
- 3) **Pengarahan dan pengadaan**
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. *Pengadaan* adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 4) **Pengendalian**
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) **Pengembangan**
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- 6) **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- 7) **Pengintegrasian**
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 8) **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
- 9) **Kedisiplinan**
Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
- 10) **Pemberhentian**
Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi (Sutrisno, 2009:9).

e. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Saat ini peran manajemen sumber daya manusia menjadi makin penting dan strategis. Tantangannya yang dihadapi pun semakin beragam. Tantangannya tidak

hanya datang dari sisi manusia saja tetapi juga dari sisi lain seperti sisi bisnis dan lingkungan.

Menurut Dessler (2005 dalam Hanggraeni, 2012:13), saat ini manajemen sumber daya manusia menghadapi beberapa tantangan, yaitu :

a. Globalisasi

Saat ini dunia menjaadi satu kesatuan. Segala kejadian di salah satu bagian dunia bisa diketahui oleh orang-orang di bagian dunia bisa diketahui oleh orang-orang di bagian dunia yang lain secara cepat. Begitu pula dalam hal bisnis, saat ini bisnis pun menjadi global.

b. Perkembangan Teknologi

Teknologi yang berkembang secara cepat membuat organisasi harus cepat menyesuaikan diri agar tidak kehilangan keunggulan kompetitifnya. Begitu pula dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Perkembangannya teknologi mewajibkan teknologi ke dalam proses-prosesnya, agar pengelolaan sumber daya manusia menjadi efektif dan efisien.

c. Relokasi Industri

Banyak negara-negara maju mulai merelokasi industrinya ke luar dari negaranya dan mengalihkan lokasi industrinya ke negara-negara berkembang. Hal ini dikarenakan upah tenaga di negara maju jauh lebih mahal dibandingkan dengan upah tenaga kerja di negara-negara berkembang.

d. Sifat Pekerjaan

Perkembangan teknologi menyebabkan sifat dari berbagai pekerjaan berubah secara drastic. Saat ini banyak pekerjaan yang mulai diotomisasi dan beberapa pekerjaan membutuhkan pekerja yang memiliki *skill* dan *knowledge* yang tinggi.

e. Demografi Tenaga Kerja

Perubahan juga terjadi pada demografi tenaga kerja. Saat ini perempuan sudah mulai banyak terjun ke dunia kerja sehingga pekerjaan tidak lagi dimonopoli oleh laki-laki. Organisasi harus mampu menghadapi tantangan ini, karena umumnya perempuan memiliki peran ganda sebagai wanita karir dan sebagai ibu rumah tangga. Organisasi harus mampu menciptakan kebijakan-kebijakan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (*worklife balance*) agar para pekerja dengan kehidupan pribadi mampu membagi waktunya demi memenuhi dua peran yang berbeda tersebut (Hanggraeni, 2012:13).

2.1.1.2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Wexley dan Yukl (2005 dalam Tambunan, 2015:194), “Motivasi adalah suatu proses yang memerlukan perilaku energy dan pengarahan.

Sedangkan menurut Robbins (1996 dalam Tambunan, 2015:194-195) berpendapat

bahwa “Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Tambunan (2015:195) menyatakan bahwa berdasarkan sifatnya, motivasi dikelompokkan atas dua, yaitu :

- a. Motivasi Positif (*positive motivation*), artinya motivasi seorang pimpinan kepada bawahan / pengikutnya dengan memberikan penghargaan atas prestasi yang diberikan mereka kepada organisasi. Misalnya dengan menyampaikan kata pujian, ucapan selamat (*congratulation*), kata bijak kepada bawahan. Melalui pemberian motivasi ini, maka akan meningkatkan semangat dan gairah kerja para karyawan.
- b. Motivasi Negatif (*negative motivation*), artinya motivasi seorang pimpinan kepada bawahan/ pengikutnya dengan memberikan hukuman/ sanksi kepada para karyawan yang menunjukkan kinerja yang buruk. Hukuman tersebut hanya bersifat koreksi atau evaluasi diri atas kinerja yang telah dilakukan. Dan tidak akan menimbulkan kekerasan fisik bagi para karyawan. Melalui motivasi ini akan merasa takut untuk di hokum kembali bila berkinerja buruk.

Selanjutnya berdasarkan sumbernya, motivasi dapat dibagi atas dua, yaitu :

- a) Motivasi Intrinsik (*intrinsic motivation*) adalah motivasi yang ditimbulkan (dorongan) dari diri seseorang. Motivasi ini biasanya timbul karena adanya harapan, tujuan dan keinginan seseorang terhadap sesuatu sehingga dia memiliki semangat untuk mencapai itu. Motivasi ini dapat membantu seseorang untuk cepat menyelesaikan suatu pekerjaan. Contoh dari motivasi adalah bila seseorang ingin mengikuti sebuah lomba karya tulis ilmiah, dan dia berusaha untuk mengikuti lomba tersebut dengan membuat sebuah karya tulis/ artikel. Dia memiliki motivasi yang kuat untuk bisa memenangkan lomba karya tulis tersebut sehingga dia berusaha untuk membuat karya tulis yang terbaik dan menyelesaikannya dengan tepat waktu. Bila seseorang tersebut berhasil memenangkan lomba karya tulis tersebut, maka dia akan memperoleh kepuasan tersendiri atas upaya pencapaian yang telah diterimanya. Dan dia akan terus semangat serta terus berupaya untuk mengikuti lomba pada masa-masa berikutnya.
- b) Motivasi Ekstrinsik (*ekstrinsic motivation*) adalah sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi, misalnya imbalan dalam bentuk uang atau insentif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan. Motivasi ini juga bisa berbentuk negatif apabila seseorang mengalami kegagalan dalam suatu tugas yang telah diserahkan/ dibebankan padanya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. 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 ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dsb. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai.
- b. Pekerjaan yang tetap 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. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-sehari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor 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. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dsb.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara

tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :

- a. Hak otonomi.
- b. Variasi dalam melakukan pekerjaan.
- c. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
- d. Kesempatan memperoleh umpan baik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor gelap, pengap, lembab, dsb akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan

ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan semangat.

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 karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompesasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dsb. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat banyak perusahaan besar yang memperlakukan system prestasi dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan (Sutrisno, 2009:116).

2.1.1.3. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Menurut Singodimedjo (2002 dalam Sutrisno, 2009:86), mengatakan “Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kedisiplinan karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan kedisiplinan yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidakdisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Menurut Siagian (2002 dalam Sutrisno, 2009:86) . Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktifitas kerja para karyawan.

Menurut Terry dalam Tohardi (2002 dalam Sutrisno, 2009:87), “Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin”.

Menurut Latainer dalam Soediono (1995 dalam Sutrisno, 2009:87) mengartikan “Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela

pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilaman usah-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan”.

Bagi Beach dalam Siagian (2002 dalam Sutrisno, 2009:87) “Disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Singodimedjo (2000 dalam Sutrisno, 2009:89), faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan pegawai adalah :

- a. Besar kecilnya kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif, antara lain :

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan.

2.1.1.4. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Benardin dan Russel (1993 dalam Sutrisno, 2009:150), memberikan definisi tentang “prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Menurut Byars dan Rue (1984 dalam Sutrisno, 2009:150), mengartikan “Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan

individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”

Lebih tegas lagi adalah menurut Lawler dan Porter (1967 dalam Sutrisno, 2009:150), yang menyatakan bahwa “*job performance* adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya”. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance* oleh Vroom.

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers (1984 dalam Sutrisno, 2009:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang sangat penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil

tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Menurut Byar dan Rue (1984 dalam Sutrisno, 2009:151), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

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

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- a. Kondisi fisik.
- b. Peralatan.
- c. Waktu.
- d. Material.
- e. Pendidikan.
- f. Supervise.
- g. Desain organisasi.
- h. Pelatihan.
- i. Keberuntungan.

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Menurut McCormick dan Tiffin (1974 dalam Sutrisno, 2009:152), mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah :

1. Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian tersebut di atas, maka dapatlah disimpulkan , bahwa pembahasan masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu :

1. Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
2. Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

2.1.1.5. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja

Menurut Wexley dan Yukl (2005 dalam Tambunan, 2015:194), “Motivasi adalah suatu proses yang memerlukan perilaku energy dan pengarahan. Sedangkan menurut Robbins (1996 dalam Tambunan, 2015:194-195), berpendapat bahwa “Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Motivasi sangat berpengaruh dengan prestasi kerja, motivasi yang diberikan pimpinan kepada para pegawainya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat prestasi kerja pegawai. Saat seorang pegawai merasa nyaman dengan motivasi yang diterima dari pimpinan maka prestasi dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Sehingga ketika motivasi yang diberikan oleh pimpinan cukup memuaskan para pegawai, maka akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan prestasi kerja.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Irawati & Mustakim, (2012) bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

b. Hubungan Kedisiplinan dengan Prestasi Kerja

Menurut Singodimedjo (2002 dalam Sutrisno, 2009:86), mengatakan “Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kedisiplinan karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan kedisiplinan yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”

Kedisiplinan kerja sangat berpengaruh dengan prestasi kerja, pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif artinya semakin tinggi disiplin kerja yang kondusif maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja yang kondusif akan menyebabkan semakin rendahnya prestasi kerja. Apabila pegawai telah memiliki kedisiplinan serta kepatuhan dalam menaati peraturan dan keputusan yang telah menjadi kesepakatan bersama dari instansi, maka pegawai tersebut akan merasa senang dengan pekerjaannya karena pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga diharapkan akan timbul rasa loyalitas dari para pegawai kepada instansi.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Silalahi et al., (2014) . Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kedisiplinan juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2.1.2. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai Pengadilan Agama Lumajang, maka terlebih

dahulu peneliti mengamati dan mencermati hasil penelitian sebelumnya, diantaranya adalah:

a. Penelitian yang dilakukan oleh (Irawati & Mustakim, 2012)

Penelitian mereka berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja pegawai balai pelaksana teknis bina marga wilayah magelang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasional berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, (2) disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dan (3) motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang.

b. Penelitian yang dilakukan oleh Silalahi et al., (2014)

Penelitian Silalahi et al., berjudul Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dan kedisiplinan juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

c. Penelitian yang dilakukan oleh Loana et al., (2014)

Penelitian Loana et al., berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang). Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia. Disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia.

d. Penelitian yang dilakukan oleh Widianta et al., (2016)

Penelitian Widianta et al., berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (2) motivasi kerja terhadap disiplin kerja, (3) motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa.

e. Penelitian yang dilakukan oleh Abadi & Mavi, (2017)

Penelitian mereka berjudul Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang fatmawati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan kedisiplinan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja tetapi tetap memberikan pengaruh yang positif. Penelitian ini dibantu dengan SPSS 22 sebagai alat untuk pengolahan data. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi memiliki $t \text{ hitung} \geq t \text{ kritis}$ yaitu $2.303 \geq 2.026$ dan variabel kedisiplinan kerja memiliki $t \text{ hitung} \leq t \text{ kritis}$ yaitu $0.119 \leq 2.026$. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hanya variabel motivasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

d. Penelitian yang dilakukan oleh Bonsu & Kusi, (2014)

Penelitian mereka berjudul *Effects of Motivation on job Performance of Local Government workers in Ghana: A case study of Atwima Nwabiagya District Assembly in the Ashanti Region*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi di tempat kerja memainkan peran kunci untuk produktivitas dan kualitas tempat kerja. Peneliti menunjukkan kurangnya motivasi karyawan membawa ketidakhadiran tinggi dan biaya tinggi. Di lain untuk mencapai tujuan penelitian, metodologi studi kasus kualitatif dan kuantitatif digunakan dan kuesioner diberikan dengan menggunakan sampel acak sederhana. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan lebih memilih gaji yang lebih tinggi sebagai insentif utama bagi prestasi pekerjaan yang lebih tinggi. Ia dapat menemukan bahwa 40% karyawan mengalami motivasi karena kondisi kerja yang buruk dalam organisasi yang menegaskan teori Herzberg Y. Saat ini, karyawan lebih termotivasi oleh faktor intrinsik daripada ekstrinsik. Namun, kita tidak bisa mengabaikan keduanya dalam memotivasi karyawan.

e. Penelitian yang dilakukan oleh Thaief et al., (2015)

Penelitian Thaief et al., berjudul *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penelitian ini merupakan penelitian explanatory atau explanatory study, yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan di kantor Wilayah Pelayanan dan Jaringan PT PLN (Persero) Malang. Sampel dalam penelitian ini adalah 44 responden. Variabel bebasnya adalah: Pelatihan

(X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3). Variabel dependennya adalah prestasi kerja pegawai (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai metode statistik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif atas hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diikuti oleh karyawan dinilai pada dasarnya terutama untuk isi materi dan durasi waktu yang optimal. Kompensasi dinilai pada tingkat yang baik, terutama pada gaji dan kompensasi komplementer. Sedangkan untuk unsur fasilitas terdiri dari kendaraan dan tempat tinggal perlu ditingkatkan. Prestasi kerja karyawan juga sangat positif ditanggapi tiga elemennya seperti ketepatan waktu, kualitas kerja dan kuantitas kerja. Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan sebagian berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Malang Bidang Pelayanan dan Jaringan. Keseluruhan efek dari variabel independen memiliki arah yang positif. Kontribusi terbesar berasal dari variabel pelatihan.

f. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arifin, (2015)

Penelitian Muhammad Arifin, berjudul *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penelitian dilakukan terhadap 117 responden dari 346 guru dengan cara dari kuesioner Data dianalisis dengan metode analisis SEM dalam program AMOS. Temuan menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja guru secara positif dan tidak signifikan. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja guru, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi guru. Kompetensi dan kepuasan kerja mempengaruhi prestasi guru secara positif dan signifikan, sebenarnya budaya organisasi hanya memiliki efek positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

g. Penelitian yang dilakukan oleh Velu et al., (2015)

Penelitian berjudul Velu et al., *The Influence of Motivation on Job Performance Case Study: Managers of Small and Medium Enterprises (SMEs), Kosovo*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerangka teoritis penelitian ini mencakup konsep seperti motivasi dan prestasi. Sebagian besar organisasi mengakui pentingnya memiliki memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan dan sasaran bisnis. Motivasi karyawan lebih produktif terhadap prestasi dan membantu organisasi bertahan. Studi ini meneliti pengaruh motivasi dan prestasi kerja manajer. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan prestasi kerja bagi Manajer UKM. Sampel dipilih dari populasi sasaran, melalui cluster sampling. Kuesioner terstruktur digunakan dan analisis data dilakukan melalui paket statistik (perangkat lunak) untuk ilmu sosial (SPSS). Tempat kontrol dominan kelompok juga diukur melalui penggunaan alat ukur yang sesuai. Seperti yang diharapkan, temuan dari penelitian ini menunjukkan korelasi positif antara motivasi manajer dan prestasi mereka.

h. Penelitian yang dilakukan oleh Ghaffari & Burgoyne, (2017)

Penelitian mereka berjudul *The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penelitian saat ini memiliki tiga tujuan. Tujuan pertama adalah untuk mengetahui tingkat motivasi dan prestasi di antara responden. Tujuan kedua adalah untuk mengetahui hubungan antara faktor motivasional dan prestasi kerja. Tujuan ketiga dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor motivasi yang paling dominan yang mempengaruhi prestasi pegawai. Dalam penelitian saat ini, peneliti telah mencoba menjelaskan dampak motivasi terhadap prestasi, melalui studi di Universiti Teknologi Malaysia (UTM). Populasi penelitian ini adalah staf non akademik N17 di Universiti Teknologi Malaysia (UTM). Instrumen penelitian adalah kuesioner terstruktur. Total sampel dari 150 pegawai non akademik dipilih melalui multi stage sampling. Sebanyak 108 kuesioner dikumpulkan dan analisis dilakukan untuk 103 orang kuesioner Penelitian saat ini menerapkan desain penelitian deskriptif dan korelasional dalam upaya mengeksplorasi hubungan statistik antara variabel yang teridentifikasi. Nilai rerata, korelasi dan analisis regresi berganda dilakukan dengan menerapkan SPSS 22.0.

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Bonar P. Silalahi boybonarg mail.com dan Khaira	Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja	Independent: Motivasi, Pengawasan, Disiplin Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Amalia F, Muslich Lutfi (2004)	Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli.	Dependent: Prestasi Kerja		signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dan kedisiplinan juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
2	Irawati dan Noor Mustakim (2012)	Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja pegawai balai pelaksana teknis bina marga wilayah magelang.	Independent: Komitmen Organisasional, Disiplin dan Motivasi Kerja Dependent: Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasional berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, (2) disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dan (3) motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang.
3	Sylvia Indra Loana, Bambang Swasto, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang).	Independent: Motivasi dan kedisiplinan Dependen : Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					Indonesia. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia.
4	I Gede Widianta, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.	Independent: Motivasi dan Disiplin Kerja Dependen : Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (2) motivasi kerja terhadap disiplin kerja, (3) motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa.
5	Ferryal Abadi dan Ferdinand Teo Dwi Mavi (2017)	Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang fatmawati.	Independent: Motivasi dan kedisiplinan kerja Dependen : Prestasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa variable motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan kedisiplinan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja tetapi tetap memberikan pengaruh yang positif. Penelitian ini dibantu dengan SPSS 22 sebagai alat untuk pengolahan data. Jumlah responden dalam penelitian

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					<p>ini sebanyak 40 orang. Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi memiliki $t \text{ hitung} \geq t \text{ kritis}$ yaitu $2.303 \geq 2.026$ dan variabel kedisiplinan kerja memiliki $t \text{ hitung} \leq t \text{ kritis}$ yaitu $0.119 \leq 2.026$. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hanya variabel motivasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja.</p>
6.	Charles Akomea Bonsu ¹ , Anthony Kusi ² (2014)	<i>Effects of Motivation on job Performance of Local Government workers in Ghana: A case study of Atwima Nwabiagya District Assembly in the Ashanti Region</i>	<p>Independent: Motivation</p> <p>Dependen : Job Performance</p>	Simple random sampling	<p>Motivasi di tempat kerja memainkan peran kunci untuk produktivitas dan kualitas tempat kerja. Peneliti menunjukkan kurangnya motivasi karyawan membawa ketidakhadiran tinggi dan biaya tinggi. Di lain untuk mencapai tujuan penelitian, metodologi studi kasus kualitatif dan kuantitatif digunakan dan kuesioner diberikan dengan menggunakan sampel acak sederhana. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan lebih memilih gaji yang lebih tinggi sebagai insentif utama bagi prestasi pekerjaan</p>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					yang lebih tinggi. Ia dapat menemukan bahwa 40% karyawan mengalami motivasi karena kondisi kerja yang buruk dalam organisasi yang menegaskan teori Herzberg Y..
7.	Ilham Thaief ¹ , Aris Baharuddin ¹ , Priyono ² & Mohamad Syafi'i Idrus ³ (2015)	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance</i>	Independent: Training, Compensation and Work Discipline Dependent: Employee Job Performance	Multiple linear regression analysis	Penelitian ini merupakan penelitian explanatory atau explanatory study, yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan di kantor Wilayah Pelayanan dan Jaringan PT PLN (Persero) Malang. Sampel dalam penelitian ini adalah 44 responden. Variabel bebasnya adalah: Pelatihan (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3). Variabel dependennya adalah prestasi kerja pegawai (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai metode statistik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif atas hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diikuti oleh karyawan dinilai pada sasaran

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					<p>terutama untuk isi materi dan durasi waktu yang optimal. Kompensasi dinilai pada tingkat yang baik, terutama pada gaji dan kompensasi komplementer. Sedangkan untuk unsur fasilitas terdiri dari kendaraan dan tempat tinggal perlu ditingkatkan. Prestasi kerja karyawan juga sangat positif ditanggapi tiga elemennya seperti ketepatan waktu, kualitas kerja dan kuantitas kerja. Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan sebagian berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Malang Bidang Pelayanan dan Jaringan. Keseluruhan efek dari variabel independen memiliki arah yang positif. Kontribusi terbesar berasal dari variabel pelatihan.</p>
8.	H. Muhammad Arifin ¹ (2015)	<i>The Influence of Competence, Motivation, and</i>	Independent: Competence, Motivation, and Organisation	SEM analysis	Penelitian dilakukan terhadap 117 responden dari 346 guru dengan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance</i>	Dependent : Job Satisfaction and Performance		cara dari kuesioner Data dianalisis dengan metode analisis SEM dalam program AMOS. Temuan menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja guru secara positif dan tidak signifikan. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi guru. Kompetensi dan kepuasan kerja mempengaruhi prestasi guru secara positif dan signifikan, sebenarnya budaya organisasi hanya memiliki efek positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
9.	Liridon Veliu, Mimoza Manxhari, Sead Ujkan (2015)	<i>The Influence of Motivation on Job Performance Case Study: Managers of Small and Medium Enterprises (SMEs), Kosovo Liridon</i>	Independent: Motivation Dependen: Job Performance	Sampling	Kerangka teoritis penelitian ini mencakup konsep seperti motivasi dan prestasi. Sebagian besar organisasi mengakui pentingnya memiliki memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan dan sasaran

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					<p>bisnis. Motivasi karyawan lebih produktif terhadap prestasi dan membantu organisasi bertahan. Studi ini meneliti pengaruh motivasi dan prestasi kerja manajer. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan prestasi kerja bagi Manajer UKM. Sampel dipilih dari populasi sasaran, melalui cluster sampling. Kuesioner terstruktur digunakan dan analisis data dilakukan melalui paket statistik (perangkat lunak) untuk ilmu sosial (SPSS). Tempat kontrol dominan kelompok juga diukur melalui penggunaan alat ukur yang sesuai. Seperti yang diharapkan, temuan dari penelitian ini menunjukkan korelasi positif antara motivasi manajer dan prestasi mereka.</p>
10.	Sara Ghaffari, PhD Candidate in Faculty of Management, Universiti Teknologi	<i>The Influence of Motivation on Job Performance : A Case Study at Universiti Teknologi</i>	Independent: Motivation Dependen: Job Performance	Multi stage sampling.	Penelitian saat ini memiliki tiga tujuan. Tujuan pertama adalah untuk mengetahui tingkat motivasi dan prestasi di antara responden. Tujuan kedua

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Malaysia, 81310, Skudai, Johor, Malaysia (2017)	<i>Malaysia ISara</i>			<p>adalah untuk mengetahui hubungan antara faktor motivasional dan prestasi kerja. Tujuan ketiga dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor motivasi yang paling dominan yang mempengaruhi prestasi pegawai. Dalam penelitian saat ini, peneliti telah mencoba menjelaskan dampak motivasi terhadap prestasi, melalui studi di Universiti Teknologi Malaysia (UTM). Populasi penelitian ini adalah staf non akademik N17 di Universiti Teknologi Malaysia (UTM). Instrumen penelitian adalah kuesioner terstruktur. Total sampel dari 150 pegawai non akademik dipilih melalui multi stage sampling. Sebanyak 108 kuesioner dikumpulkan dan analisis dilakukan untuk 103 orang kuesioner. Penelitian saat ini menerapkan desain penelitian deskriptif dan korelasional dalam upaya mengeksplorasi hubungan statistik</p>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					antara variabel yang teridentifikasi. Nilai rerata, korelasi dan analisis regresi berganda dilakukan dengan menerapkan SPSS 22.0.

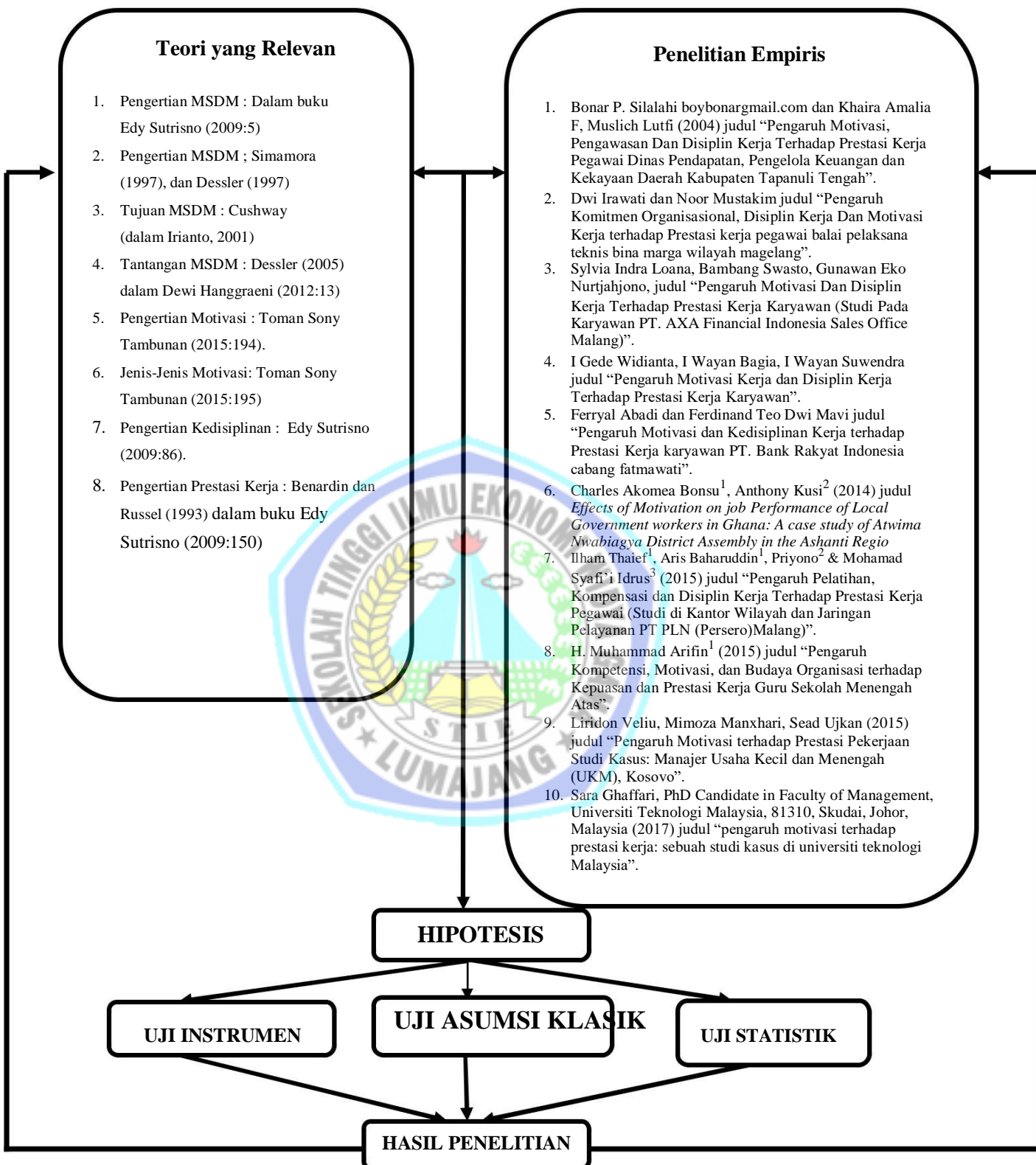
Sumber Data : Hasil Penelitian Terdahulu

2.1.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono, (2015:93) menjelaskan kerangka pemikiran merupakan “model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

”Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berpikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis (Sugiyono, 2015:93-94).

Berdasarkan landasan teori, tujuan dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan. Maka sebagai dasar perlu adanya kerangka pemikiran, berikut disajikan kerangka pemikiran.

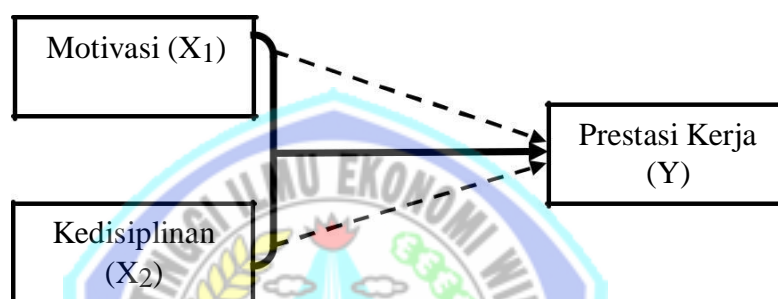


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu

Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis yang akan digunakan (Sugiyono, 2012: 63).

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan paradigma penelitian dari penelitian ini.



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Sumber : {(Motivasi (X1) : Toman Sony Tambunan, 2015), (Kedisiplinan (X2) : Edy Sutrisno, 2009), (Prestasi Kerja (Y) : Edy Sutrisno, 2009)}.

Keterangan :

- > : Garis Parsial
 —————> : Garis Simultan

Dari kerangka pemikiran dan paradigma penelitian di atas, dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini yang harus dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kedisiplinan secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Motivasi (X_1), Kedisiplinan (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah Prestasi Kerja Pegawai (Y).

2.2. Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2015:99) menyatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis dikemukakan sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Pengadilan Agama Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh secara parsial motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Pengadilan Agama Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai Pengadilan Agama Lumajang.

H_a : Terdapat pengaruh secara parsial kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai Pengadilan Agama Lumajang.

c. Hipotesis Ketiga

Ho : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai Pengadilan Agama Lumajang

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai Pengadilan Agama Lumajang

