

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Pentingnya Motivasi

Salah satu aspek yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi/instansi adalah motivasi kerja SDM yang ada dalam lingkungan organisasi/instansi tersebut. Motivasi merupakan variabel perantara yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor dalam diri individu, yang dapat membangkitkan, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku untuk meraih suatu tujuan tertentu.

Motivasi berhubungan dengan kekuatan (dorongan) yang ada di dalam diri manusia, sehingga menunjuk pada kondisi-kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intensitas, kualitas, arah, dan lamanya perilaku kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal).

Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama. Untuk itu diperlukan pengetahuan tentang pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi, sehingga menimbulkan motivasi/dorongan bagi seseorang yang berbuat atau berperilaku sesuai dengan yang dikehendaki oleh individu lain/organisasi.

Motivasi berasal dari bahasa latin, *movare* yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Menurut Hasibuan (dalam Edy Sutrisno 2016:110), “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”. Motivasi ini merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.

Sebuah organisasi, baik instansi swasta maupun pemerintah bukan hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, berikut ini dikemukakan pengertian motif, dan motivasi menurut dua para ahli :

1. Menurut William J. Stanton (dalam Mangkunegara 2017:93), mendefinisikan bahwa “ suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas”.
2. Menurut Hasibuan (dalam Danang Sunyoto 2016:191), “Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan untuk meningkatkan

produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Jadi, jelas bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam operasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan selalu mengharapkan karyawan-karyawannya memiliki motivasi yang tinggi.

Menurut Latunreng (2012:89), asas motivasi yaitu :

1. Asas Mengikutsertakan
Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam pengambilan keputusan-keputusan.
2. Asas Komunikasi
Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi ini maka motivasi kerja bawahan akan meningkat.
3. Asas Pengakuan
Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yangdicapainya.

Menurut Hasibuan (dalam Latunreng 2012:91), ada dua metode motivasi yaitu :

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)
Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu Pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi, sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa, dan lain-lain.
2. Motivasi Tidak Langsung (*In Direct Motivation*)
Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Terdapat berbagai model motivasi yang dapat diterapkan instansi memotivasi karyawan yang dikemukakan oleh Latunreng (2012:91), model

motivasi berkembang dari teori klasik (tradisional) menjadi teori modern, sesuai dengan perkembangan peradaban dan ilmu pengetahuan, yaitu :

1. Model Tradisional
Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat adalah dilakukan dengan sistem insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada pegawai yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya maka semakin besar pula balas jasanya. Jadi motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif (uang/barang) saja.
2. Model Hubungan Manusia
Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat ialah melakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya pegawai mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil pegawai, maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi pegawai adalah untuk mendapatkan materiil dan nonmateriil.
3. Model Sumber Daya Manusia
Model ini mengatakan bahwa pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini pegawai cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Pegawai berprestasi baik karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Ada beberapa karakteristik motivasi yang perlu dipahami agar penerapan motivasi oleh pimpinan agar berjalan dengan baik. Menurut Priansa (2018:218), terdapat tiga karakteristik dasar dari motivasi kerja yang berkenaan dengan pegawai, yaitu :

1. Usaha (*Effort*)
Merupakan kekuatan dari pelau kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.
2. Ketekunan (*Perssistence*)
Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang diberikan.

3. Arah (*Direction*)

Karakteristik ini mengarah pada kualitas kerja seseorang dalam perilaku bekerjanya.

2.1.2 Disiplin

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun, peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Manusia sebagai individu kadang-kadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Akan tetapi, selain itu manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu organisasi baik instansi pemerintah ataupun swasta akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *discipline* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajar” “latihan”, dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam

organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja, adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Didalam sebuah organisasi diperlukan suatu pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku mereka dan cara memperbaiki agar lebih baik lagi. Dan disiplin kerjalah yang menjadi alat komunikasi paling efektif, seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Riva'i (dalam Hartatik 2018:182), ia menyebutkan bahwa "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku". Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (dalam Sinambela 2016:334), yang menyatakan bahwa "Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi".

Dari uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.2.2 Pentingnya dan Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin kerja adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sandau gurau atau pencurian.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan atau keledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Tohardi (dalam Edy Sutrisno 2016:89), “Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok”. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan jawaban yang dikehendaki.

Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik dari pada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya tidak mempunyai tujuan yang positif.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Ketidakdisiplinan atau kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang karyawan atau mungkin beberapa karyawan akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawan.

Pimpinan tentu mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan yang berhubungan dengan disiplin. Penegakan disiplin pada suatu organisasi akan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Fadila Helmi (dalam Hartatik 2018:197), merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin.

Menurut Kelman, sebagaimana dikutip helmi, terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku, yaitu :

- a. Disiplin karena kepatuhan. Disiplin jenis ini hanya didasarkan pada rasa takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan ataupun atasan

yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat, disiplin kerja tidak akan tampak.

- b. Disiplin karena identifikasi. Disiplin ini didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman dan penghargaan terhadap pimpinan. Pemimpin yang karismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan ini hanya akan menunjukkan disiplinnya saat ada pusat identifikasi. Jika pusat identifikasi tidak ada maka disiplin kerja akan menurun dan pelanggaran pun meningkat.
- c. Disiplin karena internalisasi. Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin diri seseorang merupakan produk interkasinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus – menerus. Agar pembelajaran berjalan efektif, pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsistensi, adil, bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan.

Penegakan disiplin kerja merupakan suatu kebutuhan bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, yang dilakukan dengan konsisten terukur dengan indikator yang jelas. Menurut Abdurahman Fathoni (dalam Hartatik 2018:200), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan staff dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, menjadi penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

2. Keteladanan Pimpinan

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staff dan menjadi role model/panutan bagi bawahannya. Apabila pimpinan tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahan maka setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tidak akan dibuat oleh staf secara maksimal. Oleh

karena itu, seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

3. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bila ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan yang berlaku.

4. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat (Waskat) ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebab, dengan pengawasan melekat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti. Tindakan indisipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang/tidak dapat mematuhi peraturan/prosedur organisasi.

6. Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan dapat dibelakukan secara konsisten.

7. Hubungan Kemanusiaan

Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Manajemen kinerja bersifat menyeluruh dan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sistem manajemen kinerja berusaha mengukur (*measuring*), mengevaluasi (*appraising*), mencegah kinerja buruk dan cara bekerja sama memperbaiki kinerja (*improving performace*). Yang lebih penting lagi, manajemen kinerja berarti komunikasi dua arah yang berlangsung terus-menerus (*feedback on*) antara atasan dan pegawai.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Wibowo (2017:7) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Selanjutnya menurut Whitmore dalam Noor (2013:270), “Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan”. Sementara itu menurut Matis dan Jackson sebagaimana dikutip Noor (2013:270), mengungkapkan bahwa “Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi”.

Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dari pengertian tersebut dapat ditafsirkan bahwa kinerja atau prestasi kerja seseorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.1.3.2 Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan upaya mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, bagaimana menyediakan sumber daya yang diperlukan dan kapan harus dilakukan. Oleh karena itu, sebelum melakukan perencanaan kinerja, terlebih dahulu harus ditetapkan apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi pada berbagai tingkatan.

Manajer dan masing-masing pekerja tidak hanya perlu merencanakan pekerjaan dan harapan terhadap kinerja, tetapi juga harus memilih kegiatan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan kerja yang dimiliki pekerja saat ini. Artinya perlu untuk merencanakan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia karena merencanakan kedua hal tersebut sebagai dasar yang kuat untuk keseluruhan proses manajemen kinerja.

Menurut Wibowo (2010:39), mengemukakan bahwa “Perencanaan kinerja merupakan titik dari awal dari siklus manajemen kinerja dan bagian terpenting manajemen kinerja”. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan melihat masa depan untuk memaksimalkan kinerja yang akan datang

dan bukannya menganalisis kinerja yang lalu. Selanjutnya menurut Bacal (dalam Wibowo 2010:66) “Perencanaan kinerja merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan”.

Tujuan proses perencanaan kinerja paling baik diwujudkan dalam bentuk *outcomes* atau manfaat. Sebagai kesimpulan proses perencanaan kinerja diharapkan tugas pekerjaan dan sasaran pekerja akan sejalan dengan tujuan dan sasaran pekerja akan sejalan dengan tujuan dan sasaran pekerja akan sejalan dengan tujuan dan sasaran unit kerja dan perusahaan.

Perencanaan kinerja memberikan peluang untuk mendiskusikan dengan pekerja tentang harapan organisasi terhadap kinerjanya, dan bagaimana sasaran kinerja spesifik setiap pekerja dikaitkan dengan rencana bisnis departemen dan tujuan organisasi. Suatu perencanaan bagi karyawan dan organisasi harus memiliki indikasi yang jelas. Sebab, indikator kinerja tidak saja dipakai untuk aktivitas yang hanya ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang diamati, tetapi juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada retrospektif (melihat ke belakang). Lebih lanjut menurut Wibowo (2010:102), terdapat lima indikator kinerja yaitu :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan kearah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu kejadian dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Standar menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan akan disepakati bersama atasan dan bawahan.

3. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

4. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

5. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

2.2. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sehubungan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan akan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Thn	Judul	Hasil Penelitian
1.	Indrayani 2018	Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dispenda Medan)	<p>1. Berdasarkan hasil penelitian uji-t diperoleh nilai t-hitung motivasi sebesar $2,242 > t\text{-tabel} = 1,67022$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, motivasi secara parsial dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dispenda kota Medan.</p> <p>2. Berdasarkan hasil penelitian uji-t diperoleh nilai t-hitung motivasi sebesar $1,763 > t\text{-tabel} = 1,67022$, artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Jadi stress kerja secara parsial dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dispenda kota Medan.</p> <p>3. Berdasarkan hasil penelitian uji-F diperoleh nilai F-hitung motivasi dan stress kerja sebesar $3,333 > F\text{-tabel} = 3,15$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 dapat diterima yaitu motivasi dan stress kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara serempak</p>

			terhadap kinerja pegawai pada kantor Dispenda kota Medan.
2.	Ridha Ayu Lestari 2018	Pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Verona Laundry Medan)	<p>1. Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh bahwa variabel yang memiliki hubungan paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel loyalitas kerja</p> <p>2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil dari loyalitas kerja dengan nilai t_{hitung} (6,415) > nilai t_{tabel} (1,677) dan signifikansi (0,000) < α (0,05), sehingga dapat disimpulkan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan diperoleh bahwa hipotesis alternatif diterima. Sementara hasil dari disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} (-1,734) < nilai t_{tabel} (-1,677) dan signifikansi (0,090) > α (0,05), sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan diperoleh bahwa hipotesis alternatif ditolak.</p>

			<p>3. Berdasarkan pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} (21.568) > nilai F_{tabel} (3.20) atau nilai signifikan (0.000) < alpha (0.05) bahwa loyalitas kerja dan disiplin kerja secara serampak (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.</p>
3.	Novri Andri Arvanda 2018	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kebudayaan Kota Medan)</p>	<p>1. Terdapat pengaruh variabel X1 (pengaruh motivasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) yang lebih besar dari t tabel yaitu $t_{hitung} = 4,769 > t_{tabel} = 2,00$ dan taraf signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,00.</p> <p>2. Terdapat pengaruh variabel X2 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 3,839 > t_{tabel} = 2,00$ dan taraf signifikannya yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,001.</p> <p>3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terlihat dari</p>

		<p>nilai uji f-hitung = 15.390 > f-tabel = 3,15. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f $0,001 < \alpha 0,05$ dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,346 atau senilai 34,6% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (pengaruh motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sedangkan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
--	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono 2014:128), mengemukakan bahwa “Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

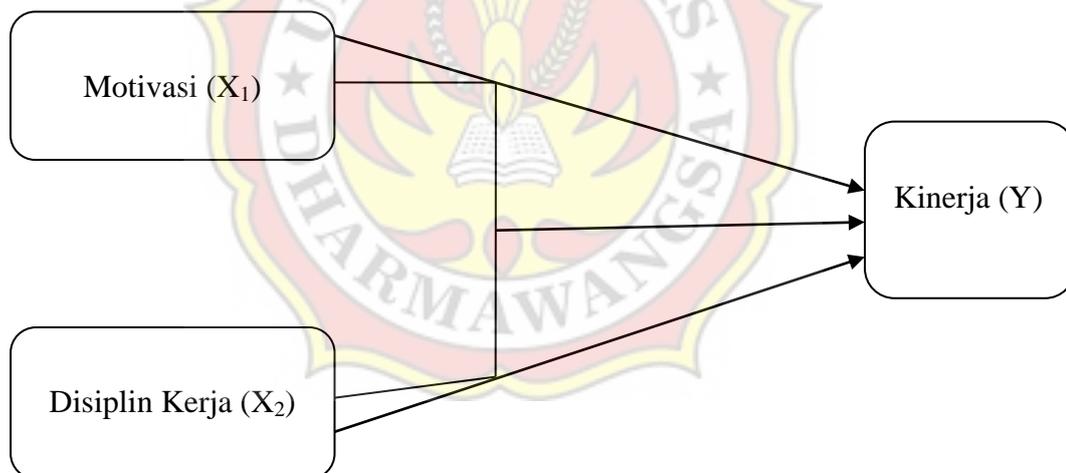
Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi harus mendapat perhatian khusus dari pimpinan terhadap karyawan. Karena dengan motivasi yang tinggi maka karyawan dapat

bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan kepadanya dan kinerjanya akan semakin meningkat.

Demikian juga dengan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerjanya akan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:134), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Ho, baik secara parsial maupun simultan variabel motivasi dan disiplin kerja diduga tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan dan Perikanan.
2. Ha, baik secara parsial maupun simultan motivasi dan disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan dan Perikanan.

