

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Bernard Barelson dan Gary A. Stainer (dalam Sinungan, 2005), motivasi adalah keadaan kejiwaan serta sikap mental manusia yang memberikan energi, menggerakkan atau mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. (Mangkunegara, 2007) motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Mangkunegara (2007) juga menjelaskan motivasi merupakan kondisi serta energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Robbins dan Coutler (2004) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan demi terlaksananya tujuan-tujuan organisasi dalam hal ini kemampuan

upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Luthans (2006) memandang motivasi sebagai suatu sistem dari:

a. Kebutuhan

Penerapan kebutuhan pada saat ada ketidakseimbangan fisiologis dan psikologis.

b. Dorongan

Motif atau dorongan (kedua istilah ini sering digunakan), dibentuk untuk mengurangi kebutuhan.

c. Insentif

Insentif dalam artian sebagai sesuatu yang mengurangi kebutuhan dan meringankan adanya dorongan.

2. Sumber Motivasi

Teori motivasi yang sering digunakan dalam penjelasan sumber motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua sumber motivasi menurut Priansa (2014), sumber motivasi tersebut terdiri dari motivasi intrinsik dan sumber motivasi motivasi ekstrinsik.

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik karena adanya motif yang muncul dari diri seseorang yang tanpa adanya dorongan dari luar untuk melakukan sesuatu, dalam motivasi intrinsik ini seseorang dapat melakukan sesuatu dengan sadar dan timbul dari keinginannya sendiri. Beberapa faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu :

1) Minat

Seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuatu apabila kegiatan itu sesuai minatnya.

2) Sikap positif

Seseorang akan memiliki sikap positif pada suatu pekerjaan dan rela ikut serta terlibat dalam kegiatan itu, dan berupaya optimal menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3) Kebutuhan

Seseorang yang memiliki kebutuhan tertentu akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan serangkaian kegiatan atau aktivitas.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya pengaruh di luar individu, yaitu tidak terkandung di dalam perbuatan itu sendiri atau di luar pengetahuannya. Terdapat dua faktor utama terkait dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi di antaranya :

1) Motivator

Motivator erat kaitannya dengan prestasi kerja, tanggung jawab yang diberikan, penghargaan, kesempatan dalam mengembangkan diri serta pekerjaannya.

2) Kesehatan kerja

Administrasi dan kebijakan organisasi yang baik, gaji yang memuaskan, supervisi teknis yang memadai serta kondisi kerja yang mendukung.

3. Teori-teori motivasi

- a. Teori motivasi Abraham Maslow (1984) dalam Priansa (2014) menjelaskan sebuah teori motivasi manusia atau *a theory of human motivation* merupakan dorongan demi terpenuhinya berbagai kebutuhan, pendapat Maslow kebutuhan yang diinginkan setiap individu bertingkat artinya apabila kebutuhan pertama sudah dipenuhi, maka kebutuhan kedua akan menjadi utama. Selanjutnya apabila kebutuhan tingkat kedua sudah tercukupi, maka akan muncul lagi tingkatan selanjutnya dan sampai tingkat kebutuhan yang kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (1943-1970) dalam

(Widiati, 2012) menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari lima tingkat atau hikarki kebutuhan yaitu :

1) Kebutuhan Fisiologis (*physiologis Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan berupa makanan, minuman, udara, pakaian, tempat tinggal, serta kebutuhan yang dipakai untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan mendasar.

2) Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan dari rasa aman akan kekerasan psikis maupun fisik. Contohnya saja lingkungan yang bebas polusi, rasa aman dari kekerasan dan ancaman dan sebagainya.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Manusia ialah makhluk

sosial, sehingga memerlukan orang lain dalam kehidupan.

4) *Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs)*

Kebutuhan penghargaan merupakan tahapan kebutuhan setelah ketiga kebutuhan sebelumnya sudah terpenuhi. Setiap orang pastinya ingin diakui serta dihargai oleh orang lain.

5) *Aktualisasi diri (Self-Actualization Needs)*

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkatan kebutuhan dari Maslow tinggi. Kebutuhan aktualisasi diri ini merupakan suatu proses untuk mengembangkan potensi diri yang sebenarnya dari seseorang. Kebutuhan menampilkan kemampuan, keahlian serta potensi yang dimiliki. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi kebutuhan tersebut merasa senang dengan tugas yang

sifatnya menantang keahlian dan kemampuannya.

b. Teori kebutuhan berprestasi Mc Clelland

Teori kebutuhan oleh Mc Clelland (1917-1998) dalam Robbins (2001) menyatakan bahwa teori motivasi ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu berprestasi, kekuasaan dan afiliasi, teori ini telah diadopsi secara luas di berbagai organisasi, berikut teori kebutuhan menurut Mc Clelland sebagai berikut:

1) Kebutuhan prestasi (*Need For Achievement*)

Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan masalah. Seseorang yang mempunyai kebutuhan tinggi cenderung untuk mengambil resiko. Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengguguli dan selalu berada di atas,

berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bersaing untuk sukses.

2) **Kebutuhan Kekuasaan (*Need For power*)**

Kebutuhan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan pencapaian autoritas, yang bertujuan agar dapat mempengaruhi orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu acara orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

3) **Kebutuhan Berafiliasi (*Need For Affiliation*)**

Kebutuhan berafiliasi ini merupakan dorongan untuk seseorang agar dapat berinteraksi, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain atau selalu melakukan hal positif.

Kebutuhan berafiliasi sebagai hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

c. Teori Herzberg

Frederick Herzberg (Hasibuan 2005) mengemukakan teori dua faktor yaitu faktor motivasional dan faktor pemeliharaan, pelaksanaan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh dua faktor sebagai kebutuhan yaitu:

1) Faktor Motivasional (*Motivator Factor*)

Faktor motivational ini berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor ini adalah :

- a) Keberhasilan mengerjakan tugas
(*Achievement*)
- b) Penghargaan (*Recognition*)

- c) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
 - d) Tanggung jawab (*Responsibility*)
 - e) Mengembangkan diri (*Possibility of growth*)
 - f) Kesempatan untuk maju (*Advancement*)
- 2) Faktor Pemeliharaan (*Hygiene Factor*)

Faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan, berhubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerjaan. Faktor-faktor termaksud adalah:

- a) Kondisi kerja (*Work condition*)
- b) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relation*)
- c) Kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya (*Company policy and administration*)
- d) Teknik pengawasan (*Supervision tehcnical*)
- e) Perasaan aman dalam bekerja (*Job Security*)

4. Tujuan Motivasi

Hasibuan (2005) menjelaskan pentingnya suatu motivasi karena motivasi merupakan penyebab, penyalur dan pendukung perilaku manusia, sehingga dapat bekerja dengan antusias dan giat untuk mencapai hasil yang optimal. Prasojo (2006) menambahkan pentingnya motivasi setiap manusia sehingga mau bekerja keras dan disiplin terhadap kebijakan serta bersemangat dalam pencapaian produktivitas tinggi. Menurut Hasibuan (2005) tujuan pemberian motivasi yaitu:

- a) Meningkatkan/mendorong gairah serta semangat dalam bekerja
- b) Meningkatkan kepuasan kerja serta moral
- c) Meningkatkan produktifitas
- d) Mempertahankan kestabilan dan loyalitas
- e) Meningkatkan kedisiplinan serta menurunkan tingkat absensi
- f) Mengefektifkan pengadaan
- g) Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik

- h) Meningkatkan partisipasi serta kreatifitas
- i) Meningkatkan kesejahteraan
- j) Meningkatkan tanggung jawab dengan tugas

5. Faktor-faktor Motivasi Kerja

a. Imbalan/ Balas Jasa

Handoko (2003) menjelaskan imbalan yang berupa upah au gaji merupakan sesuatu diterima pekerja sehabis melakukan pekerjaan. Umumnya diberikan upah berupa uang atau materi lainnya. Upah atau gaji yang diberikan pada seseorang sesuai dengan kerja yang dilakukannya atau sesuai harapan, sehingga membuat seseorang bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh. Besarnya imbalan atau kompensasi yang diterima seorang mencerminkan nilai karya perawat itu sendiri, keluarga dan masyarakat menunjukkan martabat sosial dan status apabila pandangan perawat terhadap kompensasi yang diterima tidak sesuai maka motivasi kerja, prestasi dan kepuasan kerjanya menurun drastis.

Menurut Werther dan Davis (2008) menyebutkan tujuan pemberian kompensasi adalah:

- 1) Memperoleh karyawan yang berkualifikasi
 - 2) Mempertahankan karyawan yang ada
 - 3) Menjamin keadilan
 - 4) Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan
 - 5) Mengendalikan biaya
 - 6) Mengikuti aturan hukum
- b. Kondisi Kerja

Habibi (2005) menjelaskan bahwa kondisi kerja merupakan variabel yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif kualitatif menunjukkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendukung seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi hal tersebut yaitu desain kantor harus dibuat se nyaman mungkin dengan tujuan dapat menunjang arus kerja seseorang, selain desain, kebersihan, ketenangan, keindahan,

kelengkapan sarana dan prasarana harus ikut diperhatikan.

c. Hubungan Sosial

Ranupandojo dan Husnan (1997) menjelaskan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik harus didukung dengan hubungan kerja atau suasana kerja yang harmonis yaitu hubungan akrab, penuh kekeluargaan serta saling mendukung, baik itu hubungan sesama ataupun hubungan dengan atasan. Manusia selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja serta membutuhkan persahabatan dan seseorang tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, sehingga manusia selalu melakukan hubungan dengan kerabatnya.

Handoko (1998) menjelaskan bahwa kebutuhan sosial secara teori mencakup kebutuhan cinta, persahabatan, perasaan diterima dan dimiliki oleh sesama. Wijaya (1998) juga berpendapat bahwa

tingkat kesetaraan sebuah kelompok yang tinggi cenderung menyebabkan pekerjanya lebih puas berada dalam kelompok. Fieldman dan Arnold, (1998) menjelaskan bahwa kelompok kerja dapat memenuhi sistem sebagai “*sounding board*” terhadap masalah atau sebagai sumber hiburan atau kesenangan.

d. Pengakuan

Saydam (1996) menjelaskan maksud dari pengakuan seperti yang ada dalam teori Maslow, bahwa manusia membutuhkan rasa ingin dihargai serta pengakuan terhadap prestasi merupakan sebuah motivasi yang cukup ampuh, bahwa pengakuan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

Menurut Simamora (2004) dalam Priansa (2014) menjelaskan pengakuan adalah sebuah kepuasan non *financial* yang seseorang dapatkan dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan fisik dan

psikologis seseorang bekerja sehingga termotivasi untuk bekerja lebih giat apabila diperhatikan atau dipedulikan oleh atasan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan. Atasan yang bijak kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif demi meningkatnya prestasi kerja.

e. Keberhasilan (*Achievement*)

Priansa (2014) mengemukakan seseorang pastinya menginginkan sebuah keberhasilan di setiap kegiatan dan tugas yang telah dilakukan, keberhasilan atas pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan serta menggerakkan seseorang dalam menyelesaikan tugas berikutnya, prestasi yang telah dicapai dalam sebuah pekerjaan dapat menimbulkan sikap positif, yang ingin selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

Hasibuan (2005) menjelaskan teori motivasi manusia yang tersusun dalam lima tingkatan, salah

satu tingkatan tersebut adalah aktualisasi diri. Aktualisasi diri merupakan kebutuhan dengan menggunakan keterampilan, kemampuan serta potensi optimal guna mencapai keberhasilan atau prestasi kerja. Seseorang yang berkeinginan untuk mencapai tujuan harus memiliki prestasi sebagai suatu kebutuhan dan sebagai pendorong demi tercapainya keberhasilan. Menurut Davis Mc Clelland (1953) bahwa kebutuhan keberhasilan adalah kunci sukses seseorang. Kebutuhan berprestasi biasanya erat kaitannya dengan sikap positif, berani mengambil resiko yang diperhitungkan demi mencapai sasaran yang ditentukan.

B. Konsep Disiplin

1. Pengertian disiplin kerja

Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati berbagai peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja digunakan

pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku dan mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi karena disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

2. Jenis Disiplin Kerja (Mangkunegara, 2007) yaitu :

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan seseorang untuk mengikuti dan menaati aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk mengarahkan dan menggerakkan seseorang agar dapat bekerja dengan disiplin. Adapun cara preventif yang dimaksud dapat memelihara dirinya terhadap berbagai peraturan organisasi. Pimpinan dalam organisasi bertanggung jawab

untuk membangun suasana organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin dan preventif.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan usaha menggerakkan seseorang demi menyatukan suatu peraturan dan dapat mengarahkannya agar mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di setiap organisasi. Disiplin korektif juga mempunyai sanksi apabila seseorang melakukan pelanggaran disiplin yang bertujuan untuk mendapatkan efek jera dan dapat memperbaiki diri serta mematuhi aturan yang berlaku.

Berdasarkan urutan tindakan pendisiplinan tersebut tersusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman yang ada. Pelanggaran-pelanggaran serius tertentu, seperti adanya perkelahian dalam lingkungan kerja, biasanya dikecualikan dari proses progresif. Seorang yang

melakukan pelanggaran itu biasanya langsung dipecat.

Menurut Siagian (2008) disiplin merupakan bentuk pengendalian diri seseorang, ada beberapa indikator yang digunakan, yaitu indikator yang sangat memegang peranan penting untuk dapat menyimpulkan apakah seorang tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi atau tidak. Beberapa pengukuran yang mendasari dan dapat digunakan sebagai indikator yaitu :

- 1) Tinggi rendahnya tingkat kehadiran karyawan, seseorang karyawan yang mempunyai disiplin terhadap kerja, maka masuk kerja sesuai dengan peraturan yang ada. Apabila tidak hadir akan memberikan alasan dan izin yang jelas.
- 2) Kehadiran sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada. Hal ini merupakan bentuk kesadaran karyawan dalam bekerja.

Berawal dari absensi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan ketentuan.

- 3) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja yang ada. Penyusunan jadwal telah disesuaikan dengan target pencapaian kerja yang sistematis.
- 4) Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ada. Hal ini terkait pekerjaan yang diberikan secara prosedur akan meminimalisasi kecelakaan kerja.

3. Pendekatan Disiplin

(Mangkunegara, 2001) menyebutkan tiga bentuk pendekatan disiplin, yaitu:

- a. Disiplin modern, yaitu disiplin yang mempersatukan sejumlah kebutuhan baru di dalam hukuman. Pendekatan dalam disiplin ini adalah:

- 1) Menghindar dari bentuk hukuman fisik.

- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk dilanjutkan pada proses hukum yang berlaku.
 - 3) Keputusan-keputusan terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-fakta.
 - 4) Melakukan proses terhadap keputusan tidak seimbang terhadap kasus disiplin.
- b. Pendekatan disiplin tradisi, pendekatan dengan memberikan hukuman. Asumsi pendekatan ini adalah
- 1) Atasan melakukan pada bawahan, karena tidak adanya peninjauan ulang bila sudah diputuskan.
 - 2) Hukuman terhadap pelanggaran, pelaksanaannya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.

- 3) Hukuman berupa pemberian pelajaran kepada pelanggar agar tidak melakukan pelanggaran yang sama.
 - 4) Peningkatan pelanggaran perlu adanya hukuman yang lebih keras.
 - 5) Pemberian hukuman yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang berat.
- c. Pendekatan disiplin bertujuan bersifatnya memberikan pembinaan. Dugaan pendekatan ini adalah:
- 1) Disiplin kerja harus dapat dipahami dan diterima oleh semua pekerja.
 - 2) Disiplin bukanlah hukuman, tetapi lebih mengarah pada pembentukan perilaku positif.
 - 3) Disiplin dapat ditunjukkan dengan perubahan berperilaku yang baik.

- 4) Disiplin karyawan bertujuan agar seseorang dapat bertanggung jawab terhadap apa yang telah diperbuatnya.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Veithzal Rivai (2005) baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan terdapat beberapa faktor. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu:

a. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu hal yang menjadi indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan, pegawai biasanya memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pegawai pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan mengikuti pedoman kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan standar kerja dilihat dari besarnya tanggung jawab pegawai pada tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu mengguakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin ada yang melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau tindakan yang tidak pantas hal tersebut merupakan salah satu tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai wujud dari disiplin kerja pegawai.

5. Konsekuensi tindakan Disiplin

Bacal (2002) mengemukakan prinsip-prinsip hak dan tanggung jawab seorang manajer untuk

menerapkan konsekuensi dalam pengambilan sikap terhadap tindakan disiplin yaitu:

- 1) Pengambilan tindakan disiplin harus sesuai dengan hukum dan perjanjian yang berlaku.
- 2) Mendokumentasikan semua tindakan disiplin secara lengkap, mendetail tentang kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, dikomunikasikan kepada karyawan yang bersangkutan dan langkah-langkah yang telah diambil dalam pemecahan masalah.
- 3) Disiplin dengan tingkatan yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
- 4) Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai *win-win solution* yang konstruktif dan tahan lama. Penggunaan tindakan disiplin yang

keras hanya diperlukan dan dibenarkan oleh masalah yang dihadapi.

- 5) Semakin menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin dapat memecahkannya masalah bersama yang bersangkutan dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita didapatkan bila terpaksa mengambil tindakan disiplin yang keras.

Menurut Sastrohardiwiryo (2005) secara umum dapat menyebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan sebuah perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin tenaga kerja adalah :

- a) Karyawan harus menaati semua kebijakan dan peraturan ketenagakerjaan maupun kebijakan dan peraturan yang sudah berlaku, baik itu secara tertulis maupun

tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

- b) Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang mempunyai kepentingan dengan perusahaan serta sesuai dengan bidang yang diberikan.
- c) Memelihara dan menggunakan dengan sebaik-baiknya sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan.
- d) Menjaga sikap dan tindakan sesuai norma yang sudah berlaku.

Sastrohardiwiryo (2005) mengemukakan bahwa seseorang mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai keinginan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pembinaan disiplin kerja dapat dikembangkan melalui peran pemimpin sebagai

motivator yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para bawahannya dengan membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.

C. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi, yang sesuai tanggung jawab serta wewenang masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan moral. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengertian kinerja Wirawan (2009:5) menjelaskan konsep disiplin merupakan seingatan dari kinerja energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, sedangkan payaman J. Simanjuntak (2005) menjelaskan arti kinerja

adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Selanjutnya Veithzal Rivai, Ahmad Fawzi Moh.Basri, Ella Jauvani sagala, Silviana Murni (2008) menerangkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama-sama.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004). Setiap orang yang berkerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja

yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelolah keadaan pasca kerja selama periode tersebut (Setiawan dan Waridin, 2006).

Beberapa pengertian berikut ini akan memperkaya wawasan tentang kinerja adalah: 1) seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps : 1992) salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin:1987) dipengaruhi oleh tujuan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa

yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard:1993) merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich : 1999) pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu, yakni : a) tugas individu b) Perilaku individu dan c) ciri individu, (Robbin : 1996) sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Scherhorn, Hunt and Osborn : 1991) sebagai interaksi antara kemampuan artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan, kinerja

ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Mahmudi: 2010) menjelaskan kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah 1) faktor personal/individual, meliputi : pengetahuan, keterampilan (*Skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu 2) faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan tim 3) faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim 4) faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan

kultur kinerja dalam organisasi 5) faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Penilaian kinerja John Soeprihanto (2009) penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai atau mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan, yang meliputi berbagai hal, seperti kemampuan kerja, disiplin kerja, hubungan kerja prakarsa, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Secara lebih terperinci, tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah sebagai berikut: 1) mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin 2) digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja 3) sebagai dasar pengembangan dan

pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga antara lain dapat diarahkan kejenjang kariernya atau perencanaan karier, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan 4) mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan 5) mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia khususnya prestasi karyawan dalam bekerja 6) secara pribadi bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Sebaiknya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya/ karyawan dalam bekerja 7) hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang personalia secara keseluruhan.

Indikator kinerja John Soeprihato (2009) menyatakan aspek-aspek penilaian umumnya berbeda sebagian sesuai dengan lever karyawan yang dinilai.

Misalnya level para karyawan dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu : 1) level operator meliputi prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran dan kerjasama 2) level foreman meliputi prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan kepemimpinan 3) level supervisor meliputi prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, inisiatif dan kepemimpinan 4) level kepala bagian ke atas (bisa berdiri kepala bagian, kepala seksi maupun manajer) yang meliputi prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Sedangkan menurut Hendri Simamora (2001) penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka memungkinkan perusahaan mengetahui seberapa baik

seorang karyawan bekerja jika dibanding dengan standar-standaar organisasi terdapat bebrapa indikator kinerja karyawan yaitu loyalitas, semangat kerja, kepemimpinan, kerjasama, prakarsa, tanggung jawab dan terakhir adalah pencapaian target.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a. Efektifitas dan efisiensi

Suatu tujuan tertentu akhirnya bisa didapatkan, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila efek yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif tetapi dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya

untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada peraturan dan hukum yang berlaku (Prawirosentono, 1999). Jadi, disiplin karyawan adalah suatu kegiatan karyawan yang berkaitan dengan menghormati perjanjian kerja dengan organisasi karyawan tersebut bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif merupakan kaitan dengan daya pikir dan kreatifitas seseorang dalam membentuk sebuah ide untuk merencanakan sesuatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006):

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta

kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
5. Faktor-faktor yang dicapai dalam kinerja perawat
- a) Kemampuan Teknis
Kemampuan perawat untuk melakukan asuhan keperawatan secara optimal yang mencakup keterampilan perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.
 - b) Kemampuan Manajerial
Kemampuan perawat membagi tugas dan perannya dalam menangani pasien, taat pada prosedur dan kebijakan, tanggung jawab dan kepemimpinan.

c) Kemampuan Interpersonal

Kemampuan perawat dalam menjalin hubungan baik dengan orang lain, baik sesama perawat, tenaga medis lain, pasien serta keluarganya.

D. Ruang Rawat Khusus

Pedoman pelayanan rumah sakit PKU muhammadiyah berdasarkan strukturnya menjelaskan pengertian ruang rawat khusus adalah ruang rawat di rumah sakit yang dilengkapi staf dan peralatan khusus untuk merawat dan mengobati pasien yang terancam jiwa oleh kegagalan/ disfungsi satu organ atau ganda akibat sebuah penyakit, bencana atau komplikasi yang masih punya harapan hidupnya. Pelayanan rawat khusus harus dilakukan oleh staf yang terlatih secara formal serta mampu memberikan pelayanan yang optimal dan terbebas dari tugas lain yang membebani. Staf yang bekerja harus berpartisipasi dalam sistem demi menjamin kelangsungan

pelayanan khusus 24 jam. Adapun bagian-bagian dari rawat khusus adalah:

- 1) *Instalasi Gawat Darurat* (IGD)
- 2) *Intensive Care unit* (ICU)
- 3) Kamar Operasi (OK)
- 4) *High Care Unit* (HCU)

1. Instalasi Gawat Darurat (IGD)

a. Pengertian IGD

Instalasi Gawat Darurat (*Emergency Care*) merupakan pelayanan rumah sakit yang dibutuhkan oleh penderita dalam waktu segera (*Immediately*) demi menyelamatkan hidupnya (*life saving*). Semua rumah sakit sudah pasti memiliki layanan IGD yang siap melayani medis selama 24 jam. IGD merupakan pelayanan pertama yang diberikan pada pasien dengan ancaman kecacatan bahkan kematian yang dapat mengancam kelangsungan hidupnya. IGD dapat ditemukan sejumlah dokter dari berbagai

spesialis beserta sejumlah perawat dan juga asisten dokter yang siap melayani (Sutawijaya, 2009).

Hasil dari Setiap pasien yang melakukan perawatan di IGD terdiri dari pasien tidak rawat inap dan rawat inap (Sutawijaya, 2009). Ditentukan dengan seberapa parah sakit yang diderita pasien. Kriteria pasien yang memerlukan rawat inap dan tidak yaitu :

1) Pasien rawat jalan

Setelah pasien selesai diperiksa dan tidak ada yang mendampingi pasien (dalam hal ini keluarga atau kerabat dekat), pihak rumah sakit dengan segera menghubungi keluarga pasien dengan identitas yang dimiliki oleh pasien untuk datang dan melakukan proses selanjutnya berdasarkan arahan dari *receptionist* (khusus IGD) dan kemudian diperbolehkan untuk pulang.

2) Pasien Rawat Inap

Setelah pasien selesai diperiksa kemudian pasien harus menjalani rawat inap, maka pendamping pasien harus melakukan pendaftaran di administrasi (berbeda tempat dengan rawat jalan) untuk proses pencarian ruangan dan menunggu penanganan selanjutnya.

b. Tujuan IGD

Pelayanan gawat darurat menurut (Sutawijaya, 2009) bertujuan untuk memberikan pertolongan pertama untuk menghindari berbagai resiko pada pasien, seperti :

1. Mencegah kecatatan serta kematian pada penderita gawat darurat
2. Terima rujukan pasien
3. Melakukan penanggulangan korban musibah yang sifatnya masal yang terjadi dalam maupun luar rumah sakit

4. Melakukan pelayanan standar kualitas tinggi pada masyarakat dengan masalah medis akut.

Pasien yang datang di instalasi gawat darurat (IGD) akan langsung diberikan tindakan yang sesuai dengan kebutuhan dan prioritas pasien. Pasien yang tergolong *emergency* (akut) segera dilakukan tindakan keselamatan jiwa pasien (*life saving*). Pasien untuk kategori gawat dan tidak akut akan segera diberikan pengobatan sesuai kebutuhan serta kasus masalahnya setelah itu dipulangkan ke rumah (Sutawijaya, 2009).

2. *Intensive Care Unit (ICU)*

- a) Pengertian *ICU*

Intensive Care Unit (ICU) merupakan unit perawatan khusus yang dikelola untuk merawat pasien sakit berat dan kritis. ICU juga merupakan suatu tempat atau unit di rumah sakit yang memiliki staf dan peralatan khusus untuk menanggulangi pasien gawat karena trauma serta

komplikasi penyakit. Staf khusus antara lain dokter, perawat yang terlatih dan berpengalaman dalam bidang perawatan/ terapi intensif (*intensive care*) yang memberikan pelayanan 24 jam kepada pasien, dokter ahli dan berpengalaman dapat ditunjuk sebagai kepala ICU untuk memimpin staf yang bekerja di ruang ICU yaitu: tenaga ahli laboratorium diagnostik, teknisi alat-alat pemantauan, alat untuk menopang fungsi vital dan alat untuk prosedur diagnostik (Kemenkes, 2011).

b) **Klasifikasi Pelayanan ICU** menurut (Kemenkes, 2011) adalah :

1. Pelayanan ICU Primer (standar minimal)

Pelayanan ICU primer mampu memberikan tindakan menghidupkan kembali atau memulihkan kembali kesadaran seseorang (*resusitatif*) untuk pasien gawat, tunjangan *kardio-respirasi* jangka pendek dan memiliki

peran sangat penting dalam pencegahan serta pemantauan penyakit pada pasien bedah dan medik beresiko. ICU dilakukan *ventilasi mekanik* dan pemantauan *kardiovaskuler* sederhana selama beberapa jam.

2. Pelayanan ICU Sekunder (Menengah)

Pelayanan ICU sekunder merupakan standar ICU umum yang tinggi, mendukung peran rumah sakit yang lain misalnya pusat pelayanan trauma atau bedah saraf. ICU mampu memberikan terapi ventilasi mekanik jangka lama dan terapi bantuan hidup lanjut.

3. Pelayanan ICU Tersier (tertinggi)

Pelayanan ICU tersier adalah pelayanan rujukan tingkat tertinggi dalam ICU, yang memberikan pelayanan tinggi termasuk bantuan hidup *multi-system* yang kompleks dalam jangka waktu yang tak terbatas. ICU juga memberikan terapi ventilasi

mekanisme, terapi renal ekstrakorporal serta pemantauan kardiovaskuler invansif dalam jangka waktu yang tidak terbatas dan memiliki dukungan pelayanan penunjang medik yang lengkap.

c) **Ruang Lingkup pelayanan ICU** menurut (Kemenkes, 2011):

1. Diagnosis penatalaksanaan spesifik penyakit akut yang mengancam nyawa dan menyebabkan kematian dalam beberapa menit sampai beberapa hari.
2. Memberikan bantuan serta mengambil ahli fungsi vital tubuh sekaligus melakukan penatalaksanaan *spesifik problema* dasar.
3. Memeriksa dan memantau fungsi vital tubuh terhadap komplikasi yang disebabkan oleh penyakit atau *iatrogenic*.

4. Membantu psikologis pasien yang kehidupannya sangat ketergantungan pada alat/ mesin serta orang lain.

3. Kamar Operasi

a) Pengertian Kamar Operasi

Kamar operasi merupakan sebuah unit khusus di rumah sakit sebagai tempat melakukan sarana dan prasarana tindakan pembedahan, baik itu berupa *elektif* maupun *emergency*, yang membutuhkan keadaan suci hama (*steril*) (Suryato, 2015).

b) Kamar operasi terdiri dari 3 area menurut (Suryato, 2015) yaitu:

1. Area bebas terbatas (*unirestricted area*)

Area bebas terbatas adalah area bagi petugas dan pasien tidak perlu memakai pakaian yang dikhususkan kamar operasi.

2. Area semi ketat (*semi restricted area*)

Area semi ketat merupakan area bagi petugas khususnya wajib mengenakan pakaian khusus kamar operasi yang terdiri atas topi, masker, baju dan celana operasi.

3. Area ketat/ terbatas (*restricted area*)

Area ketat merupakan area bagi petugas yang wajib menggunakan pakaian khusus kamar operasi lengkap sesuai dengan prosedur serta melaksanakan prosedur *aseptik*.

4. *High Care Unit* (HCU)

a) Pengertian HCU

High Care Unit (HCU) adalah unit pelayanan di rumah sakit bagi pasien yang memerlukan pengamatan, perawatan dan asuhan keperawatan yang diberikan tidak dapat diberikan di bangsal umum, perawatannya tidak pada tingkat kritis untuk menjamin tempat tidur

ICU. Unit-unit ini juga disebut unit pemulihan *step-down*, progresif dan intensif dan digunakan sampai kondisi pasien stabil cukup untuk memenuhi syarat untuk dibuang ke bangsal umum (Kemenkes, 2010).

- b) Tujuan teknis pelayanan *high care unit* menurut (Kemenkes, 2010) adalah :
1. Mutu pelayanan dan keselamatan pasien yang harus ditingkatkan pada ruang rawat di HCU
 2. Menyediakan, meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia
 3. Meningkatkan sarana dan prasarana serta peralatan HCU
 4. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas pemanfaatan pelayanan HCU terutama bagi pasien kritis stabil yang hanya membutuhkan pelayanan pemantauan.

- c) Pasien yang memerlukan pelayanan HCU yaitu:
1. Pasien dari ruang ICU
 2. Pasien dari unit IGD
 3. Pasien dari ruang kamar operasi atau kamar tindakan lain, seperti kamar bersalin, ruang endoskopi, ruang dialisis.
 4. Pasien dari bangsal (Ruang Rawat Inap).

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian yang terkait dengan penelitian sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Thn	Hasil Penelitian
1.	Richard Christian Turang, Paulus Kindangan, Johan tumiwa	<i>Influence of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. Dayana cipta</i>	2015	<i>The analysis result shows that leadership style, motivation and work discipline have a positive influence on employee performance simultaneously. Leadership style influence employee performance partially. Motivation influence employee performance partially and work discipline influence on employee performance.</i>
2.	Priyono, Marzuki and yoyok Soesatyo	<i>Influence of motivation and discipline on the performance of employees (studies on, cv eastern star home in Surabaya)</i>	2016	<i>The results showed a correlation coefficient (R) 144%, the coefficient of determination (R-Square) 62.1%, f test states that there is a minimal influence of the independent variables (1) (X1, X2) that affect the dependent variable (Y) with significant value $0.001 < 0.05$, t test states that the two variables X1 (motivation) and X2 (discipline) affects variable Y (the performance of employees) with significant</i>

- value of the variable X1 (motivation) 0013 <0.05, while the significant value of the variable X2 (discipline) 0020 <0.05.
3. Meisy Suwuh *The influence of leadership style, motivation and work discipline on employee performance at Bank Sulut kcp Likupang.* 2015 *The results showed leadership style and motivation have a significant influence on employee performance and discipline do not have a significant impact on employee performance. Recommendations for this research that led Bank of North Sulawesi Likupang KCP must maintain discipline, especially discipline of employees in customer service because discipline including important factors that affect a performance.*
 4. Azizi Yahaya, Noordin Yahaya, Jasmi Ismail, Zainudin Sharif, Muhammad *Effects of personality trait, motivation factors on performance of customer service personnel (CSP): A case of MPH bookstores* 2011 *Results showed that extroversion, agreeableness, conscientiousness and openness to experience are positively correlated with performance, while social, self-esteem and self-actualization correlate positively with performance.*

Sukri Saud.

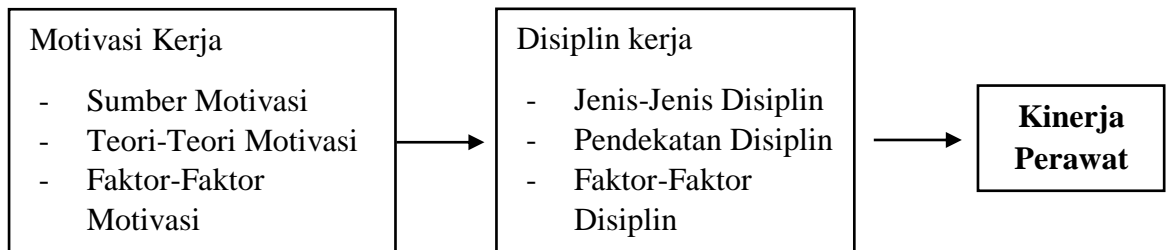
5. Panagiotis Trivellas, Nikos Kakkos & Panagiotis Reklitis 2010 *Investigating the impact of motivation on loyalty and performance intentions in the Greek banking sector* *The empirical results indicate that four out of five need satisfaction elements are significantly and positively related to loyalty, and three out of five motivation elements are positively associated with job performance. In particular, relatedness needs referring to superiors proved to be the most crucial predictor for both individual outcomes.*

6. Sonny Hersona 2017 *Influence of leadership function, motivation, and work discipline on employees performance.* *The results show that leadership function, motivation, and work discipline have a significant effect either partially or simultaneously on employee performance. By improving the leadership function, employee motivation and work discipline, it is possible to increase the employees' performance at the Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency.*

7. Subhan Z, Pengaruh 2012 Menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan baik secara stimulant maupun secara parsial bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai administrasi IAIN Ar-Raniry.
7. Subhan Z, Pengaruh kepemimpinan motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai IAIN AR-RANIRY Banda Aceh.
8. Budi Riyanto, Bambang Dwiloka, Renny Apriliyani Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan intensif terhadap kinerja karyawan di rumah sakit jiwa Prof DR Soerojo Magelang tahun 2016. 2016 Menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan intensif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Jiwa Prof dr Soerojo Magelang.
9. Badi'ah, Mendri, R. and Sutrisno, Lena, R Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit daerah Panembangan senopati Bantul. 2008 Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka diperlukan peningkatan motivasi perawat yang dapat meningkatkan kinerja perawat sehingga dapat mencapai tujuan
- 10 Widiati, Emilia Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kesehatan pada rumah sakit 2012 Rumah sakit. Berdasarkan hasil penelitian diketahui faktor motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit panti Secanti gisting.

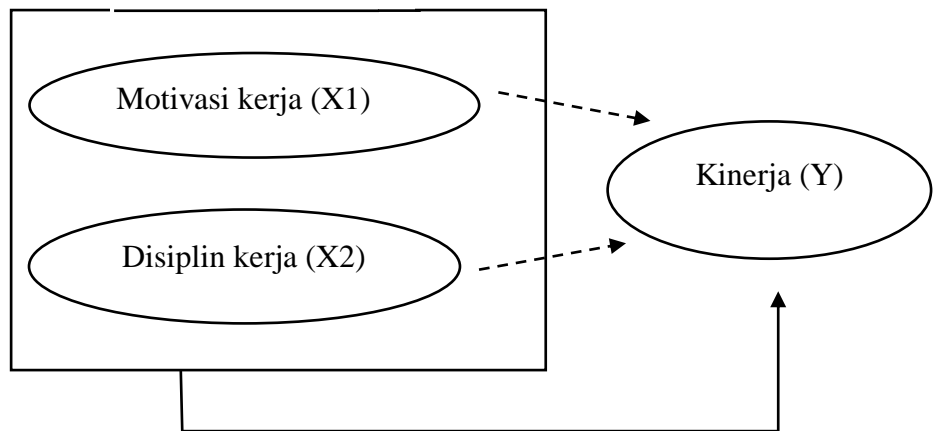
11. Masrokah *Influence, job satisfaction and work environment to the subdistrict office of the sub-district of tulungagung district of tulungagung.* 2012 *The results of the study shows: 1) the working motivation, the working satisfaction, and the working environment partially have influence on the employees' working performance at the office of Kedungsoko village, Tulungagung subdistrict, Tulungagung Regency, 2)the motivation, the working satisfaction, and the working environment simultaneously have influence on the employees' working performance at the office of Kedungsoko village, Tulungagung subdistrict, Tulungagung Regency.*
-

F. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori penelitian (Gibson, James., 1987)

G. Kerangka Konsep



Sumber : diolah peneliti (2017) berdasarkan literatur yang ada

Gambar 2.2. Kerangka Konsep

Keterangan :

Pengaruh secara parsial - - - - ->

Pengaruh secara simultan ———>

H. Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian Marpaung, Hamid, Iqbal tahun 2014 bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai *R square* 0,231. Semakin tinggi motivasi dan disiplin karyawan maka semakin bagus pula kinerja karyawan tersebut, hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian Handayani tahun 2014 pada penelitian ini dilakukan uji F untuk melihat seberapa besar pengaruh ketiga variabel tersebut. berdasarkan uraian tersebut dibuat hipotesis bahwa:

H1 : Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul

Motivasi kerja yang tinggi sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik (Badi'ah, Mendri, Ratna, Hendarsih, 2009). Berdasarkan hasil penelitian (Farid, Hamid, Nurtjahjono, 2016) didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai *P Value* kurang dari 0,001. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dijelaskan oleh Martoyo (2000) yaitu atasan, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa uang. Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja akan mendorong semangat, meningkatkan suasana hubungan kerja yang baik. Pada penelitian ini dilakukan uji t untuk melihat pengaruh dari kedua variabel. Berdasarkan uraian tersebut dibuat hipotesis bahwa:

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul

Siagian (2008) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan kinerjanya. Mangkunegara (2004)

menyatakan semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan dan semakin rendah tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin rendah juga tingkat kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil penelitian (Farid, Hamid, Nurtjahjono, 2016) didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai *P Value* kurang dari 0,001. Penelitian ini dilakukan uji *t* untuk melihat pengaruh dari kedua variabel. Berdasarkan uraian tersebut dibuat hipotesis bahwa:

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul.