## **BAB II**

### KAJIAN TEORI

### A. Motivasi

# A.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi ( *motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya untuk mengarahkan daya dan potensi seorang bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh suatu organisasi maupun perusahaan 11. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang lebih optimal.

Peterson dan Plowan mengatakan bahwa orang mau bekerja  $karena faktor - faktor berikut^{12}$ ;

## 1. The Desire to Live (keinginan untuk hidup)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan da minum untyk dapat melanjutkan hidupnya.

2. The Desire of Position (keinginan untuk suatu posisi)

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia, ( Jakarta, Pt Bumi Aksara, 2007). Hlm 141.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup>Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen*...... Hlm. 142

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa mansia mau bekerja.

# 3. The Desire for Power (keinginan akan keuasaan)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memeiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

## 4. *The Desire for Recognation* (keinginan akan pengakuan)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang mau bekerja.

Setiap pekerja mempunyai motif keinginan ( *want* ) dan kebutuhan ( *needs* ) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya. Menurut Hasibuan motif adalah suatu perangsang keinginan ( *want* ) dan daya penggerak kemauan bekerja sesorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Moekijat motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan —alasan atau dorongan — dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu <sup>13</sup>. Motif dari seorang inilah yang akan menimbulkan atau memotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang ingin di capainya.

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup>*Ibid.* Hlm. 218

Menurut Edwin B Flippo, motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahakan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus akan tercapai. G.R Terry mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda<sup>14</sup>.

Pertama, kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar seacara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Kedua, jika dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai suatu kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

Motivasi kerja menurut Terry Mitchell didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Menurut Keith Davis & Newstroom karyawan memotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaan mencapai tujuan — tujuan pentingnya. Wexley and Yukl , mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> *Ibid*. Hlm. 145

sebab itu motivasi kerja biasanya disebut dengan pendorong semangat kerja<sup>15</sup>.

Dari beberapa pendapat diatas motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan, penggerak dan pemberi semangat untuk seorang karyawan agar lebih giat dalam menjalankan pekerjaan dan menambah prestasi maupun kinerja seorang karyawan.

# A.2. Tujuan Dan Fungsi Motivasi

Pada umumnya tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan. Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan adalah  $^{16}$ :

- 1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan perusahaan
- 4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan
- 10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat dan bahan baku.

<sup>15</sup> Setiawan, Kiki Cahaya, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, (Psikis – Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2, 2015 ) Hal. 48

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen Sumber...... Hlm. 146

Fungsi motivasi bagi manusia termasuk pekerja adalah sebagai berikut: 17

- Motivasi berfungsi sebagai sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- 2. Motivasi merupakan pengaturan dalam memilih alternatif diantara dua tau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat suatu motivasi, akan memperlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.
- 3. Motivasi merupakan pengaturan arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yang motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya.

### A.3. Jenis Motivasi Kerja

Berdasarkan aktivasi perilaku, menurut Porter, *et al* motivasi kerja dibagi atas dua yaitu: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. <sup>18</sup>.

 Motivasi intrinsik adalah sesuatu yang datang dari dalam diri seseorang. Hal-hal yang berkaitan dengan faktor intrinsik, yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan peluang kreatif atau menantang. Motivasi intrinsik dapat didefenisikan sebagai motivasi untuk melakukan suatu kegiatan

18 Putra, Aditya Kamajaya Putra, Frianto, Agus, *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja*, (Jurnal Ilmu Manajemen | Vol. 1 No. 1 Januari 2013). Hlm 377

Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetetif*, Ah Mada Universiti Press, Anggota Ikapi, 2005). Hlm. 359.

untuk mengalami kesenangan dan kepuasan yang melekat dalam kegiatan tersebut. Potensi dan kompetensi seseorang yang dapat memenuhi kebutuhan individu secara otonom akan meningkatkan motivasi intrinsik seseorang.

2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor eksternal atau faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik juga disebut sebagai faktor higienis. Faktor eksternal yang dimaksudkan di sini adalah lingkungan perusahaan, yaitu kebijakan organisasi dan administrasi, hubungan *interpersonal*, pengawasan, kondisi kerja, gaji dan tunjangan yang disebut sebagai kompensasi.

Menurut Hasibuan Ada 2 (dua) jenis motivasi positif dan motivasi negatif <sup>19</sup>.

Motivasi positif (*incentive positive*), adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika pegawai dapat menghasilkan prestasi diatas prestasi standar, maka pegawai diberikan insentif berupa hadiah. Sebaliknya, motivasi negatif (*incentive negative*), adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasi diatas standar tidak diberikan hadiah.

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Prabu, Anwar, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*, (Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No 6 Desember 2005). Hlm. 7.

### A.4. Teori Motivasi

1. Teori Kepuasan ( *Content Theory* )<sup>20</sup>.

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat berkerja seseorang.

Teori Kepuasan (Content Theory) ini dikenal antara lain:

a. Teori Motivasi Klasik ( Teori Kebutuhan Tunggal ) Oleh F.W Taylor, menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan bilogis saja. Seperti apabila gaji atau upah yang di berikan besar atau dinaikkan maka semngat bekerja mereka akan meningkat.

## b. Teori kebutuhan Maslow

- Kebutuhan Fisik yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain – lain.
- Kebutuhan keamanan dan keselamatan adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

 $^{20}$  Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta, Pt Bumi Aksara, 2007). Hlm 223.

- Kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya.
- Kebutuhan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- Kebutuhan akan aktualisasi diri, dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasui kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

### c. Teori Motivasi Prestasi David McClelland.

- Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Teori ini mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.
- Kebutuhan akan afiliasi ini akan menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang yaitu kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.

### 2. Teori Proses.

Pada dasarnya reori ini mencoba menjawab pertanyaan, bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja seta hasil apa yang akan diperolehnya<sup>21</sup>.

Teori proses ini dikenal atas:

## a. Teori harapan Victor H. Vroom

- Harapan ( expectancy ) adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi sesuatu.
- Nilai ( Velance ) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu ( daya atau niali motivasi ) bagi setiap individu bersangkutan.
- Pertautan ( instrumentality ) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

### b. Teori keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil pada semua bawahannya. Penilaian, pengakuan maupun pemberian kompensasi harus dilakukan secara objektif ( baik atau salah ) dan adil, bukan karena suka atau tidak suka.

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen Sumber...... Hlm 234

# 3. Teori Pengukuhan.

Teori ini didasarkan atas sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. misalnya seperti promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis<sup>22</sup>:

- Pengukuhan positif yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.
- Pengukuhan negatif, yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan negatif dihilangkan secara bersyarat.

## A.5 Motivasi Dalam Perspektif Islam

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapatkan apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam yang sesuai sifat-sifat utama Rasul yang harus diteladani<sup>23</sup>:

- 1. Siddiq (benar, jujur)
- 2. Amanah (Tanggungjawab, dapat dipercaya)
- 3. Fathanah (kecerdikan, Kebijaksanaan), dan

22

Ibid. Hlm. 238.

<sup>23</sup>Asra Putri Mustika, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Di Tinjau Dari Perspektif Etos Kerja Islam (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat)*, (Skripsi: <a href="http://Repository.Radenintan.Ac.Id">Http://Repository.Radenintan.Ac.Id</a> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam ,Universitas Islam Negeri (Uin) Raden Intan Lampung, 2017.Hlm.27

4. Tablig (komunikasi, keterbukaan).

Berikut adalah motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafiq Saleh, yakni<sup>24</sup>:

- a. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridho Allah)
- b. Taqwa dalam bekerja
- c. Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya.

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Ikhlas dalam bekerja. Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan iklas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Dalam islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10, yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْل اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ

تُفْلِحُون

 $<sup>^{24}</sup>Ibid$ . Hlm. 27

26

Artinya:

"Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-

banyak supaya kamu beruntung". 25

Ayat di atas menjelaskan apabila seseorang sudah menghadiri

panggilan adzan Jumat dan selesai menunaikan shalatnya, maka

silahkan bertebaran kembali dimuka bumi untuk berdagang atau

melakukan aktivitas lain yang membawa maslahat bagi kehidupanmu,

dan silahkan juga mencari pemberian Allah dan nikmat Pemberi nikmat

(al-mun"im) dan Yang Maha Pemberi yang tidak pernah menyia-

nyiakan prestasi dan profesi seseorang, dan Dzat yang tidak pernah

mengecewakan (menghilangkan harapan) orang yang meminta kepada-

Nya.

Disaat seseorang berdagang atau berbisnis, sebaiknya tetap

berdzikir kepada Allah dengan dzikir yang sangat banyak. Intinya

jangan sampai urusan duniawi (termasuk bisnis dan semua aktivitas

yang bermotifkan ekonomi), itu menyebabkan kamu (manusia) lupa

dari hal-hal yang memberikan manfaat buat kehidupan diakhirat

kelak<sup>26</sup>.

25 Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya,(Solo :PT.Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2011) hal. 54

 $^{26}\mathrm{Muhammad}$ Amin Suma, Tafsir Ayat Ekonomi (Teks, Terjemah, Dan Tafsir), Jakarta :

Amzah: 2013, Hal. 72

Allah berfirman dalam surat Ar'ad ayat 11 yang berbnyi:

## Artinya:

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. 27

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari dalam diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak tanduknya. Motivasi adalah kekuatan-kekuatan diri dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi, suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Namun demikian ada motivasi tertentu yang sebenarnya timbul dalam diri manusia karena terbukanya hati manusia terhadap hidayah Allah SWT.

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*,(Solo :PT.Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2011) hal. 250

Sehingga orang tersebut menjadi orang yang beriman dan kemudian dengan iman itulah ia lahirkan tingkah laku keagaman.

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan.

Allah SWT menganjurkan bekerja sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Al-Quran Az-Zumar ayat 39, yang berbunyi :

Artinya:

Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui". <sup>28</sup>

Bekerja mencari nafkah dalam islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Allah berfiman dalam Al-Quran surat An Naba' ayat 11:

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

Artinya:

"dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan,"

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*,(Solo :PT.Tiga Serangkai Pustaka Mandiri , 2011) hal.

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib.Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya.Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup. Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakan dasar tentang konsepkonsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi.

Allah SWT berfirman dalam Al-Quran surat Az-Zariyat ayat 22, yang berbunyi:

Artinya:

Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu.<sup>29</sup>

Dari ayat tersebut menunjukan bahwa Allah menjamin rezeki tiaptiap umatnya yang bekerja dijalanya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun. Oleh karena itu dalam konsep yang islami dikenal adanya motivasi diri. Motivasi kerja secara umum mengalami kegelisahan dan kondisi ini timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan.

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*,(Solo :PT.Tiga Serangkai Pustaka Mandiri , 2011) hal.521

## B. Disiplin Kerja

## **B.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendororng para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya<sup>30</sup>.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya, karena dengan adanya disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan atau telah ditargetkan<sup>31</sup>.

Menurut Malayu Hasibuan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-

 $<sup>^{30}</sup>$  Siagian, Sondang P, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakata , Bumi Aksara, 2003). Hlm. 305.

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup>Afandi, Pandi, *Concept & Indikator Human Resources Management For Management Research*, (Yogyakarta, Deepublish , 2016). Hlm. 1-2

norma yang berlaku<sup>32</sup>. Menurut Mangkunegara bahwa : "Dicipline is management action to enforce organization standars". "Disiplin kerja diartikan sebagai kegiatan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman - pedoman organisasi"

Hodges mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan – aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi<sup>33</sup>.

Heidjrachman dan Husnan mengungkapkan "Disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah".

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih<sup>35</sup>.

-

 $<sup>^{32}</sup>$ Lastriani, Elvi, *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru*, (Issn: 1829 – 9822, Vol. 11, No. 2, September 2014). Hlm. 353 – 367

<sup>33</sup> Mailiana, *Pengaruh Disiplin Kerja Tehadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional (Stienas) Banjarmasin, (Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 10 No. 1 Januari 2016). Hlm. 125

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup> Mailiana, *Pengaruh Disiplin...* Hlm. 125

Dalam ajaran Islam, banyak ayat al-Qur`an dan hadist, yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Allah SWT sangat menghargai orang yang giat bekerja karena itu berarti dia telah menunaikan salah satu kewajiban. Selain memerintahkan bekerja Islam juga menuntun setiap muslim dibidang apapun haruslah bersikap professional, antara lain disebutkan dalam surah an -Nisa` ayat 59 dijelaskan bahwa :

# Artimya:

"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya." <sup>36</sup>

Dari ayat di atas terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin dan jika terjadi perselisihan di antara mereka maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya. Namun

<sup>&</sup>lt;sup>35</sup> Retno Ummi Purwanti, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar*, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Alauddin Makassar), 2016.Hlm.23

<sup>&</sup>lt;sup>36</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*,(Solo :PT.Tiga Serangkai Pustaka Mandiri , 2011) hal. 87

tingkat kepatuhan manusia kepada pemimpinnya tidak bersifat mutlak. Jika perintah yang diberikan pemimpin bertentangan dengan aturan atau perintah Allah dan Rasul-Nya maka perintah tersebut harus tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah.

Namun jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan Syari"at Allah dan Rasul-Nya maka Allah menyatakan ketidak sukaannya terhadap orang - orang yang melewati batas. Di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan control yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni. Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik<sup>37</sup>.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

<sup>&</sup>lt;sup>37</sup> Muhammad Ashari. S, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar 2016).Hlm. 41 -42.

## B.2. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa tujuan. Tujuan disiplin kerja menurut Simamora<sup>38</sup>:

- a. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.
- b. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.

<sup>&</sup>lt;sup>38</sup> Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieq, Yuniadi Mayowan, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bpr Gunung Ringgit Malang)*, (Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)| Vol. 25 No. 1 Agustus 2015). Hlm. 3

- c. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- d. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

## B.3. Indikator dan Dimensi Disiplin kerja.

Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah<sup>39</sup>:

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

- Masuk kerja tepat waktu
- Penggunaan waktu secara efektif
- Tidak pernah mangkir/kerja

Dimensi tanggung jawab kerja dengan indikator :

- Mematuhi peraturan organisasi / perusahaan
- Target pekerjaan
- Membuat laporan kerja harian

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup> Afandi, Pandi, Concept & Indikator......... Hlm. 10-11

senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

Menurut Rivai disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu<sup>40</sup>:

#### 1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

## 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerjatidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

### 3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanhkan kepadanya.

### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketilitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

### 5. Bekerja Etis

<sup>&</sup>lt;sup>40</sup>Gusti Ayu Putu Sri Suningsih I.B. Darma Negara Nengah Ganawati, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan*, (ISSN 2581-2378 Program Studi Magister Manajemen, Universitas Warmadewa Denpasar ),2017. Hlm. 39

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### C. Kinerja

### C.1. Pengertian kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemah "unjuk kerja" atau "prestasi" <sup>41</sup>. Unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan. Unjuk kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya perusahaan tersebut, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melakukan penilaian kerja <sup>42</sup>.

Menurut Mathis dan Jackson memberikan definisi kinerja karyawan (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi<sup>43</sup>. Menurut Mangkunegara pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

<sup>41</sup> Muhammad, Fadel, *Reinventing Local Government : Pengalaman Dari Daerah*, (Jakarta, Pt Gramedia, 2008). Hlm. 13.

<sup>&</sup>lt;sup>42</sup>Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Grasindo, 2002 ). Hlm. 195

<sup>&</sup>lt;sup>43</sup> Liza Hardani, Ahmad Alim Bachri, Dahniar, *Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin*, (Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, Nomor 1, Februari 2016). Hlm. 25

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>44</sup>.

Beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa kinerja merupakan pencapaian suatu hasil produksi berupa kualitas dan kuantitas sebuah barang maupun jasa dengan melalui proses kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya sebelumnya.

Terkait dengan kinerja manusia, Allah mengungkapkannya dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia melaksanakan segala perintah Allah maka Allah memberinya pahala. Sebaliknya ketika manusia melanggar aturan yang telah digariskan-Nya, maka Allah akan mengazabnya dengan siksa yang pedih, sebagaimana dijelaskan dalam beberapa ayat dalam Al-Quran diantaranya Suraf Al-Kahf ayat 87 - 88 yang berbunyi:

Artinya:

Berkata Dzulkarnain: "Adapun orang yang aniaya, maka kami kelak akan mengazabnya, kemudian dia kembalikan kepada Tuhannya, lalu Tuhan mengazabnya dengan azab yang tidak ada taranya (87) Adapun orang-orang yang beriman dan beramal saleh, maka baginya pahala yang

<sup>&</sup>lt;sup>44</sup> Abdul Kadir, Marnis Dan Machasin, *Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi Pt Riau Pos Intermedia Pekanbaru*, (Jurnal Ekonomi, Vol. 22, No. 2 Juni 2014). Hlm. 45.

terbaik sebagai balasan, dan akan kami titahkan kepadanya (perintah) yang mudah dari perintah-perintah kami (88) ",45

Kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu baik secara materiil maupun non materiil atau dengan kata lain untuk memenuhi kebutuhan secara jasmani maupun rohan dan memiliki nilai ibadah sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena selalu merasa diawasi oleh Allah SWT <sup>46</sup>. Firman Allah SWT dalam surat

At- Taubah ayat 105, yang berbunyi : وَقُلِ ٱعْمَلُوا ۚ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

## Artinya:

Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.<sup>47</sup>

Ayat di atas menunjukkan bahwa. setiap umat Islam diperintahkan untuk bekerja keras, sehingga menjadi umat yang mampu (kuat ekonominya). Umat Islam yang mampu dan beriman dapat menyelamatkan dirinya sendiri dan umat Islam lain yang masih lemah dari

<sup>46</sup> Sri Partini Dan Hartono, *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta*, Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, No.1, Th. Vii, Agustus 2012 – Januari 2013, Hlm. 126

 $<sup>^{45}</sup>$  Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*,(Solo :PT.Tiga Serangkai Pustaka Mandiri , 2011) hal. 303

 $<sup>^{\</sup>rm 47}$  Departemen Agama RI,  $Al\mathchar`-Qur\mathchar`-an dan Terjemahnya, (Solo :PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri , 2011) hal. 203$ 

ancaman kekafiran. Allah swt akan menampakan dan memberi balasan dari setiap amal perbuatam manusia kelak di akhirat.

## C.2. Penilaian Kinerja

Dalam era globalisasi dewasa ini, dimana persaingan usaha menjadi semakin ketat, tidak ada pilihan lain bagi suatu perusahaan untuk selalu berusaha merebut kemenangan dalam setiap persaingan usaha. Untuk itulah suatu SDM yang dimiliki perusahaan haruslah berkualitas dan berkuantitas. Salah satu cara memperoleh SDM yang berkualitasdan berkuantitas tadi dapat melalui upaya – upaya penilaian kinerja. Hal ini menjadi sangat penting arti dan nilainya bagi perusahaan. 48

Pentingnya penilaian kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Dampak posistif bagi perusahaan <sup>49</sup>:

- Pihak perusahaan dapat lebih mengenal talenta kerja yang dimiliki masing – masing karyawan. Dengan begitu penempatan kerja bagi karyawan dapat sejauh mungkin memenuhi krieria the right man on the right place.
- Pihak perusahaan dapat lebih memahami kondisi psikologis serta tingkat leadership dari masing – masing karyawan. Dengan demikian lebih memudahkan bagi perusahaan dalam upaya mempersiapkan kader – kader pimpinan ( kaderisasi), demi pengembangan perusahaan kedepannya.

<sup>&</sup>lt;sup>48</sup>Budiharjo, M, *Paduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, (Jakarta, Raih Asa Sukses, 2015). Hlm. 8

<sup>&</sup>lt;sup>49</sup>Budiharjo, M, *Paduan Praktis....* Hlm. 9

Dampak posistif bagi karyawan<sup>50</sup>:

 Lahirnya motivasi kerja yang lebih baik pada setiap karyawan. Hal ini menibulkan peluang bagi meningkatkan etos kerja para karyawan sehingga akan besar pengaruhnya bagi peningkatan credit ponit track record para karyawan mata perusahaan.

Lahirnya semangat berkompetensi secara sehat antara para karyawan.
Hal ini sedikit banyak akan memacu para karyawan untuk semakin banyak belajar dalam upaya meningkatkan kemampuan dirinya.
Dampak yang diharapkan tentunya adalah peningkatan kualitas kerja serta profesionalme dari para karyawan itu sendiri.

## C.3. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:<sup>51</sup>

### 1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

## 2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

<sup>&</sup>lt;sup>50</sup>*Ibid*. Hlm. 11

 $<sup>^{51}</sup>$  Achmad S Ruky,  $\it Sistem Manajemen Kinerja$ , (Jakarta: Pt Gamedia Pustaka Utama, 2006). Hlm. 157

# 3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### D. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis memaparkan penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentan "Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM ) Tulungagung.

Pada penelitian Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid, Mohammad Iqbal pada tahun 2014 yang bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto) " Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode Kuantitatif dengan menggunakan, Uji T, Uji F, Regresi Linier Berganda, Determinasi, sebagai alat analisisya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sama-sama

berpengaruh signifikan<sup>52</sup>. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama – sama meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan regresi linier berganda sebagai alat analisisnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada obyek penelitiannya.

Pada penelitian Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati, Utami Ika Ruhana pada tahun 2015 yang bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang)" Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode Kuantitatif dengan menggunakan Uji F, Uji T, Regresi Linear Berganda sebagai alat analisisya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan Pt. Pattindo Malang dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh signifikan<sup>53</sup>. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama – sama meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan regresi linier berganda sebagai alat analisisnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada obyek penelitiannya.

Pada penelitian Habiburrahman pada tahun 2014 yang bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dp2ka) Di

<sup>52</sup>Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid, Mohammad Iqbal, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*, (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 15 No. 2 Oktober 2014). Hlm. 6

<sup>&</sup>lt;sup>53</sup>Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati, Utami Ika Ruhana, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang), (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 26 No. 2 September 2015). Hlm. 5

Kabupaten Way Kanan" Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif sebagai metode untuk menganalisis permasalahan yang ada berdasarkan konsep dari teori dan menggunakan metode Kuantitatif dengan menggunakan Uji F, Uji T, Analisis Determinasi, Regresi Linear Berganda sebagai alat analisisya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dp2ka) dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh signifikan<sup>54</sup>. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama – sama meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan regresi linier berganda sebagai alat analisisnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada obyek penelitiannya dan tambahan uji kualitatif sebagai alat analisis permasalahan yang ada berdasarkan konsep dari teori.

Pada penelitian Suparno dan Sudarwati pada tahun 2014 yang bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen" Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode Kuantitatif dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji F, Uji T, Uji R<sup>2</sup>, Regresi Linear Berganda sebagai alat analisisya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen dipengaruhi oleh

<sup>&</sup>lt;sup>54</sup> Habiburrahman, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dp2ka) Di Kabupaten Way Kanan* (Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 4 No. 2 April 2014). Hlm. 8.

Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi sama-sama berpengaruh signifikan<sup>55</sup>. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama – sama meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan regresi linier berganda sebagai alat analisisnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada obyek penelitiannya dan terdapat variabel tambahan yaitu Kompetensi.

Pada penelitian Heny Sidanti pada tahun 2015 yang bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Disekretariat DPRD Kabupaten Madiun" Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode Kuantitatif dengan menggunakan Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinieritas, Uji F, Uji T, Uji R<sup>2</sup>, Regresi Linear Berganda sebagai alat analisisya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil Disekretariat DPRD Kabupaten Madiun dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh signifikan<sup>56</sup>. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama – sama meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan regresi linier berganda sebagai alat analisisnya. Sedangkan perbedaannya terletak pada obyek penelitiannya dan terdapat variabel tambahan yaitu lingkungan kerja.

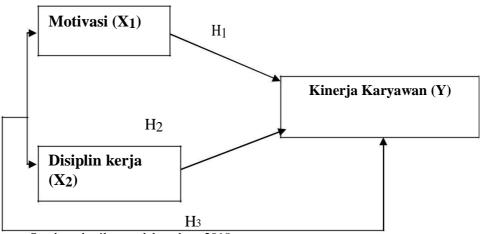
<sup>&</sup>lt;sup>55</sup> Suparno, Sudarwati, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen,* (ISSN :1693-0827, Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014 ). Hlm. 22.

<sup>&</sup>lt;sup>56</sup> Heny Sidanti, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Disekretariat Dprd Kabupaten Madiun, (Jurnal Jibeka Vol. 9 No. 1 Februari 2015). Hlm. 44-53

### E. Kerangka Konseptual

### Gambar 2.1

# Kerangka Konseptual



Sumber: hasil pengolahan data, 2018

Kerangka konseptual diatas menjelaskan bahwa, variabel motivasi dalam penelitian ini didukung oleh teori Maslow<sup>57</sup> dan penelitian terdahulu yang ditulis Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid dan Mohammad Iqbal<sup>58</sup>. Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini didukung oleh teori Rivai<sup>59</sup> dan penelitian terdahulu yang ditulis Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati dan Utami Ika Ruhana<sup>60</sup>. Variabel kinerja dalam peneltian ini

 $<sup>^{58}</sup>$ Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid, Mohammad Iqbal, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*...Hlm. 6

<sup>&</sup>lt;sup>59</sup>Gusti Ayu Putu Sri Suningsih I.B. Darma Negara Nengah Ganawati, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja.*.Hlm. 39

<sup>60</sup> Avni Rozalia, Hamida Nayati, Utami Ika Ruhana, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*... Hlm. 5

didukung oleh teori Mangkunegara $^{61}$  dan peneltian terdahulu yang ditulis Habiburrahman  $^{62}$ .

### a. Hipotesis Penelitian

Penelitian ini memiliki hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Faktor Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung mengacu pada teori Maslow<sup>63</sup> dan penelitian terdahulu yang ditulis Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid dan Mohammad Iqba<sup>64</sup>.

H<sub>2</sub>: Faktor disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung mengacu pada teori Rivai<sup>65</sup> dan penelitian terdahulu yang ditulis Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati dan Utami Ika Ruhana<sup>66</sup>.

H3: Faktor Motivasi Dan Disiplin Kerja berpengaruh bersama-sama secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tulungagung mengacu

<sup>62</sup> Habiburrahman, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan...Hlm. 8.

<sup>&</sup>lt;sup>61</sup> Achmad S Ruky, Sistem Manajemen Kinerja...Hlm. 157

<sup>&</sup>lt;sup>63</sup> Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*...Hlm 223

 $<sup>^{64}</sup>$ Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid, Mohammad Iqbal, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*...Hlm. 6

<sup>&</sup>lt;sup>65</sup>Gusti Ayu Putu Sri Suningsih I.B. Darma Negara Nengah Ganawati, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja.*.Hlm. 39

<sup>&</sup>lt;sup>66</sup> Avni Rozalia, Hamida Nayati, Utami Ika Ruhana, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*... Hlm. 5

pada teori Mangkunegara  $^{67}$  dan peneltian terdahulu yang ditulis Habiburrahman  $^{68}$ .

<sup>67</sup> Achmad S Ruky, Sistem Manajemen Kinerja.......Hlm. 157 68 Habiburrahman, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan...Hlm. 8.