

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi

1.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Notoatmodjo, (2015, p.114) Motivasi berasal dari kata latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku.

Menurut Hasibuan, (2003: 92) Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu (*movere*) yang artinya mendorong “Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue seperti yang di kutip oleh Shalan Asnawi (2002:18) motivasi didefinisikan sebagai berikut : Motivasi adalah sebagai daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang dan mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapat suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer.

2.1.2 Teori-teori Motivasi David McClelland

Teori McClelland (Robins, 2006) mengatakan 3 poin, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.

3. Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.

2.1.3 Fungsi Motivasi

Motivasi memiliki fungsi bagi seseorang, karena motivasi dapat menjadikan seseorang mengalami perubahan ke arah yang lebih baik. Fungsi motivasi menurut Sardiman (2008, p.85) yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan mana yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Selanjutnya Hamzah B. Uno (2008,p.17) menjelaskan bahwa fungsi motivasi dalam belajar adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong manusia untuk melakukan suatu aktivitas yang didasarkan atas pemenuhan kebutuhan
- b. Menentukan arah tujuan yang hendak dicapai
- c. Menentukan perbuatan yang harus dilakukan.

2.1.4 Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Notoatmodjo (2015, p.131), yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), pimpinan memberikan hadiah kepada bawahan yang berprestasi atau kinerjanya baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, yang akhirnya memacu kinerja mereka lebih meningkat.

- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), pimpinan memberikan hukuman kepada mereka yang kurang berprestasi atau kinerjanya rendah. Seperti teguran-teguran dan bahkan hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

2.1.5 Metode Motivasi

Menurut Notoatmodjo (2015, p.129), ada dua metode motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi Langsung (Direct Motivation). Motivasi langsung adalah motivasi dengan memberikan materi atau nonmaterikepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Misalnya bonus, pemberian hadiah pada waktu tertentu, pujian, dan penghargaan.
- 2) Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation) Motivasi tak langsung adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Seperti ruang kerja yang nyaman, kursi kerja yang empuk, tersedianya alat komunikasi.

2.1.6 Faktor Motivasi

Menurut Soeroso (2003:77), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi umumnya ada beberapa sumber, yaitu :

a) Kebutuhan Pengakuan

Kebutuhan pengakuan yaitu kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain (masyarakat) tetapi lebih jauh dari itu, yaitu diakui, dihormati, dan dihargai orang lain karena keahlian dan kemampuan dalam pekerjaannya.

b) Sifat Pekerjaan

Sifat pekerjaan ini adalah kebutuhan karyawan akan pekerjaan yang dilakukan mencakup perasaan. Untuk menikmati pekerjaan itu lebih baik dan bertanggung jawab.

c) Rasa Tanggung Jawab

Hal ini berupa rasa tanggung jawab kepada pekerjaan yang diberikan kepadanya karena berbagai hal yang telah didapatkannya dari perusahaan.

d) Aktualisasi diri

Kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi diri dalam arti kemampuan, minat, potensi diri dalam bentuk nyata pada pekerjaan yang dilakukan karyawan.

e) Supervisi Teknis

Hal-hal bersifat pengarahan dan mempengaruhi bawahan oleh atasan agar dapat bekerja dengan baik.

f) Gaji atau insentif

Gaji adalah imbalan hasil kerja yang diberikan setiap bulan, sedangkan insentif adalah suatu tambahan gaji atas prestasi kerja yang diberikan oleh seorang pimpinan kepada bawahan dengan maksud mempertahankan hubungan yang baik diantara perusahaan dan karyawan.

g) Hubungan Antar Pegawai

Hubungan antar pegawai yang baik merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena, kebutuhan ini akan merangsang gairah kerja karyawan.

h) Lingkungan Kerja

Kebutuhan ini berupa tempat kerja yang bersih, aman, dan menyenangkan serta fasilitas dan peralatan yang memadai yang menunjang pekerjaan karyawan.

2.1.7 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gibson seperti yang di kutip oleh Notoatmodjo (2015, p.124) faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang, di kelompokkan menjadi 3 faktor utama yakni:

- a. Variabel individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, dan etnis).
- b. Variabel organisasi, yang terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, dan struktur organisasi.
- c. Variabel psikologis, yang terdiri dari: persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, dan kepribadian.

Menurut Stoner yang di kutip oleh Notoatmodjo (2015, p.125) kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh: motivasi, kemampuan, dan faktor persepsi.

Dari teori diatas baik gibson maupun stoner berpendapat bahwa motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja.

2.2 Kedisiplinan

2.2.1 Pengertian Kedisiplinan

Menurut Fathoni (2006, p.126) Seseorang menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut sinambela (2016, p.335), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Hasibuan (2006, p.193), memberikan defenisi disiplin sebagai kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Jadi seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Penerapan disiplin kerja di dalam perusahaan akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik serta taat sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditentukan oleh perusahaan.

2.2.2 Jenis Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Sinambela (2016, p.336), terdapat 2 jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikhti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja secara disiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

b. disiplin korektif

Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan memenuhi aturan yang ditetapkan.

2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto yang dikutip oleh Sinambela (2016, p.340), tujuan dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti.

- a. Tujuan utama disiplin kerja, adalah demi keberlangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja, antara lain.
 - 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
 - 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan sprasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
 - 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
 - 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.4 Dimensi-Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009, p.194) kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma – norma yang berlaku.

1) Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

2) Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik merupakan salah satu dimensi kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini berhubungan dengan kemampuan karyawan, balas jasa dan hubungan kemanusiaan.

3) Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma – norma yang berlaku

Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma – norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai, sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma – norma yang berlaku maka itu menunjukkan sikap tidak disiplin.

2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006, p.194) ada 8 indikator kedisiplinan antara lain adalah.

1. Tujuan dan kemampuan

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.

2. Teladan pimpinan

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 bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.2.6 Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2016, p.341), tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

Berdasarkan hasil penelitian Merpaung, Hamid, dan Iqbal (2014) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto yang menyebutkan bahwa, kesadaran yang lebih dalam melakukan disiplin di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3 kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016, p.481), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Mangkunegara (2011, p.67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Wibowo (2007, p.7) Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sinambela (2016, p.480), pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Robbins yang di kutip oleh sinambela (2016, p.480), mengemukakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang di lakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

2.3.2 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja atau kriteria kinerja adalah berbagai elemen dalam pekerjaan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Dengan mengetahui dimensi-dimensi kinerja dari suatu pekerjaan, kita bisa mengembangkan standar-standar untuk mempermudah proses penilaian kinerja.

Menurut Bangun (2012, p.233) berbagai dimensi atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah :

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerjalainnya.

2.3.3 Indikator Pengukuran Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut Robbins (2002:155), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja,
yaitu jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas hasil kerja,
yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu,
yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.3.4 Manfaat Kinerja

Menurut Bacal yang dikutip oleh Sinambela (2016, p.495), manfaat kinerja bagi pimpinan organisasi antara lain:

- a. Menghemat waktu dengan membantu para pegawai mengambil keputusan sendiri, dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan dengan benar.
- b. Mengurangi kesalahan pemahaman yang menghabiskan waktu diantara para staf tentang siapa yang bertanggung jawab atas apa.

- c. Mengurangi frekuensi situasi dimana kita tidak memiliki informasi pada saat kita membutuhkannya.
- d. Mengurangi berbagai kesalahan dengan membantu staf mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan ataupun efisiensi.

Menurut Wibowo yang dikutip oleh Sinambela (2016, p.496), manfaat kinerja bagi organisasi antara lain:

- a. Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim individu.
- b. Memperbaiki kinerja.
- c. Memotivasi kinerja.
- d. Meningkatkan komitmen.
- e. Mengusahakan basis perencanaan karir.
- f. Membantu menahan tenaga kerja terampil agar tidak pindah.
- g. Mendukung insiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan.
- h. Mendukung program perubahan budaya.

Menurut Bacal yang dikutip oleh Sinambela (2016, p.496), manfaat kinerja bagi pegawai antara lain:

- a. Dapat memecahkan keluhan-keluhan.
- b. Dapat menyediakan forum-forum terjadwal untuk mendiskusikan kemajuan kerja sehingga para pegawai dapat menerima umpan balik yang diperlukan untuk menilai seberapa jauh pencapaian mereka dan mengetahui dimana posisi mereka.
- c. Dapat membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa, manajemen kinerja memberikan wewenang untuk membuat keputusan sehari-hari.
- d. Memberi kesempatan para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru. Proses ini untuk mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja, seperti sumber daya yang tidak memadai.

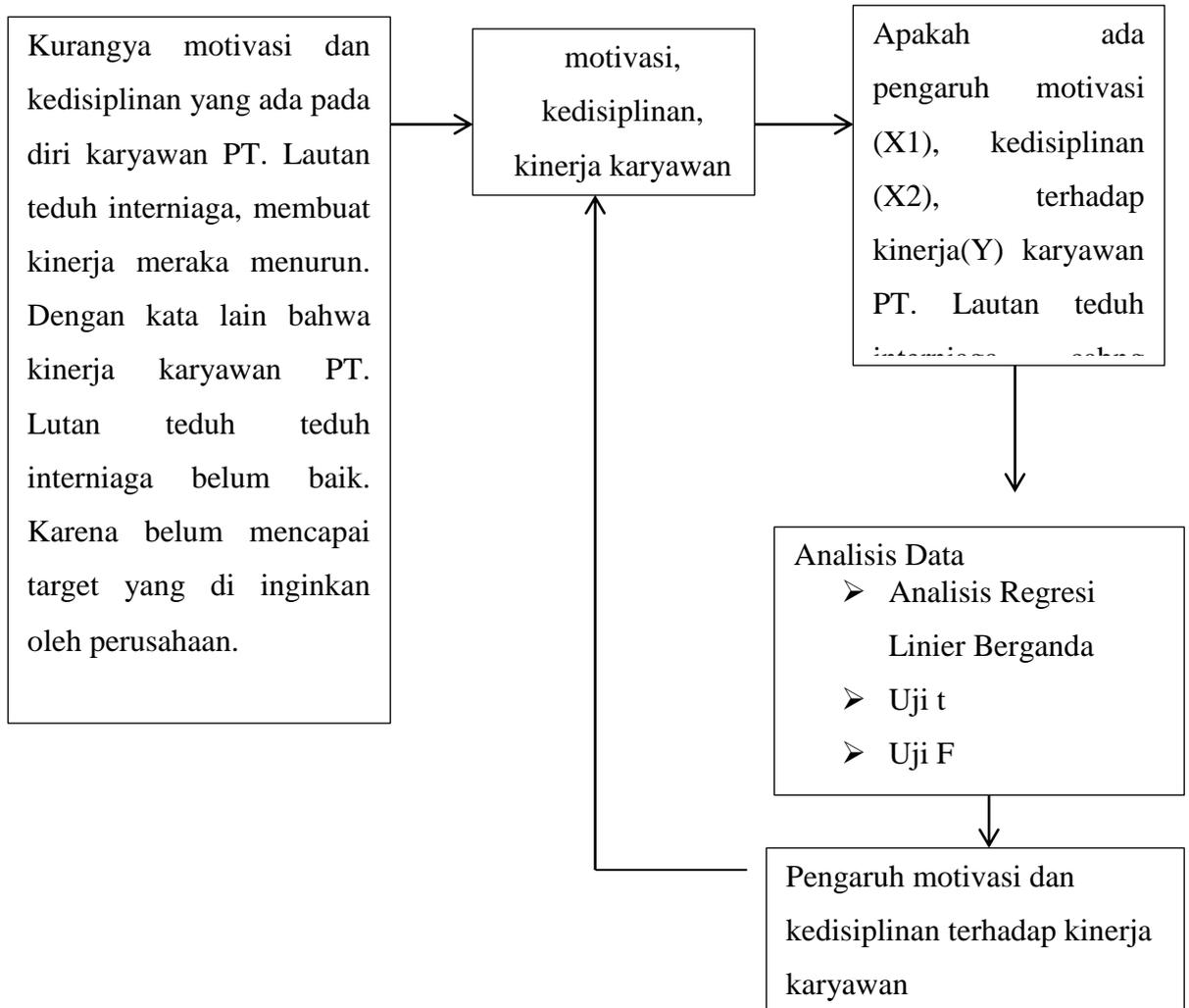
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti/ Tahun	Judul	Hasil
Sindi Larasati dan Alini Gilang, 2014	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	variabel Motivasi Kerja (X) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Handayani dan Ahmad Alim Bachri, 2014	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura	motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura baik secara parsial maupun simultan
Sutrisno, Aziz Fathoni, dan Maria Magdalena Minarsih, 2016	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang	Bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja, disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja dan motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
Annisa pratiwi, 2014	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



2.6 Hipotesis

2.6.1 Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Teori McClelland (Notoatmodjo, 2015) mengatakan 3 poin, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
3. Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.

Ketika karyawan mempunyai dorongan untuk berprestasi dia akan berusaha menggapainya karena ketika karyawan sudah mendapatkan prestasi maka karyawan tersebut akan mendapatkan pengakuan dari orang lain terhadap dirinya, maka dari itu karyawan akan selalu berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014), tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), yang menyebutkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari uraian diatas maka peneliti membangun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6.2 Kedisiplinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Seperti yang di kemukakan oleh Sinambela (2016, p.335) yang berpendapat bahwa, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Suatu organisasi mempunyai aturan dan tata tertib yang harus di ikuti oleh seluruh karyawan secara terus menerus guna mencapai tujuan. Aturan atau disiplin kerja tersebut akan membuat para karyawan merasa mempunyai tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya, hal ini akan mendorong terciptanya gairah kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai penelitian yang di lakukan oleh Iqbal (2014) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto yang menyebutkan bahwa, kesadaran yang lebih dalam melakukan disiplin di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian diatas maka peneliti membangun hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6.3 Motivasi Dan Kedisiplinan Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Annisa pratiwi (2014), tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan) yang menyebutkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan.

Dari uraian diatas maka peneliti membangun hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan