

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

1.1.1. Landasan Teori

1.1.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora dalam (Sutrisno, 2009;6), “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Sedangkan menurut Dessler, “manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian”.

Sementara itu, Schuler, *et al.* dalam Sutrisno (2011;6), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Jadi Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum dan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja yang sangat penting dalam memberi peran andil bagi tujuan-tujuan organisasi.

1.1.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2009:7), tujuan MSDM meliputi

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Dapat disimpulkan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mempermudah organisasi membuat kebijakan agar memiliki pekerja yang selalu siap siaga dalam kewajibannya, mengarahkan organisasi agar mencapai strategi yang diinginkan.

1.1.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2009:9) Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah

- a. Perencanaan
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif

- c. **Pengarahan dan Pengadaan**
Pengarahan adalah kegiatan member petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama dan dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya suatu organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan terwujudnya tujuan.
- d. **Pengendalian**
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- e. **Pengembangan**
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
- f. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer,
- g. **Pengintergrasian**
Pengintergrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintergrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.
- h. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternalisasi.
- i. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untk menaati peraturan organisasi dan norma social.
- j. **Pemberhentian**
Pemberhentian merupakan putusan hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab yang lainnya.

Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Dapat disimpulkan fungsi sumber daya manusia bahwa untuk membuat perencanaan yang sistematis sebuah organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan .

Tabel 1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Edwin B. Flippo	Dale Yorder	T. Hani Handoko	Gary Dessler	Malayu S.P
1. <i>Planning</i>	1. <i>Staffing</i>	1. <i>Penarikan</i>	1. <i>Recruitment</i>	1. <i>Planning</i>
2. <i>Organizing</i>	2. <i>Recruitment</i>	2. <i>Seleksi</i>	2. <i>Selection</i>	2. <i>Organizing</i>
3. <i>Directing</i>	3. <i>Promotion</i>	3. <i>Pengembangan</i>	3. <i>Training</i>	3. <i>Directing</i>
4. <i>Controlling</i>	4. <i>Placement</i>	4. <i>Pemeliharaan</i>	4. <i>Compensation</i>	4. <i>Controlling</i>
5. <i>Procurement</i>	2. <i>Employee, Development & Training</i>	5. <i>Penggunaan</i>	5. <i>Job analysis</i>	5. <i>Procurement</i>
6. <i>Development</i>	3. <i>Labour Relation</i>		6. <i>Development</i>	6. <i>Development</i>
7. <i>Compensation</i>	4. <i>Wage & Salary Administrasi</i>			7. <i>Compensation</i>
8. <i>Integration</i>				8. <i>Integration</i>
9. <i>Maintenance</i>				9. <i>Maintenance</i>
10. <i>Separation</i>				10. <i>Disciplines</i>
				11. <i>Separation</i>

Sumber : M. Yani (2012;13)

1.1.1.1.4. Strategi Sumber Daya Manusia

Strategi sumber daya manusia berkaitan dengan misi, visi, strategi perusahaan, SBU (*Strategy Business Unit*), dan juga strategi fungsional. Penentuan strategi sumber daya manusia perlu memerhatikan dan mempertimbangkan misi, visi, serta strategi korporat, serta perlu dirumuskan secara logis, jelas dan aplikatif. Strategi korporat dan perlu diterjemahkan dalam aktivitas-aktivitas SDM, kebijakan-kebijakan program-program yang sejalan dengan strategi perusahaan akan memengaruhi pencapaian sasaran perusahaan.

Strategi SDM berkaitan antara lain dengan pembentukan suatu budaya yang tepat, perencanaan SDM, mengaudit SDM baik dari segi kualitatif maupun kuantitatif, serta mencakup pula aktivitas SDM seperti pengadaan SDM (dari rekrutmen sampai seleksi), orientasi, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan SDM, factor-faktor eksternal perlu dipertimbangkan mengacu pada *future trends and needs, demand and supply*, peraturan pemerintah, kebutuhan manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya, potensi pesaing, perubahan-perubahan social, demografis, budaya maupun nilai-nilai, teknologi. Kecenderungan perubahan lingkungan akan mempengaruhi perubahan strategi perusahaan yang juga berarti bahwa strategi SDM pun perlu disesuaikan. Perubahan strategi SDM bukanlah sesuatu yang tabu namun perlu dilakukan dengan pertimbangan yang matang Sutrisno(2009:12).

Dapat disimpulkan strategi sumber daya manusia bahwa sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang merumuskan visi misi yang berkaitan dengan kebijakan serta program yang dijalankan, agar tercapai tepat pada sasaran organisasi.

1.1.1.1.5. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) akan dapat memberikan berbagai manfaat baik pada organisasi/perusahaan, berikut adalah manfaat MSDM pada organisasi/perusahaan (Nawawi dalam Yani 2012):

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki system informasi SDM
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karier secara efektif dan efektif
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah(gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan/manfaat lainnya dalam mewujudkan system balas jasa bagi para pekerja

Dapat disimpulkan manfaat sumber daya manusia bahwa adanya manajemen sumber daya manusia harus memberikan timbal balik pada sebuah organisasi agar dapat melaksanakan strategi berjalan dengan efisien dan efektif

1.1.1.2. Motivasi

1.1.1.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang (*invisible*) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja keras mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk

melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka Rivai dan Sagala (2009;837).

Menurut Sunyoto (2013;1), “Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Menurut Sutrisno (2009;110), ”Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut”.

1.1.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikolog dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa factor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas factor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno 2009;116):

a. Faktor Intern

Faktor 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 hal atau haram, dan sebagainya
- 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 dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social 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, dan sebagainya
- 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: dan
 - 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 kadang 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 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

b. 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 memengaruhi 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.
- 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 karyawan bekerja dengan baik.
- 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 supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- 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 bekerja 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.
- 5) Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan

menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan percaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem 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 antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

1.1.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

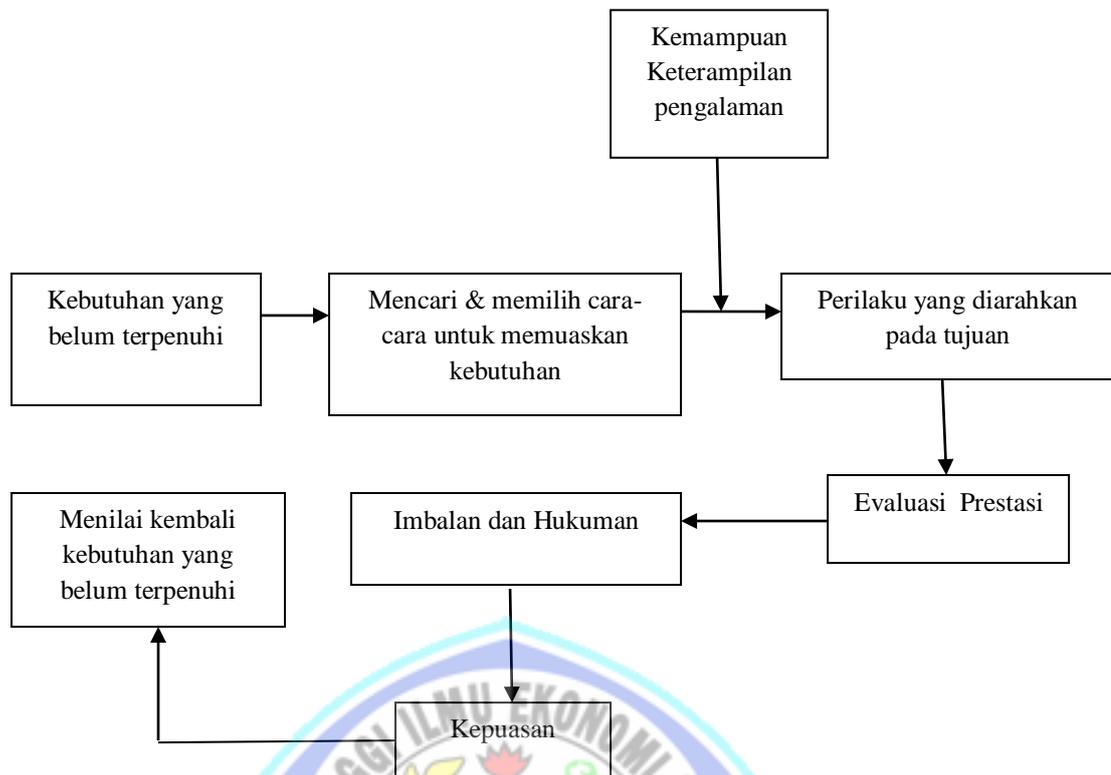
Indikator motivasi kerja merupakan pendukung dari factor yang memengaruhi motivasi atau sebagai penjelasan dari factor motivasi. Indikator tersebut (Heidjrachman dan Husnan dalam Sunyoto 2013 :7) sebagai berikut:

- a. Pegawai merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan terutama menyangkut nasibnya.
- b. Adanya pengertian pimpinan apabila pegawai menghadapi masalah kerja.
- c. Penghargaan yang wajar atas prestasi kerja seperti promosi, jabatan, hadiah atau bonus.
- d. Adanya jaminan hari tua.
- e. Jaminan perlakuan yang objektif misalnya mengenai tambahan penghasilan dan hubungan dengan atasan.

1.1.1.2.4. Proses Timbulnya Motivasi

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan dorongan, tujuan dan imbalan. Proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses Gitosudarmo dan Suditadalam Sunyoto (2013;8)

- a. Apabila dalam diri seseorang itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- b. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
- c. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- d. Melaksanakan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- e. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- f. Dari gaji/imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan sebagai besar kebutuhan yang dapat terpenuhi dari gaji/imbalan yang mereka terima.



Gambar 1.1

Proses Timbulnya Motivasi Seseorang

Sumber : Gitosudarmo, dalam Sunyoto (2013)

1.1.1.2.5. Langkah-langkah Memotivasi

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin Sunyoto (2013;9), yaitu:

- a. Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
- b. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- c. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- d. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
- e. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
- f. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis

1.1.1.3. Disiplin Kerja

1.1.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Singodimedjo mengatakan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”. Menurut Terry dalam Tohardi, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik” Sutrisno (2009;86).

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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya Rivai dan Sagala (2009;825).

Jadi disiplin kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya dan bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

1.1.1.3.2. Pentingnya Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah satu metod untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi 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 ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurangnya perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalangan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Sutrisno 2009;88).

Menurut (Tohardi dalam Sutrisno 2009;89), “Singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki”.

1.1.1.3.3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Rivai dan Sagala 2011:825), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang salah
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

1.1.1.3.4. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja

Menurut (Singodimedjo, dalam Sutrisno 2009:89-92), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa dapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang

diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang karyawan melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar pada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :
 - 1) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
 - 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- 4) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Jadi, organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

1.1.1.3.5. Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Hasibuan, 2008:194), di antaranya:

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Teladanan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

Berdasarkan indikator di atas dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika pimpinan teladanpun kurang baik, para bawahanpun kurang disiplin.
- c. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- d. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan

kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadila harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

1.1.1.4. Prestasi Kerja

1.1.1.4.1. Pengertian Prestasi Kerja

Bernardin dan Russel, “mendefinisikan prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Byars dan Rue, “mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memnuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya”. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadia serta presepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno 2009;150).

Menurut (Handoko dalam Sunyoto 2013;17), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka. Hasil penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalian dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Agar pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka hal itu perlu dipersiapkan. Sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan praktis, memiliki standard dan menggunakan ukuran yang dapat diandalkan.

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*.

1.1.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

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

- a. Kemampuan, perandai, dan minat seorang pekerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
- c. Tingkat motivasi kerja

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. (Byar dan Rue dalam Sutrisno 2009:151), mengemukakan adanya dua factor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu factor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

- b. *Apibilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun factor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja adalah:

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain Organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan

1.1.1.4.3. Pengukuran Prestasi Kerja

Pada setiap organisasi baik berskala kecil maupun berskala besar prestasi kerja perlu dievaluasi sebagian besar untuk pengambilan keputusan mengenai gaji, penugasan, promosi, keperluan *training* dan beberapa hal lain yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu para karyawan dan atasan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai seberapa baik pelaksanaan pekerjaan seseorang. Flippo dalam Sunyoto(2013:18) mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

- a. Mutu kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan keribadian dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Misal kerja lembur.
- c. Ketangguhan, disini berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir ditempat kerja.
- d. Sikap, merupakan sikap yang ada kepada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesameateman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

1.1.1.4.4. Manfaat Adanya Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegunaan penelitian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut (Handoko dalam Sunyoto 2013:18):

- a. Perbaikan prestasi kerja
Dalam hal ini umpan pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan. mereka.
- b. Penyesuaian-penyesuain kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatutnya

- c. Keputusan-keputusan penempatan
Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi penurunan pangkat
- d. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya
Dengan adanya prestasi kerja yang yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang sebelumnya digali.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier
Untuk meyakinkan umpan balik bagi seseorang karyawan maka harus ditunjang pengembangan diri dan karier dengan demikian dapat menjamin efektifitas perusahaan.

1.1.1.4.5. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan prestasi kerja adalah sebagai berikut Sunyoto(2013:19):

- a. Bagi perusahaan
 - 1) Dapat mengetahui kelemahan-kelemahan yang dialami setiap pegawai sehingga pembinaan pegawai dapat lebih dikembangkan dan lebih diperhatikan.
 - 2) Hasil penilaian dapat digunakan sebagai dasar untuk menempatkan pegawai sesuai dengan bidang dan tujuannya.
 - 3) Penilaian pegawai memudahkan dalam menentukan apakah suatu latihan dibutuhkan untuk pengembangan keterampilan.
- b. Bagi karyawan
 - 1) Penilaian pegawai menciptakan iklim kehidupan perusahaan yang dapat menjamin kepastian hukum.
 - 2) Penilaian pegawai memberikan dorongan kepada pegawai untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan karyawan.
 - 3) Penilaian pegawai melatih pegawai untuk selalu berdisiplin dalam segala hal, baik ketika pimpinan hadir atau tidak.

1.1.1.4.6. Sistem Penilaian Prestasi

Secara kategorikal terciptanya suatu system penilaian prestasi kerja yang matang harus memnuhi empat syarat (Siagian dalam Sunyoto 2013;20), yaitu:

- a. *Hallo Effect* maksudnya, pengukuran prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pendapat pribadi pribadi atau oleh penilaian itu sendiri.
- b. Kesalahan kecenderungan terpusat maksudnya, bila penilaian merasa takut memberikan penilaian sangat jelek atau sangat baik maka selalu dibuat nilai rata-rata pada karyawan.
- c. Biasa terlalu lunak atau terlalu kers maksudnya, bila penilaian terlalu mudah memberikan nilai atau terlalu ketat dalam mengevaluasi.
- d. Prasangka pribadi maksudnya, prasangka pribadi penilaian ikut memengaruhi suatu penilaian atau mengubah suatu penilaian.

- e. Pengaruh kesan terakhir maksudnya, menggunakan prestasi kerja subjektif, penilaian akan sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan karyawan yang terakhir.

Kelemahan-kelemahan kriteria penilaian dapat diantisipasi dengan pemberian pelatihan bagi para penilai, umpan balik, dan pemilihan teknik-teknik penilaian yang cepat dan tepat. Latihan bagi penilai mencakup tiga tahap, yaitu:

- a. Penjelasan dan berbagai bias yang ada.
- b. Peranan penilaian prestasi kerja pada karyawan ditekankan pada objektivitas.
- c. Penilaian diberikan kesempatan untuk menerapkan ukuran-ukuran prestasi kerja sebagai bagian dari pelatihan.

1.1.1.4.7. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja lebih ditujukan untuk menentukan baik tidaknya seorang karyawan untuk bisa dipakai sebagai dasar untuk melakukan promosi. Sebelum melaksanakan prestasi kerja ini, kelompok penilai harus sudah mengerti metode-metode yang akan digunakan. Dalam penilaian prestasi kerja ada macam-macam metodenya, antara lain (Handoko dalam Sunyoto 2013;21):

- a. *Rating scale*, maksudnya penilaian prestasi kerja terhadap karyawan berdasarkan sifat-sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan menentukan parameternya.
- b. *Ceklist*, maksudnya penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban dinilai, dengan diminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan.
- c. *Field review method*, maksudnya penilaian prestasi kerja karyawan mencapai penilaian yang lebih standar. Dalam hal ini wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan membantu penilai dalam penilaian.
- d. Tes dan observasi prestasi kerja, hal ini dimaksudkan untuk mengetes ketrampilan-ketrampilan karyawan dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- e. Method evaluasi kelompok, maksudnya penilaian prestasi kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan karyawan dan kemampuan-kemampuan karyawan dalam berbagai macam pekerjaan guna pengambilan keputusan

1.1.1.4.8. Indikator Prestasi Kerja

Menurut(Nasution dalam Sarkasih dan Ramansyah 2017) menyatakan bahwa, Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja terdapat indicator diantaranya :

- a. Kualitas Kerja
Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
- b. Kuantitas Kerja
Kriteria penilaian adalah ketepatan waktu.
- c. Disiplin Kerja
Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
- d. Inisiatif
Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
- e. Kerjasama
Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

1.1.1.5. Hubungan Antar Variabel

1.1.1.5.1. Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuannya yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi terhadap pegawainya guna melaksanakan tugas-tugasnya, pemberian motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja dengan pemberian penghargaan merupakan alah satu cara untuk menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai, selain motivasi kerja, kedisiplinan dan semangat kerja juga sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam sebuah lembaga pemerintahan atau instansi (Hasibuan dalam Sutrisno, 2009:111)

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Irawati dan Mustakim (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilaya 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

1.1.1.5.2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:86), “mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”. Oleh karena itu dengan adanya disiplin karyawan tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah dan otomatis menimbulkan prestasi kerja pada karyawan tersebut meningkat dan pimpinan harus selalu memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berupaya untuk meningkatkan disiplin kerja guna menghargai akan pentingnya disiplin kerja. Selain itu, semangat untuk menaati peraturan juga sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam sebuah lembaga atau instansi.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Tuju (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja, Stress kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara”. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulut.

2.1.2. Kajian Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian tentang peranan motivasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Lumajang, maka terlebih dahulu penelitian yang

dapat memberikan gambaran apakah hasil tersebut mendukung atau tidak hasil penelitian berikutnya, diantaranya adalah:

Irawati dan Mustakim (2012) dengan judul penelitian “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

Ariandy dkk (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta”. Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta. Namun pada uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja hanya berkontribusi terhadap prestasi kerja karyawan sisanya berasal dari faktor diluar lain penelitian ini.

Tuju (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja, Stress kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara”. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulut. Bagi pimpinan BPBD

Sulut sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja agar prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik.

Tumilaar (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Utara”. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang hasil kinerja yang baik.

Logor dkk (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, pelatihan kerja, serta kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado. sebaiknya manajemen PT. Hasjrat Abadi Manado lebih meningkatkan lagi kemampuan (softskill dan hardskill) dengan melakukan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, sehingga menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan.

Jeffrey dan Soleman (2017) dengan judul penelitian “*The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia*”. Hasil

penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja (X1), motivasi berprestasi (X2) dan jalur karir (X3) sebagian dan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia. Dengan demikian, diharapkan manajemen dapat memperhatikan tiga faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

Nazir (2017) dengan judul penelitian *“Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement”*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dan komitmen afektif. Selain itu, hubungan ini juga telah ditemukan untuk dimediasi oleh keterlibatan karyawan

Yuddin (2017) dengan judul penelitian *“Influence of the compensation, motivation and Discipline work Against The work Achievement Teacher At Sma Negeri Jeneponto Regency west Bangkala I”*. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan kompensasi atas, Motivasi dan disiplin kerja secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel terikat prestasi kerja.

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Irawati dan Mustakim (2012)	Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang	Variabel independent Komitmen Organisasi (X ₁), Disiplin Kerja (X ₂), Motivasi (X ₃) dan Variabel Dependent Prestasi Kerja (Y)	Analisis linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, sedangkan komitmen organisasional berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang
2	Ariandy dkk (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap	Variabel independent	Analisis Linier	Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh disiplin

		Prestasi Kerja PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta”.	Komitmen Disiplin Kerja (X_1), dan Variabel Dependent Prestasi Kerja (Y)	Berganda	kerja terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta. Namun pada ada uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja hanya berkontribusi terhadap prestasi kerja karyawan sisanya berasal dari faktor diluar lain penelitian ini.
3	Tuju (2015)	Pengaruh Lingkungan kerja, Stress kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara.	Variabel independent Lingkungan Kerja (X_1), Stress kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Variabel Dependent Prestasi Kerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD Sulut.
4	Tumilaar (2015)	Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Utara”.	Variabel independent Disiplin (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Motivasi (X_3) dan Variabel Dependent Kinerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Logor (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.	Variabel independent Disiplin Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Kemampuan Kerja (X_3) dan Variabel Dependent Prestasi Kerja (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan disiplin kerja, pelatihan kerja, serta kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Hasjrat Abadi Manado.
6	Jeffrey dan Soleman (2017)	<i>The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee</i>	Variabel Independent disiplin kerja (X_1), motivasi berprestasi	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1), motivasi berprestasi (X_2) dan jalur karir (X_3) sebagian dan secara bersamaan

		<i>performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia</i>	(X2) dan jalur karir (X3) dan variabel dependent Kinerja Pegawai (Y)		berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia. Dengan demikian, diharapkan manajemen dapat memperhatikan tiga faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan
7	Nazir (2017)	<i>Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement</i>	Variabel Independent dukungan organisasi (X1), komitmen afektif (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y)	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dan komitmen afektif. Selain itu, hubungan ini juga telah ditemukan untuk dimediasi oleh keterlibatan karyawan
8	Yuddin (2017)	<i>Influence of the compensation, motivation and Discipline work Against The work Achievement Teacher At Sma Negeri Jeneponto Regency west Bangkala I</i>	Variabel Independent kompensasi (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) dan variabel dependent prestasi (Y)	Analisis Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan kompensasi atas, Motivasi dan disiplin kerja) secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel terikat prestasi (employee's kinerja).

Sumber Data : Hasil Penelitian Terdahulu

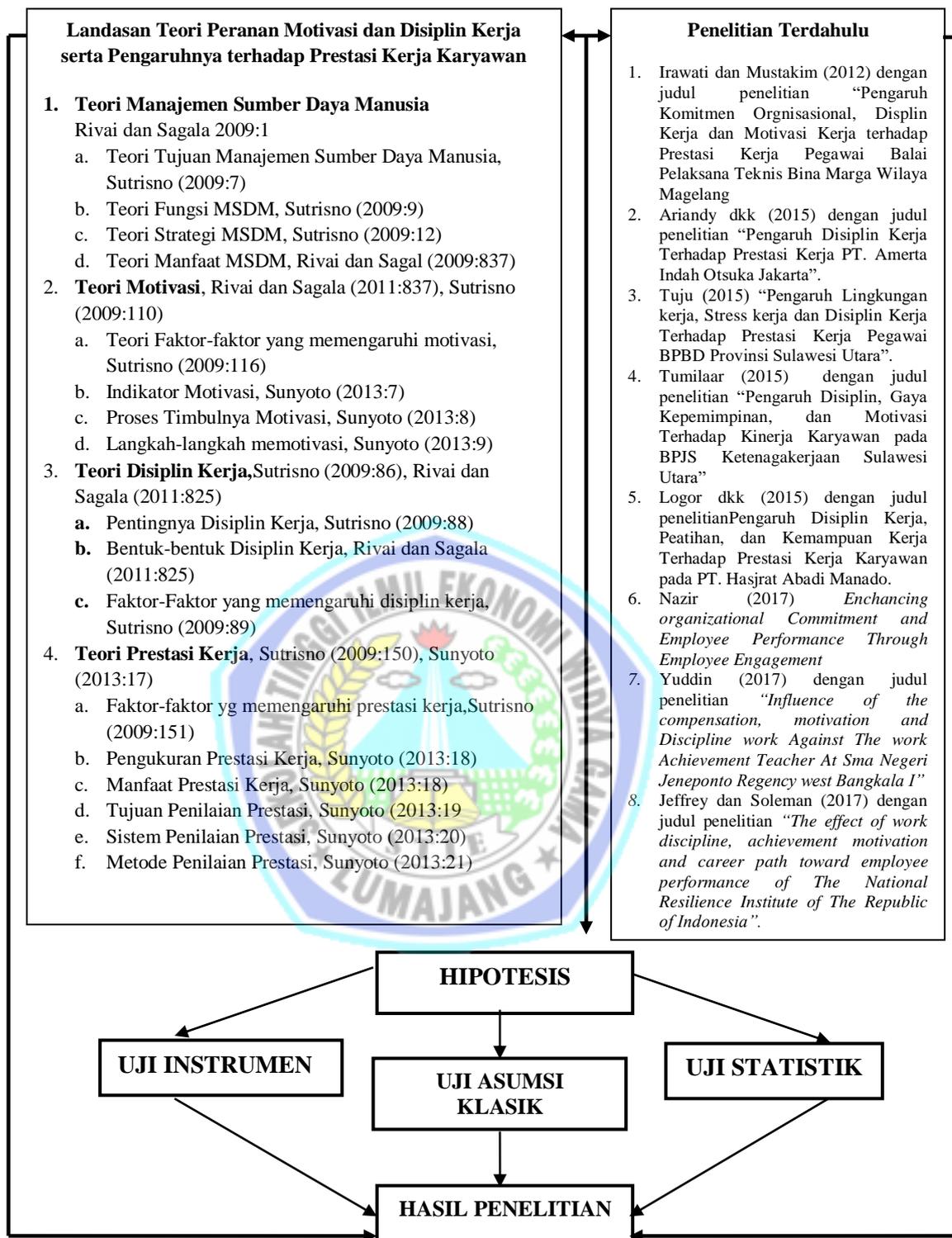
2.1.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2012:89) bahwa “Kerangka pemikiran adalah sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti”.

Sedangkan paradigma penelitian menurut Sugiyono (2012:63) “paradigma penelitian dalam hal ini 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 statistik yang akan digunakan”.

Berdasarkan landasan teori yang telah dideskripsikan maka kerangka pemikiran penelitian ini dinyatakan dalam bentuk gambar sehingga pembaca lebih mudah untuk memahaminya. Ringkasan kerangka penelitian disajikan seperti pada gambar dibawah ini:





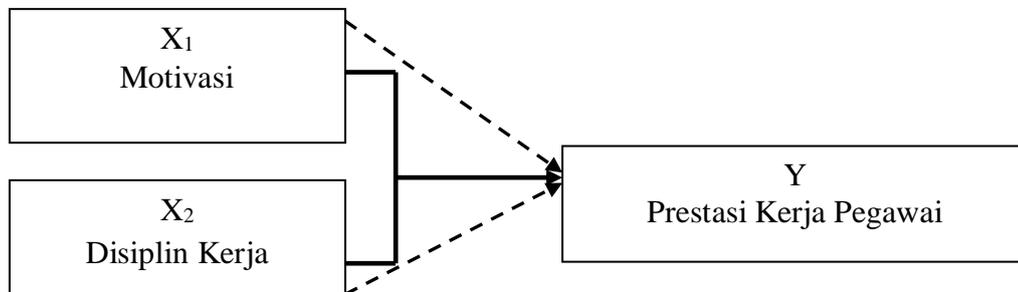
Gambar 2: Kerangka Pemikiran

Sumber Data : 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” (Sugiyono, 2012:63).



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

Sumber : Sutrisno (2009)

Keterangan:

Garis Parsial = 

Garis Simultan = 

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel Peranan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Lumajang baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah prestasi kerja pegawai (Y). Oleh karena itu dari paradigma penelitian diatas, maka dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini yang nantinya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

2.2. Pengajuan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:93) 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

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Lumajang

Ha : Terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Lumajang

b. Hipotesis Kedua

Ho : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Lumajang

Ha : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Lumajang

c. Hipotesis Ketiga

Ho : Tidak terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan

Pemukiman Lumajang

Ha : Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Lumajang

