

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian penelitian ini akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian. Pustaka yang akan dibahas yaitu disiplin keja, motivasi berprestasi dan kinerja pegawai. dari itu penulis dalam meneliti menggunakan beberapa buku terbitan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan juga penulis menggunakan hasil penelitian yang dianggap relevan.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan.

Adapun pengertian manajemen menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Nawawi (2012:23) megemukakan bahwasannya pengertian manajemen adalah

“suatu proses pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan orang lain dalam penegelolaan sumber daya untuk pencapaian suatu tujuan.”

Sementara menurut Daft, Richard L. yang dikutip oleh Edward Tanujaya (2011:8) bahwa manajemen adalah

“pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi.”

Sedangkan menurut James A.F Stoner yang diterjemahkan oleh T. Hani Handoko (2011:8) manajemen adalah

“proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Selain itu menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:2) menyatakan bahwa manajemen adalah

“ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen di atas maka dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses kegiatan instansi dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki melalui orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan mengembangkan pegawai dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun instansi. Sumber daya manusia di dalam suatu instansi perlu dikelola secara baik agar terwujud keseimbangan antara kepuasan pegawai dan kebutuhan instansi. Setelah terwujud kepuasan pegawai maka dengan mudah instansi dapat berjalan produktif. Berikut ini dikemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa pakar.

Menurut John M. Ivancevich yang dikutip oleh Moekijat (2011:4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya.

Sementara menurut Hani Handoko (2011:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:10), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah

“ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.”

Berdasarkan pada teori diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan individu dan masyarakat.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami

fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia, dalam keberadaannya manajemen SDM memiliki beberapa fungsi, mulai dari pengadaan sampai pemutusan hubungan kerja. Berikut fungsi manajemen SDM menurut Veithzal Rivai (2011:13) terdapat sepuluh fungsi manajemen SDM, yaitu :

1. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan instansi dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan instansi.

6. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Instansi akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Pemberhentian (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan instansi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan instansi, digunakan terutama

untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Bejo Siswanto (2013:291) definisi disiplin kerja adalah

“suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Sedangkan menurut Sondang Siagian (2011:305) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan

“suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya.”

Sedangkan menurut Maluyu S.P Hasibuan (2012:23) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah

“keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.”

Berdasarkan uraian definisi diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh instansi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

2.1.2.1 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri. Menurut Bejo Siswanto (2010:292) tujuan dari disiplin kerja ada 2 (dua) yaitu tujuan umum dan tujuan khusus :

1. Tujuan umum

Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan intansi perusahaan sesuai dengan motif intansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini mapun hari esok.

2. Tujuan khusus

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis mapun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan intansi pemerintahan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah

2.1.2.2 Macam-macam Disiplin Kerja

Kedisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Anwar Prabu Mangkunegara (2012:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh instansi.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Bentuk-bentuk kedisiplinan menurut Henry Simamora (2012:611) ada 3 macam bentuk, yaitu:

1. Disiplin Manajerial, segala sesuatu tergantung pada pemimpin mulai dari awal hingga akhir.
2. Disiplin Tim, kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi.
3. Disiplin Diri, dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Sedangkan bentuk-bentuk kedisiplinan menurut Veithzal Rivai (2011: 444) adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif, yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif Hak-hak Individu, yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian, yaitu memiliki fokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.2.3 Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja

Manajer harus dapat memastikan bahwa pegawai tertib dalam tugas. Konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Pegawai yang menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa pegawai yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Penyelia

perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin yang baik. Menurut Veithzal Rivai (2011:833), adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa pegawai telah diperlakukan secara wajar yaitu :

a. Standar disiplin

Standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil. Pegawai dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh. Pegawai yang melanggar aturan akan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah :

1. Apabila seorang pegawai melakukan suatu kesalahan, maka pegawai harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
2. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen, berarti pegawai tersebut telah melecehkan peraturan yang telah ditetapkan.
3. Kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan pegawai harus menerima hukuman tersebut.

b. Penegakan standar disiplin

Pencatatan tidak adil dan sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati, pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum pegawai ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

2.1.2.4 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi, sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Menurut Veithzal Rivai (2011:450) ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

Sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisipliner menurut Agus Dharma yang dikutip oleh Wayan Bagia (2008:403-407) dapat dilakukan dengan cara :

1. Pembicaraan informal

Dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali. Pelanggaran yang dilakukan karyawan hanyalah pelanggaran kecil, seperti terlambat masuk kerja atau istirahat siang lebih lama dari yang ditentukan, atau pegawai yang bersangkutan juga tidak memiliki catatan pelanggaran peraturan

sebelumnya, pembicaraan informal akan memecahkan masalah. Pembicaraan usahakan menemukan penyebab pelanggaran, dengan mempertimbangkan potensi pegawai yang bersangkutan dan catatan kepegawaiannya.

2. Peringatan lisan

Peringatan lisan perlu dipandang sebagai dialog atau diskusi, bukan sebagai ceramah. Pegawai perlu didorong untuk mengemukakan alasan melakukan pelanggaran. Pemimpin perlu berusaha memperoleh semua fakta yang relevan dan memintanya mengajukan pandangan. Fakta telah diperoleh dan telah dinilai, maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap pegawai.

3. Peringatan tertulis

Peringatan tertulis diberikan untuk pegawai yang telah melanggar peraturan berulang-ulang. Tindakan ini biasanya didahului dengan pembicaraan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

4. Pengrumahan sementara

Pengrumahan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap pegawai yang telah berulang kali melakukan pelanggaran. Pendisiplinan sebelumnya tidak berhasil mengubah perilakunya. Pengrumahan sementara dapat dilakukan tanpa melalui tahapan yang diuraikan sebelumnya jika pelanggaran yang dilakukan adalah pelanggaran yang cukup berat. Tindakan ini dapat dilakukan sebagai alternatif dari tindakan pemecatan jika pimpinan perusahaan memandang bahwa karir pegawai itu masih dapat diselamatkan.

5. Demosi

Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima pegawai.

Pendisiplinan ini berakibat timbulnya perasaan kecewa, malu, patah semangat, atau mungkin marah pada pegawai.

6. Pemecatan

Pemecatan merupakan langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik. Tindakan ini hanya dilakukan untuk jenis pelanggaran yang sangat serius atau pelanggaran yang terlalu sering dilakukan dan tidak dapat diperbaiki dengan langkah pendisiplinan sebelumnya. Keputusan pemecatan diambil oleh pimpinan pada tingkat yang lebih tinggi. Pada dasarnya penerapan sanksi sebaiknya diatur dengan menampung masukan dari pegawai dengan maksud keikutsertaan mereka dalam penyusunan sanksi yang akan diberikan sedikit banyaknya akan mempengaruhi serta mengurangi ketidakdisiplinan tersebut, selain itu pemberian sanksi disiplin harus berorientasi pada pemberian latihan atau sifatnya pembinaan bukan bertujuan untuk menghukum pegawai tidak melakukan kesalahan yang sama dimasa datang.

2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika pegawai berpakaian rapi ditempat kerja dan pegawai menghasilkan jumlah serta kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh instansi. Bejo Siswanto (2013:291) berpendapat bahwa dimensi dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui

tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Indikatornya yaitu absensi dan tepat waktu.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Indikatornya yaitu perhitungan (pertimbangan).

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Indikatornya yaitu menaati standar kerja.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Indikatornya yaitu menaati peraturan kerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai. Indikatornya yaitu saling menghormati.

2.1.3 Pengertian Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan baik dari diri sendiri maupun dari orang lain. Orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi

akan selalu berusaha lebih baik dari apa yang telah dicapainya dan juga selalu berusaha mengungguli pencapaian orang lain.

Menurut David McClelland yang dikutip oleh Gellerman (2011:103).

Mengemukakan bahwa

“motivasi berprestasi adalah suatu usaha untuk mencapai suatu kesuksesan dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan, yang didalamnya meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan berani mengambil resiko ”

Menurut David McClelland dari hasil penelitiannya tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Karyawan dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Karyawan lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan berarti mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan. Ada tiga kebutuhan motivasi dalam setiap individu diantaranya sebagai berikut:

1. Kebutuhan berprestasi (*Achievement motivation*) yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil risiko sedang.
2. Kebutuhan berkuasa (*Power motivation*) yang meliputi persaingan, mempengaruhi orang lain.
3. Kebutuhan berafiliasi (*Affiliation motivation*) yang meliputi persahabatan, kerjasama dan perasaan diterima.

Dalam lingkungan pekerjaan, ketiga macam kebutuhan tersebut saling berhubungan, karena setiap karyawan memiliki semua kebutuhan tersebut dengan kadar yang berbeda-beda. Seseorang dapat dilatih untuk meningkatkan salah satu

dari tiga faktor kebutuhan ini. Misalnya untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja, maka karyawan dapat dipertajam tingkat kebutuhan berprestasi dengan menurunkan kebutuhan yang lain.

Sedangkan menurut Atkinson (2012:102), mengungkapkan bahwa setiap orang mempunyai motif, salah satunya yaitu motivasi berprestasi (*achievement motivation*). Dalam hal motivasi berprestasi, Atkinson berpendapat bahwa motivasi tersebut dicirikan dengan seseorang yang memiliki harapan tinggi untuk mencapai kesuksesan.

Bigge dan Hunt yang dikutip oleh Hung Wen Lee, (2011:102). Menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan untuk bekerja dengan tekun dan mengarahkannya ke target atau tujuan untuk mendominasi tugas-tugas yang menantang dan menciptakan rasa prestasi sebagai hasilnya. Bigge dan Hunt membaginya dengan tiga elemen, yaitu:

1. stimulasi kemampuan pribadi
2. usaha yang dilakukan terus menerus
3. upaya untuk mendapatkan kepuasan

2.1.3.1 Jenis Jenis Motivasi Berprestasi

Secara umum, motivasi berprestasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.

a. Motivasi Intrinsik

Meurut Hamalik (2011) berpendapat bahwa motivasi instrinsik adalah motivasi yang tercakup dalam situasi belajar yang bersumber dari kebutuhan

dan tujuan-tujuan siswa sendiri. Sedangkan menurut Sardiman (2012) motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Dengan kata lain, individu terdorong untuk bertingkah laku ke arah tujuan tertentu tanpa adanya faktor pendorong dari luar. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas dapat dikatakan bahwa motivasi instrinsik adalah motivasi yang tercakup dalam situasi belajar yang bersumber dari kebutuhan dan tujuan-tujuan karyawan sendiri atau dengan kata lain motivasi instrinsik tidak memerlukan rangsangan dari luar tetapi berasal dari diri karyawan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik berbeda dari motivasi instrinsik karena dalam motivasi ini keinginan siswa untuk belajar sangat dipengaruhi oleh adanya dorongan atau rangsangan dari luar. Dorongan dari luar tersebut dapat berupa pujian, celaan, hadiah, hukuman dan teguran dari atasan atau pimpinan. Menurut Sardiman (2011) motivasi ekstrinsik adalah “motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan atau dorongan dari luar”. Bagian yang terpenting dari motivasi ini bukanlah tujuan belajar untuk mengetahui sesuatu tetapi ingin mendapatkan kinerja yang baik, sehingga mendapatkan kompensasi atau kompensasi atas hasil kerja yang telah dicapainya.

Motivasi instrinsik juga diperlukan dalam kegiatan belajar karena tidak semua karyawan memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya untuk belajar. Pimpinan sangat berperan dalam rangka menumbuhkan motivasi

ekstrinsik. Pemberian motivasi ekstrinsik harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, karena jika karyawan diberikan motivasi ekstrinsik secara berlebihan maka motivasi instrinsik yang sudah ada dalam diri karyawan akan hilang. Motivasi ekstrinsik dapat membangkitkan motivasi instrinsik, sehingga motivasi ekstrinsik sangat diperlukan dalam pembelajaran.

Dimiyanti (2012) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik dapat berubah menjadi motivasi instrinsik jika karyawan menyadari pentingnya belajar. Motivasi ekstrinsik juga sangat diperlukan oleh karyawan dalam pembelajaran karena adanya kemungkinan perubahan keadaan karyawan dan juga faktor lain seperti kurang menariknya proses belajar. Motivasi ekstrinsik dan instrinsik harus saling menambah dan memperkuat sehingga karyawan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.2 Faktor Faktor Motivasi Berprestasi

Menurut Spence dan Helmreich yang dikutip oleh Hung Wen Lee, (2011). Mengemukakan bahwa motivasi berprestasi didasari atas tiga faktor yang mempengaruhinya diantaranya sebagai berikut:

1. *Mastery of Needs* yaitu seseorang lebih menyukai pekerjaan yang menantang dan menuntut pada intelektual. Ia menyukai peran kepemimpinan dalam kelompok dan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang ada.
2. *Work Orientation* yaitu seorang individu mengambil sikap proaktif dan

menunjukkan bahwa mereka menyukai pekerjaan mereka. Ia mendapat kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan dan berupaya untuk mengembangkan dirinya.

3. Competition yaitu seorang individu berharap memperoleh kemenangan dan mempunyai hasrat untuk dapat unggul dibandingkan dengan yang lain.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi Berprestasi

McClelland yang dikutip oleh Gellerman (2011:103). Mengemukakan bahwa tujuan dari karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:

1. Agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memecahkan masalah.
2. Agar karyawan cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil risiko.
3. Agar karyawan memiliki tujuan yang jelas dan realistis.
4. Agar karyawan memiliki rencana kerja yang menyeluruh.
5. Menjadikan karyawan mementingkan *feedback* atau umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya.
6. Menjadikan karyawan senang dengan tugas yang dilakukannya dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna.

2.1.3.4 Manfaat Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland yang dikutip oleh Kusumajati (2011:107). Manfaat

karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yaitu, karyawan akan berusaha lebih baik dari apa yang telah dicapainya dan juga selalu berusaha mengungguli pencapaian kinerja orang lain.

Menurut Gellerman yang dikutip oleh Hindia Hestisani (2011). Mengemukakan bahwa manfaat motivasi berprestasi bagi karyawan yaitu, karyawan akan merasa senang dan puas jika dia memenangkan persaingan. Karyawan ini akan mampu mengambil segala risiko yang ada untuk mencapai tujuan yang diharapkan baik itu untuk dirinya maupun untuk perusahaan.

Menurut Wayan Suwendra (2011:90). Mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi berprestasi ia akan berupaya sampai berhasil dan akan memilih kegiatan yang mengarah pada tujuan dan mengarah kepada keberhasilan untuk dirinya maupun untuk perusahaan.

Menurut Bigge dan Hunt yang dikutip oleh Hung Wen Lee (2011) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi ia akan bekerja dengan tekun dan mengarahkannya ke target atau tujuan perusahaan untuk mendominasi tugas-tugas yang menantang dan menciptakan rasa kepuasan atau prestasi sebagai hasil kerjanya atas partisipasinya atas perannya terhadap pencapaian target atau tujuan perusahaan.

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan/instansi yang bersangkutan. Keberhasilan berbagai aktivitas instansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang dimilikinya,

semakin baik tingkat kinerja pegawai yang dimiliki oleh instansi, semakin baik pula kinerja instansi tersebut. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi. Berikut pengertian kinerja pegawai menurut para ahli :

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67) mengemukakan bahwa

“kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selain itu, menurut Bambang Gurtino dan Waridin yang dikutip oleh Heny sidanti (2012:46) menyatakan bahwa

“kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.”

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:50), menyatakan bahwa

“*Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja. Berdasarkan beberapa pendapat ahli, penulis menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam instansi untuk mencapai tujuan instansi.”

2.1.4.1 Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja instansi melalui peningkatan kinerja SDM, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua

layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Veithzal Rivai (2011:552), pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari pegawai.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi instansi, kenaikan jabatan, pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antara pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.1.4.2 Peningkatan Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:22-23) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
- b. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- g. Mulai dari awal, apabila perlu.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2012:6), adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integrasi yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu

mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau *Intelligence Quotient* (IQ) dan kecerdasan *Emotional Quotient* (EQ).

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang. Pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat dirubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta pemacu motivasi.

2.1.4.4 Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pegawai merupakan upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas pegawai. Menurut Veithzal Rivai (2011:311)

penilaian kinerja pegawai dapat berguna untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan dan identifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan pegawai, pengakuan kinerja pegawai, PHK dan mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan instansi.
4. Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan tentang SDM dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi

kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapihan, kemampuan dan keberhasilan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana dan prasarana.

4. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai. Indikatornya yaitu kemandirian.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan sangat bermakna jika judul penelitian yang

digunakan sebagai bahan pertimbangan yang sangat bersinggungan dengan penelitian yang hendak dilakukan. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

Tujuan dicantumkannya penelitian terdahulu yaitu untuk mengetahui bangunan keilmuan yang sudah dilakukan oleh orang lain, sehingga penelitian yang akan dilakukan benar-benar baru dan belum pernah diteliti oleh orang lain.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
1.	Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi (2011). Pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan.	Disiplin Kerja Kinerja Pegawai	Motivasi	Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan.
2.	Ilham Thaeif dkk (2015). <i>Effect of training, compensation and work discipline against employee performance (studies in the office of PLN (Persero) Service Area and Network Malang).</i>	Disiplin Kerja Kinerja Pegawai Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan Kompensasi	<i>The training compensation and work discipline simultaneously and partially have significant effect toward the employee performance in PT.PLN (Persero) Malang Service and Network Area)</i>
3.	Dian Wara Pingka (2013). Pengaruh	Motivasi Berprestasi	Ketidakpastian Lingkungan	Motivasi Berprestasi secara parsial memiliki

Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
	Motivasi Berprestasi dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pemerintah Kota Medan .	Kinerja Pegawai		pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pemerintah Kota Medan.
4.	Muogbo (2013). <i>The influence of motivation and employees performance (a study of some selected firms in anambra state.</i>	Motivasi Kinerja Karyawan Analisis Deskriptif		<i>The study reveals extrinsic motivation given to workers in an organization has a significant influence on the workers performance.</i>
5.	Arif Yunanto (2014). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan pada BKD Klaten.	Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Klaten.
6.	Joyce Sagita Novyanti (2015). Pengaruh motivasi berprestasi. Lingkungan kerja Disiplin kerja Terhadap kinerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi.	Motivasi berprestasi Disiplin kerja Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja	Motivasi berprestasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.
7.	Brigita Ria Tumilaar (2015). <i>The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut.</i> ”	Disiplin Kerja Motivasi Kinerja Pegawai	Kepemimpinan	<i>Analysis result demonstrates that discipline, leadership, and motivation simultaneously affect toward employee performance, disciplin and leadership partially affect employee performace, while motivation</i>

Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
				<i>partially doesn't affect employee performance.</i>
8.	Heny Sidanti (2015). "Pengaruh lingkungan kerja. Disiplin kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun."	Disiplin kerja Motivasi Berprestasi Kinerja Pegawai Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja	Disiplin kerja dan motivasi berprestasi secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Sumber : Kutipan Data Jurnal)

Persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dibuat untuk mengetahui posisi penelitian yang dilakukan oleh penulis. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama ingin mengetahui disiplin kerja dan motivasi berprestasi karyawan, dimana penelitian dari dua (2) variabel bebas tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang, dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu terdapat pada lokasi tempat penelitian, penelitian terdahulu berlokasi di badan pemerintahan seperti penilaian kinerja pada pegawai negeri sipil (PNS) dimana penilaian kinerja sudah mempunyai sasaran kerja pegawai (SKP) yang telah diatur oleh undang-undang, sedangkan peneliti sekarang berlokasi di lembaga swasta dimana penilaian kinerja lebih mengandalakan intuisi dan inovasi lembaga itu sendiri, lebih jelasnya perbedaan tersebut terletak pada sasaran kerja

serta dampaknya terhadap implementasi yang dilakukan. dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, maka penelitian ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang dilakukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikiran akan dijelaskan mengenai hubungan antara variabel independent (disiplin kerja dan motivasi berprestasi) dan variabel dependent (kinerja karyawan). Variabel independent dan dependent tersebut, akan dijelaskan berdasarkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebelumnya telah diteliti oleh Harnowo Narmodo dan M. Farid Wajdi (2011), dengan judul Pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan. Hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan.

Begitu juga menurut Ilham Thaief dkk (2015), dalam penelitiannya dengan judul *Effect of training, compensation and work discipline against employee performance (studies in the office of PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. Hasil penelitiannya adalah *The training compensation and work disciplin simultaneously and partially have significant effect toward the employee performance in PT.PLN (Persero) Malang Service and Network Area*.

Selain itu, menurut Arif Yunanto (2014), dalam penelitiannya dengan

judul Pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada BKD Klaten. Hasil Penelitiannya adalah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Klaten.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan motivasi berprestasi dalam arti karyawan menunjukkan keunggulan prestasi diperlukan antara lain: penghasilan yang memadai, penghargaan atas prestasi yang ditunjukkannya, hubungan baik antara pimpinan dan karyawan, adanya tugas-tugas yang menantang, adanya persaingan yang sehat antar karyawan dalam berkarya, memberikan tanggung jawab yang besar kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta membiasakan karyawan menerima risiko dari tugas dan tanggung jawabnya.

Melalui program-program pengembangan manajemen, para pimpinan dapat mendasarkan pada teori prestasi dari McClelland untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan, karena motivasi berprestasi dapat diajarkan melalui berbagai bentuk latihan.

Menurut David McClelland yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013:68) berpendapat bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Dian Wara Pingka (2013) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Motivasi Berprestasi dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja

pegawai pada Badan Kepegawaian Pemerintah Kota Medan. Hasil penelitiannya adalah motivasi berprestasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pemerintah Kota Medan. .

Selain itu menurut Muogbo (2013). Hasil penelitiannya adalah *The study reveals extrinsic motivation given to workers in an organization has a significant influence on the workers performance.*

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan

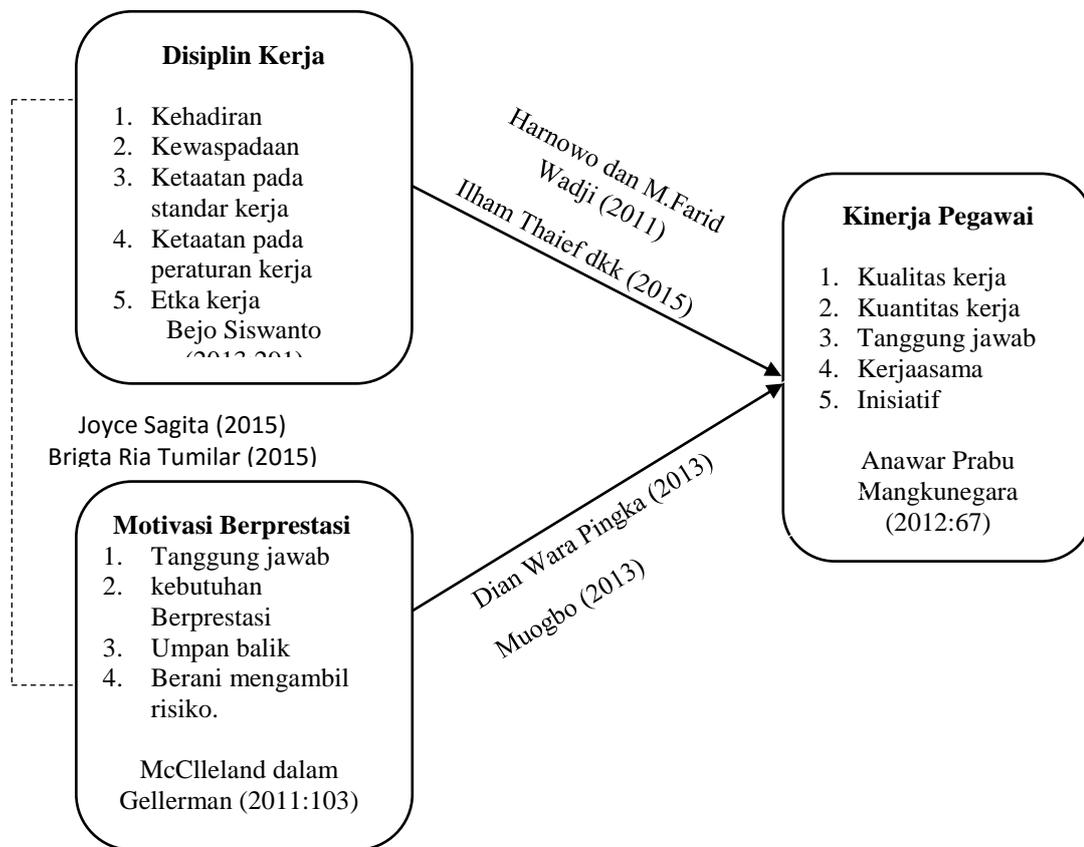
Disiplin kerja merupakan satu dari berbagai hal yang penting dalam suatu organisasi, dalam pencapaian segala tujuan suatu instansi tentunya dibutuhkan rasa kepedulian yang tinggi dari setiap pegawai yang bekerja terhadap pencapaian tujuan instansi. Disiplin pegawai yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Begitu pula halnya dengan motivasi berprestasi, semakin kuat motivasi berprestasi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Joyce Sagita Novyanti (2015) dengan judul pengaruh motivasi berprestasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitiannya adalah motivasi berprestasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi tengah.

Selain itu menurut Brigita Ria Tumilar (2015), dalam penelitiannya dengan judul *The effect of discipline, leadership, and achievement motivation on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut*. Hasil penelitiannya adalah *Analysis result demonstrates that discipline, leadership, and achievement motivation simultaneously affect toward employee performance, disciplin and leadership partially affect employee performace, while achievement motivation partially doesn't affect employee performance.*

Sama halnya menurut Henry Sidanti (2015), dalam penelitiannya dengan judul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpprestasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun. Hasil penelitiannya adalah disiplin kerja dan motivasi berprestasi secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antara variabel melalui paradigma penelitian. Adapun Paradigma penelitian dari kerangka pemikiran akan disajikan pada gambar 2.1 dibawah ini:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan.