

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Variabel | Metode Penelitian | Hasil |
|----|-----------------------------|--|---|---------------------------|--|
| 1 | Sukimin (2016) | Pengaruh pengawasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja (studi pegawai dinas pasar kota Semarang) | Pengawasan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Prestasi kerja (Y) | Analisis regresi berganda | Pengawasan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 81,6% |
| 2 | Riski Aprita Sari (2017) | Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja guru di SMA Negeri 08 kota Lubuklinggau | Motivasi kerja (X1) Kompetensi (X2) Prestasi kerja (Y) | Analisis regresi berganda | Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja |

| | | | | | |
|---|---|--|--|---------------------------|---|
| 3 | Rahman Hasibuan (2018) | Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Garuda Area Jaya Batam | Disiplin kerja (X1) Komitmen organisasi (X2) Kompensasi (X3) Prestasi kerja (Y) | Analisis regresi berganda | Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Garuda Area Jaya Batam |
| 4 | Dr. Hasrudy Tanjung (2015) | Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan | Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Prestasi kerja (Y) | Analisis regresi berganda | Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan sebanyak 67% |
| 5 | Achdar, Sukmawati Mardjuni, Muhammad Yusuf Saleh (2018) | The influence of work discipline, work motivation and competence on the work achievement employee department of labor, social and transmigration luwu utar | Work discipline (X1) Work motivation (X2) competence (X3) Work achievement employee (Y) | Analisis regresi berganda | Disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja, sosial dan transmigrasi |

| | | | | | |
|---|---|--|---|---------------------------|--|
| | | | | | kabupaten Luwu Utara |
| 6 | Anwar Prabu Mangkunegara dan Abdul Waris (2015) | Effect of training, competence, and discipline on employee performance in company (case study in PT Asuransi Bangun Askrida) | Training (X1) Competence (X2) Discipline (X3) Employee performance (Y) | Analisis regresi berganda | Pelatihan parsial memiliki pengaruh positif pada kinerja dengan nilai 0,56 (R ² 0,56). Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai 0,464 (R ² 0,46) dan Work Discipline memiliki dampak positif terbesar pada kinerja karyawan dengan nilai 0,621 (R ² 0,62). |

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Prestasi kerja karyawan

Mangkunegara (2017) prestasi kerja adalah Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

Tanjung (2015) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja. Hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sunyoto dalam Hasibuan (2016) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seorang karyawan berhasil mencapai maupun melebihi target dari pekerjaannya yang diberikan perusahaan kepadanya. Menurut Simanjuntak dalam Sari (2017), prestasi kerja adalah sebagai perbandingan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya . Apabila hasil nyata lebih besar dari standar yang telah ditetapkan menunjukkan suatu prestasi yang baik, tetapi apabila sebaliknya berarti menunjukkan prestasi kerja yang kurang baik. . Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

A. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Martoyo (dalam Susanti 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

- 1 Motivasi
- 2 Kepuasan kerja
- 3 Tingkat stress
- 4 Disiplin kerja
- 5 Kondisi fisik pekerjaan,

- 6 Kompensasi
- 7 Aspek-aspek ekonomi
- 8 Aspek-aspek teknis

B. Indikator-indikator prestasi kerja

Mangkunegara (2017) indicator dari prestasi kerja adalah:

1) Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

2) Kualitas Kerja

Mutu dari hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

3) Kerja sama

Kemampuan seorang karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

4) Inisiatif

Bersemangat atau rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.2.2 Disiplin kerja

Sutrisno (2016) disiplin kerja merupakan suatu sikap hormat terhadap suatu peraturan dan ketetapan atau prosedur kerja yang ada di suatu perusahaan. Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kemauan atau kesediaan seorang karyawan untuk menaati peraturan dan norma-norma yang ada di dalam perusahaan. Semua manajer selalu berusaha agar semua karyawannya mempunyai disiplin yang tinggi. Karena disiplin yang tinggi mencerminkan bahwa tanggung jawab atas tugas yang diberikan atasan kepada karyawan tersebut juga baik. Setiap perusahaan harus menerapkan sikap kedisiplinan di dalam perusahaan. Dengan ditegakkannya kedisiplinan maka perusahaan akan lebih mudah mewujudkan tujuan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi yang terpenting karena semakin tinggi disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa adanya sikap disiplin yang baik dari karyawan maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Tanjung (2015) disiplin adalah fungsi operatif atau operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja. Tanpa disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kemauan dan kehendak seorang karyawan untuk menaati dan mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

A. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2016) karyawan dikatakan tidak disiplin jika karyawan tersebut melanggar beberapa hal, antara lain:

1) Kesediaan

Kesediaan menyelesaikan tugas tambahan serta kesadaran karyawan tanpa ada rasa paksaan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang dibebankan.

2) Kepatuhan terhadap pimpinan

Karyawan untuk mematuhi segala peraturan-peraturan dan keputusan pemimpin.

3) Presensi kehadiran

Tingkat kehadiran dari karyawan.

4) Ketelitian

Ketelitian seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya kesalahan

A. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Besaran kompensasi

Besar kecilnya suatu kompensasi yang diberikan pimpinan dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan. Seorang karyawan akan mematuhi segala peraturan jika karyawan tersebut mendapatkan balas jasa atas sikapnya tersebut. Jika karyawan tersebut mendapatkan balas jasa

yang memadai maka karyawan tersebut akan bekerja dengan giat dan tekun.

2 Keteladanan pemimpin

Keteladanan seorang pemimpin sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana seorang pemimpin dapat menegakkan disiplin. Peran seorang pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan sangat dominan karena seorang pemimpin adalah sosok panutan bagi seorang karyawan.

3 Aturan yang ditegakkan

Setiap perusahaan harus memiliki aturan tertulis, karena dengan adanya aturan tertulis tersebut dapat dijadikan pegangan dalam meningkatkan kedisiplinan. Kedisiplinan tidak mungkin ditegakkan hanya dengan membuat intruksi secara lisan. Para karyawan hanya mau melakukan disiplin jika terdapat aturan-aturan yang jelas dan diinformasikan secara jelas.

4 Ketegasan pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada karyawan yang melanggar peraturan maka pemimpin harus berani memberi sanksi kepada karyawan tersebut. Dengan begitu karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan.

5 Pengawasan yang efektif

Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawas yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Orang yang tepat untuk melakukan pengawasan adalah seorang

atasan langsung dari karyawan tersebut. Karena orang tersebut yang mengetahui semua kegiatan yang dilakukan karyawan.

6 Perhatian yang tulus kepada karyawan

Seorang pemimpin harus memberikan perhatian yang tulus kepada para karyawan agar dapat menjalankan kedisiplinan. Dengan demikian karyawan akan merasa dihargai dan dihormati oleh pemimpin sehingga dapat berpengaruh besar bagi prestasi kerja karyawan.

7 Membudayakan disiplin

Membudayakan disiplin dapat dilakukan dengan cara saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan. Pemimpin juga harus sering mengikut sertakan karyawan bila ada pertemuan yang membahas mengenai karyawan.

Perusahaan harus memperhatikan beberapa hal agar dapat menunjang keberhasilan pendisiplinan karyawan, sebagai berikut:

- 1) Ancaman
- 2) Kesejahteraan
- 3) Ketegasan
- 4) Partisipasi
- 5) Mencapai tujuan perusahaan dan sesuai dengan kemampuan karyawan
- 6) Keteladanan pemimpin

2.2.3 Motivasi kerja

Siagian (2014) motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi karyawan atau seseorang untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Bangun (2012) motivasi berasal dari kata motif yang artinya adalah dorongan, dengan demikian motivasi adalah salah satu hal penting karena dapat mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik. Menurut Stokes dalam Sari (2017) motivasi kerja adalah suatu pendorong bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.

Tanjung (2015) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat yang mempengaruhi perilaku manusia sehingga dapat membuat seseorang bersemangat untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat kearah yang lebih baik. Wibowo (2016) motivasi adalah suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan. Jadi dari beberapa pendapat para ahli mengenai motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari diri sendiri maupun orang

lain yang bertujuan sebagai penggerak agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih baik sehingga dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

A. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Saydam (dalam Riski Aprita 2017) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

- 1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.
- 2) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

B. Indikator Motivasi Kerja

Siagian (2014) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1) Daya Pendorong

Semangat yang diberikan dari Pimpinan kepada pegawainya untuk memotivasi pegawai agar kinerja pegawai menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada pegawai dalam bentuk bonus.

2) Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3) Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

4) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilakukan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada.

5) Membentuk keahlian

Keahlian untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Keahlian tersebut dapat diasah dengan baik sesuai job description yang dimiliki pegawai tersebut.

C. Pendekatan-pendekatan Motivasi Kerja

Bangun (2012) pendekatan motivasi terdiri dari 4 pendekatan, antara lain:

1) Pendekatan tradisional

Pendekatan tradisional pertama kali dikemukakan oleh Frederick W. Taylor dari manajemen ilmiah. Pendekatan tradisional ini lebih menekankan pada pengawasan (controlling) dan pengarahan (directing). Disini manajemen menggunakan cara yang paling efisien untuk karyawan dan memberikan motivasi dengan cara memberikan insentif upah. Dimana semakin banyak barang yang diproduksi maka semakin banyak upah yang diperoleh oleh karyawan. Berdasarkan pendekatan tradisional ini karyawan dianggap malas dalam bekerja, karena dengan adanya insentif berupa upah karyawan baru mau untuk bekerja secara maksimal.

2) Pendekatan hubungan manusia

Pendekatan hubungan manusia (human relation model) selalu dikaitkan dengan pendapat dari Elton Mayo yang menemukan mengenai kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor dari menurunnya motivasi kerja dari karyawan. Sedangkan hubungan sosial atau kontak sosial dapat membantu menaikkan motivasi dari karyawan. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa pendekatan hubungan manusia ini manajer dapat memberikan motivasi dengan cara memberikan kebutuhan sosial serta membuat mereka merasa berguna dan dibutuhkan.

3) Pendekatan sumber daya manusia

Pendekatan sumber daya manusia ini menekankan bahwa para karyawan dimotivasi oleh beberapa faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi.

4) Pendekatan kontemporer

Pendekatan kontemporer (contemporary approach) didominasi oleh tiga tipe motivasi, antara lain:

- Teori isi adalah teori yang menekankan pada kebutuhan manusia, yang menjelaskan tentang kebutuhan manusia yang mempengaruhi kegiatan dalam suatu perusahaan. Di dalam teori isi ada tiga teori motivasi yang menekankan pada analisa yang mendasarikebutuhan manusia, antara lain: teori hirarki kebutuhan, teori ERG , dan teori dua faktor.

- Teori proses mempunyai dua teori motivasi yang berpusat pada bagaimana para anggota organisasi mencari penghargaan, antara lain: teori keadilan dan teori harapan
- Teori penguatan terdapat satu teori motivasi yang berpusat pada bagaimana karyawan yang mempelajari perilaku kerja yang diinginkan, yaitu terdapat teori alat-alat penguatan.

Tabel 2.2
Pembagian pendekatan kontemporer dalam teori-teori motivasi

| No | Teori isi | Teori proses | Teori penguatan |
|----|-------------------------|----------------|---------------------|
| 1 | Teori hirarki kebutuhan | Teori keadilan | Alat-alat penguatan |
| 2 | Teori ERG | Teori harapan | |
| 3 | Teori dua faktor | | |

Sumber : Buku Manajemen Sumber Daya Manusia karya Bangun (2012)

D. Teori-teori motivasi

Bangun (2012), teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an, antara lain:

1 Teori hirarki kebutuhan

Teori hirarki kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow, yang menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan (need) yang tergantung pada kepentingan atau kebutuhan setiap individu. Teori ini membagi kebutuhan menjadi lima tingkatan yang dimulai dari kebutuhan pertama atau dasar sampai dengan kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan tersebut antara lain: kebutuhan

fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2 Teori dua faktor

Teori dua faktor dikemukakan oleh Frederick Herzberg, yang menyatakan bahwa jika perusahaan ingin karyawan untuk fokus pada pekerjaannya maka perusahaan tersebut harus memperhatikan mengenai pemuasan kebutuhan dari karyawan tersebut. Yang pertama adalah keamanan, kemudian setelah itu adalah kebutuhan inisiatif, kreativitas dan tanggung jawab. Frederick Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang, antara lain: faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan.

3 Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama kali di sampaikan oleh Douglas McGregor, teori ini mempunyai dua pandangan yang berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. Menurut teori X ada empat asumsi yang dipegang seorang manajer adalah sebagai berikut:

- Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan akan mencoba menghindarinya
- Karena karyawan tidak menyukai kerja maka mereka harus dipaksa, diawasi, atau bahkan diancam
- Karyawan menghindari semua tanggung jawab dan mencari arahan formal bila memungkinkan

- Sebagian besar karyawan menempatkan keselamatan di atas semua faktor terkait pekerjaan lainnya dan akan menunjukkan sedikit ambisi.

Sedangkan untuk teori Y sebagai berikut:

- Karyawan dapat melihat pekerjaan sebagai aktivitas alami yang mirip dengan istirahat atau bermain
- Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran
- Kebanyakan orang dapat belajar menerima dan bahkan memikul tanggung jawab mereka
- Semua orang mempunyai kemampuan untuk membuat keputusan yang inovatif untuk, bukan hanya mereka yang berada di posisi kepemimpinan

Implikasi manajerial dari teori X dan Y dapat diuraikan secara sederhana dalam proses manajemen, sebagai berikut:

- Menetapkan tujuan dan menyusun rencana agar dapat mencapai tujuan
- Melaksanakan rencana melalui kepemimpinan
- Mengendalikan dan membuat penilaian atas hasil yang dicapai dengan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan

4 Teori ERG

Teori ERG ini pertama kali dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang melanjutkan teori hirarki kebutuhan kemudian dihubungkan secara lebih dekat dengan hasil penelitian empiris sehingga hasilnya mendekati pada kenyataan (real condition). Teori ini membagi tiga kelompok kebutuhan manusia antara lain: eksistensi (existence/E), hubungan (relatedness/R), dan pertumbuhan (growth/G). Teori ini sama saja dengan kebutuhan fisiologi dan rasa aman.

5 Teori keadilan

Teori ini menyatakan bahwa semua orang selalu membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan kepada pekerjaannya dengan mempertimbangkan hasil yang telah diperoleh. Masukan tersebut dalam bentuk pendidikan, pengalaman, letihan dan usaha. Sedangkan untuk hasil yang diterima adalah dalam bentuk penghargaan.

6 Teori pengharapan

Teori pengharapan dikemukakan oleh Victor Vroom, yang menyatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan penghargaan.

7 Teori penguatan

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh B.F. Skinner, yang menyatakan bahwa tingkah laku manusia dimasa lampau akan mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam proses belajar siklis. Teori ini berargumen pada tingkah laku individu terhadap situasi tertentu.

8 Teori motivasi McClelland

Tiga jenis motivasi menurut McClelland, yang dinyatakan sebagai berikut:

a) Kebutuhan Akan Prestasi (n-ACH)

Kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk dapat mengungguli, pencapaian seperangkat standar, perjuangan untuk sukses. Kebutuhan dalam hierarki Maslow ini terletak di antara kebutuhan untuk penghargaan dan kebutuhan untuk realisasi diri. Di antara karakteristik orang dengan orientasi tinggi adalah kesediaan untuk menerima risiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil pekerjaan mereka, keinginan untuk mengambil tanggung jawab untuk penyelesaian masalah. ACH adalah motivasi untuk mencapai tujuan. Akibatnya, karyawan akan berusaha mencapai tujuan tertinggi mereka. Mencapai tujuan-tujuan ini adalah realistis tetapi menantang, dan pekerjaan terus mengalami kemajuan. Karyawan harus mendapatkan informasi dari lingkungan mereka untuk mengenali pencapaian mereka.

b) Kebutuhan Akan Kekuasaan (n-pow)

Kebutuhan teori Maslow ini terletak antara kebutuhan untuk penghargaan dan kebutuhan untuk realisasi diri. McClelland berpendapat bahwa kebutuhan akan kekuasaan terkait erat dengan kebutuhan untuk mencapai posisi kepemimpinan. n-pow adalah motivasi untuk kekuasaan. Karyawan termotivasi untuk memengaruhi lingkungan mereka, memiliki karakter yang kuat untuk memimpin dan memiliki ide untuk meraih keuntungan. Ada juga motivasi untuk meningkatkan status dan prestise pribadi

c) Kebutuhan Untuk Berafiliasi atau Bersahabat (n-affil)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu mencerminkan keinginan untuk memiliki hubungan yang dekat, kooperatif dan ramah dengan pihak lain. Orang yang memiliki kebutuhan afiliasi tinggi biasanya berhasil dalam pekerjaan yang membutuhkan interaksi sosial yang tinggi. McClelland menyatakan bahwa kebanyakan orang menggabungkan karakteristik ini, yang akibatnya mempengaruhi perilaku karyawan dalam pekerjaan atau manajemen bisnis. Dalam teorinya, McClelland mengemukakan bahwa individu memiliki cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi kebutuhan, kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Model motivasi ini ditemukan di berbagai bidang organisasi, baik staf dan manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan kombinasi dari model motivasi.

9 Teori Porter-Lawler

Teori ini ada karena untuk melengkapi teori pengharapan yang ditujukan pada para manajer. Teori ini menegaskan bahwa upaya tergantung pada nilai imbalan yang diperoleh dan penghargaan yang mereka rasakan. Prestasi yang diperoleh ditentukan oleh upaya yang telah mereka lakukan tetapi hal tersebut sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan karakter individu tentang pekerjaan yang mereka lakukan.

10 Teori evaluasi kognitif

Pada akhir 1960-an, seorang peneliti mengusulkan pendapatnya dan telah di telitih secara ekstensif bahwa diperkenalkannya penghargaan-penghargaan ekstrinsik seperti upah. Pada dasarnya, ini telah dihargai karena kesenangan yang terkait dengan isi pekerjaan itu sendiri akan cenderung mengurangi tingkat motivasi keseluruhan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang wajib dimiliki setiap karyawan agar suatu perusahaan dapat mencapai suatu tujuan dengan cepat. Disiplin kerja sebagai pendukung agar karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Jika suatu perusahaan memiliki disiplin kerja yang rendah maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Sutrisno (2016) disiplin kerja merupakan suatu sikap hormat terhadap suatu peraturan dan ketetapan atau prosedur kerja yang ada di suatu perusahaan. Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kemauan atau kesediaan seorang karyawan untuk menaati peraturan dan norma-norma yang ada di dalam perusahaan. Dengan adanya ketentuan tersebut maka akan membuat karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Seorang karyawan berhasil mencapai maupun melebihi target dari pekerjaannya yang diberikan perusahaan kepadanya. Karyawan dikatakan memiliki prestasi kerja yang tinggi jika karyawan tersebut dapat memenuhi tugas yang telah diberikan oleh pimpinan. Dengan kata lain karyawan tersebut juga harus memiliki disiplin kerja yang tinggi agar dapat memiliki prestasi kerja yang tinggi. Menurut

Sukimin (2016) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh pengawasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja (studi pegawai dinas pasar kota Semarang)” dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Rahman Hasibuan (2018) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Garuda Area Jaya Batam” dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

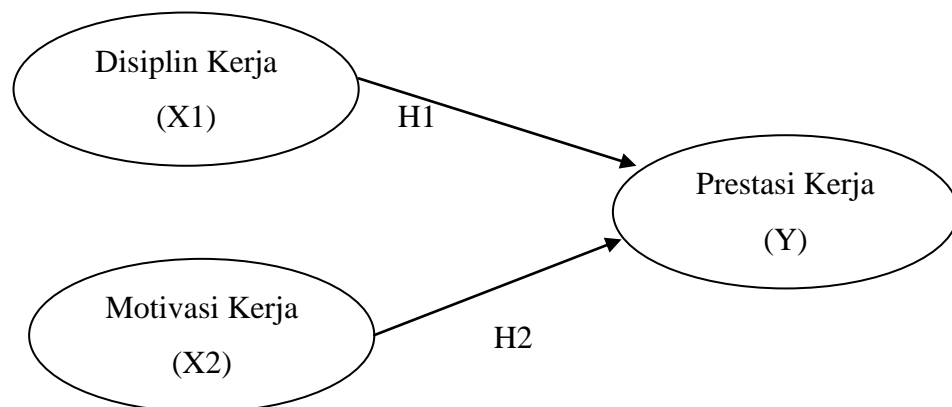
2.3.2 Hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja

Motivasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya motivasi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga prestasi kerja karyawan juga tinggi. Dengan adanya motivasi kerja dalam sebuah perusahaan maka akan membuat perusahaan dapat mencapai tujuan dengan lebih cepat. Siagian (2014) motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi karyawan atau seseorang untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Menurut Stokes (dalam Sari 2017) motivasi kerja adalah suatu pendorong bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Pimpinan harus lebih sering memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya, karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja dari setiap karyawan. Dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi sehingga prestasi kerja karyawan tinggi.

Menurut Dr. Hasrudy Tanjung (2015) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan” dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan sebanyak 67%.

2.4 Kerangka Konseptual

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan diperlukan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



2.5 Hipotesis

Sugiyono (2017) hipotesis adalah jawaban sementara berdasarkan rumusan sementara yang telah dibuat peneliti. Dimana rumusan masalah tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis yang dibuat oleh peneliti sebagai berikut:

- H1 :Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan produksi UD Karya Jati.
- H2 :Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan produksi UD Karya Jati.