

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Landasan teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Pemotivasian merupakan salah satu pekerjaan manajemen yang sederhana tetapi juga rumit. Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan pahala. Dengan demikian, memotivasi seseorang tentunya mudah, usahakan saja untuk mengetahui apa yang dibutuhkannya dan gunakan hal itu sebagai kemungkinan pahala atau insentif¹.

Adapun pengertian motivasi itu sendiri menurut pendapat dari beberapa ahli diantaranya:

Lawler memberi definisi motivasi sebagai berikut perilaku yang dikontrol oleh pengontrolan pusat manusia yang mengarahkan individu untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Arifin Hj. Zainal motivasi adalah sebagai sesuatu yang bersumber dari dalam atau dari luar. Ia mempunyai tugas dan arah serta akan terus terjadi sehingga menghasilkan apa yang individu tersebut hayati. Proses ini terus berjalan sebagai suatu perputaran didalam perilaku seseorang².

Menurut David C. Mc. Clelland, perkataan motivasi menunjukkan perilaku kuat yang diarahkan menuju ke suatu

¹ Dharma Agus, *manajemen personaliti Teknik dan Konsep Moderen*, Erlangga, Jakarta, 1989, hal 328

²Wijono Sutarto, *Pesikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Pesikologi Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hal 20-21

tujuan tertentu. Di balik perilaku kuat ini disinyalir terdapat sejenis kebutuhan keinginan atau hasrat³.

Dari pengertian tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah memberi dorongan kepada orang lain untuk melakukan tindakan-tindakan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang dikehendaki.

2.1.1.2 Teori Tentang Motivasi

2.1.1.2.1 Teori motivasi

Ada banyak teori motivasi dan riset yang berusaha menjelaskan tentang hubungan antara perilaku dan hasilnya.

Teori David Mc Clelland. David Mc Clelland adalah Direktur Pusat Penelitian Kepribadian di Universitas Harvard. Beliau bersama kawan-kawannya mempelajari persoalan yang berkaitan dengan keberhasilan seseorang (*the needs to achieve*). Hasilnya adalah suatu konsep yang berhubungan dengan upaya bagaimana dapat mencapai keberhasilan. Karenanya teorinya disebut *Achievement Motivation Theory*. Menurut David Mc Clelland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk dapat mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya atau berhasil mencapai sesuatu, memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mereka menentukan tujuan secara wajar (tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah). Namun tujuan tersebut cukup

³ Puslatkop, PK, *Kewirausahaan Indonesia dengan Semangat 17-8-45*, Kloang Klede Jaya, hal 110

merupakan *challenge* atau tantangan untuk dicapai dengan baik dan tepat.

2. Mereka menentukan tujuan yang sekiranya mereka yakin sekali akan dapat dicapai dengan baik dan tepat.
3. Mereka senang dengan pekerjaan tersebut dan merasa sangat *concerned* atau berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
4. Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Demikian teori David Mc Clelland c.s dan kenyataannya memang mereka berhasil menemukan cara-cara mengembangkan kebutuhan untuk keberhasilan dengan baik⁴.

2.1.1.3 Model, Jenis, dan Alat Motivasi

2.1.1.3.1 Metode Motivasi

Dalam motivasi karyawan seseorang manajer harus menggunakan metode yang tepat. Berdasarkan hal tersebut maka metode motivasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivasi*)

Motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.

⁴ Martoyo Susilo, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta 2000, hal 168-169

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancarannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang tenang dan nyaman suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik dan penempatan karyawan yang tepat⁵.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa metode motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

2.1.1.3.2 Jenis Motivasi

Motivasi berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, pada waktu ini dan waktu yang akan datang dan lain sebagainya. Karena itulah penulis memberi daftar-daftar motivasi yang berlain-lainan sebagai berikut.

Pendapat Chester I. Barner. Ia memberikan suatu daftar motivasi sebagai berikut:

1. Dorongan material uang atau barang.
2. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan, prestige dan kuasa perseorangan.
3. Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan bersih, lingkungan yang tenang atau ruangan kantor yang tersendiri.

⁵Hasibuan, Melayu, *Organisasi dan Motivasi*, PT Bumi Angkasa, Bandung, 1996, hal. 100

4. Kebanggaan akan pekerjaannya, jasa untuk keluarga dan orang-orang lain patriotisme atau perasaan keagamaan.
5. Kesenangan perseorangan dan kepuasan dalam hubungan-hubungan sosial dan organisasi.
6. Persesuaian dengan praktek-praktek kebiasaan dan sikap biasa serta dapat menerima aturan-aturan dan pola tingkah laku dari organisasi.
7. Perasaan turut serta dalam sebagian besar kejadian-kejadian yang penting⁶.

2.1.1.3.3 Alat Motivasi

Cara organisasi dalam mendorong para karyawannya untuk bekerja seperti yang diharapkan tidaklah sama. Perbedaan motivasi itu sangat tergantung pada gaya, selera penekanan dan kemampuan dari organisasi. Secara umum alat-alat motivasi yang bisa digunakan organisasi untuk memotivasi karyawan antara lain:

1. Materiil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis.

2. Non Materiil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi

⁶Manullang, *management personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta timur, 1976, hal 31

hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja⁷.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa alat-alat yang digunakan untuk memotivasi antara lain materiil insentif dan non materiil insentif.

2.1.1.4 Tujuan Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi bagi karyawan mempunyai beberapa tujuan dan bagi kelancaran usaha suatu perusahaan. Adapun tujuan dari pemberian motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan keryawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan⁸.

Sehingga secara ringkas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah untuk menimbulkan serta memelihara kerja para karyawan sehingga tujuan, target dan rencana dari perusahaan tercapai.

2.1.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagi proses batin atau proses psikologis yang terjadi pada karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor.

⁷ Hasibuan, Melayu, *Op. Cit*, 1996, hal. 100

⁸ *Ibid*, hal 97

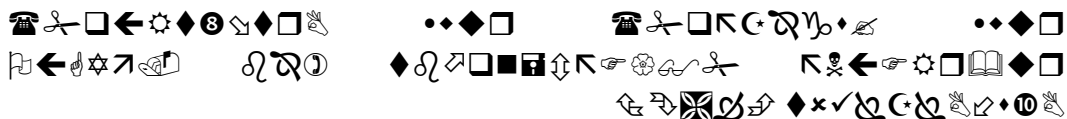
Menurut wahjosumidjo, motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Pengertian lingkungan kerja dalam kehidupan organisasi tidak lain, ialah faktor pimpinan dan bawahan. Dari pihak pimpinan ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi seperti:

- a. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, sebagai rencana dan program kerja.
- b. Persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan.
- c. Tersedianya seperangkat alat-alat untuk sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk didalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
- d. Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan⁹.

2.1.1.6 Motivasi dalam Perfektif Islam

Menurut M. Ustman Najati, motivasi adalah kekuatan penggerak yang membangkitkan aktivitas pada makhluk hidup, dan menimbulkan tingkah laku serta mengarahkannya menuju tujuan tertentu¹⁰.

Islam mengajarkan pada umatnya agar tidak bersikap lemah dan selalu semangat. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam Q.S. Al Imran: 139



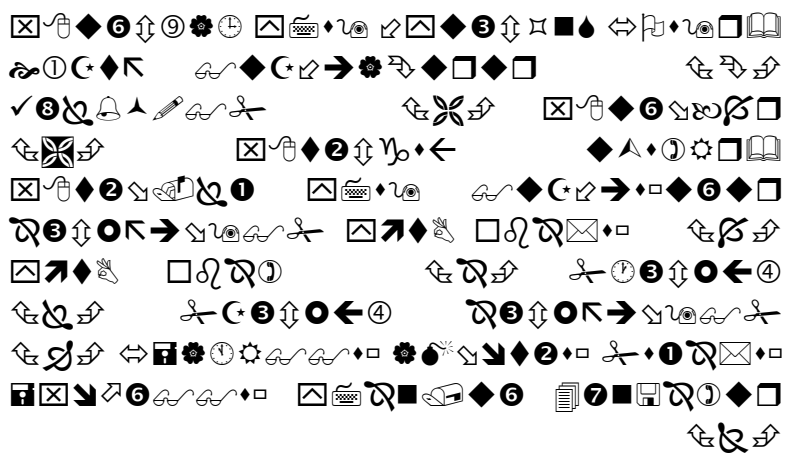
⁹ Wahjosumidjo, *Kepimpinan dan Motivasi*, Gailia Indonesia, Jakarta, 2003, hal 193

¹⁰ Abdul Rahman Shaleh, *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perfektif Islam*, Prenada Indonesia, Jakarta, 2004, hal.140

Artinya: janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman¹¹.

Ayat diatas memberikan motivasi kepada manusia agar selalu bersemangat dan bangun dalam kesedihan.

Q.S.Alam Nasyirah: 1-8



Artinya: Bukankah kami telah melapangkan untukmu dadamu?, Dan kami telah menghilangkan dari padamu bebanmu, yang memberatkan punggungmu? Dan kami tinggikan bagimu sebutan-sebutan (nama)mu, karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap¹².

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi dalam perfektif Islam adalah

¹¹Jalaludin, *Terjemah Tafsir Jalalain Berikut Asbaabun Nuzul Surat Al A'raf-Al Isra'*, Sinar Baru, Bandung, 1990, Hal 937

¹²Jusuf Mahjidin, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemah Bebas Bersajak Dalam Bahasa Aceh*, Banda Aceh, 2007, Hal 506

motivasi yang tidak berorientasi pada pengabdian terhadap diri sendiri, melainkan pengabdian kepada Allah.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin mempunyai pengertian yang berbeda-beda, untuk mendapatkan gambaran dan pengertian yang jelas tentang disiplin, berikut dikemukakan pengertian disiplin kerja menurut beberapa ahlinya:

Menurut Alex S. Nitisemito menyatakan bahwa disiplin ialah sebagai sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak¹³.

Menurut Mockiyat menyatakan bahwa disiplin ialah berasal dari kata *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat¹⁴.

Dari definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan disiplin adalah suatu kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku manusia ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan, peraturan dan hukum yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat. Disiplin juga mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri beberapa adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya nama, etika, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan perilaku yang dikendalikan adanya ketaatan.

¹³ Alex. S. Nitisemito, *Menejemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2006, hal. 199

¹⁴ Mockiyat, *Menejemen Kepegaweian*, Penerbit Alumni Bandung, 2000, hal. 195

2.1.2.2 Tujuan dan Fungsi Kedisiplinan Kerja

Menurut pendapat Heidjrahman Ranupandojo dalam bukunya *Menejemen Personalian* mengatakan:

Bahwa tujuan dan fungsi kedisiplinan kerja terbagi atas dua yaitu negatif dan positif, yang mana positif adalah dengan diberi nasehat untuk kebaikan dimasa akan datang. Sedangkan negatif antara lain dengan cara:

1. Memberikan peringatan lesan.
2. Memberikan peringatan tertulis.
3. Dihilangkan sebagian haknya.
4. Didenda.
5. Dipindahkan sementara.
6. Diturunkan pangkatnya.
7. Dipecat¹⁵.

Urutan-urutan pendisiplinan yang negatif ini disusun berdasarkan pada tingkat kekerasannya dari yang paling lunak sampai yang paling keras.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kehidupan kerja menurut pendapat George Straus dan Leonard Sayles dalam bukunya *Manajemen Personalian*, dimana empat faktor kedisiplinan kerja pada dasarnya di pengaruhi oleh:

1. Sikap dan pribadi.
2. Perbuatan yang menentang datangnya dan pimpinan perusahaan.
3. Kurangnya memperhatikan pada pimpinan perusahaan.
4. Kurangnya pada suatu peraturan yang diusulkan pada lowongan kerja¹⁶.

¹⁵ Heidjrahman Ranupandojo, *Menejemen Personalia*, Penerbit BPF, Yogyakarta, 2000, hal. 239

Sedangkan menurut pendapat Komarudin dalam bukunya *Menejemen Personalialia* suatu pengantar mengemukakan:

Bahwa pada dasarnya faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pada karyawan suatu perusahaan yang datangnya dari atasan atau pimpinan perusahaan yang disertai dengan suatu peraturan yang mengikat pada diri pekerja untuk tunduk dan patuh pada apa yang telah digariskan oleh perusahaan¹⁷.

Dari kedua pendapat tersebut, maka diambil suatu kesimpulan bahwa pada dasarnya faktor yang mempengaruhi pada kedisiplinan karyawan adalah suatu yang mengikat dan adanya suatu unsur paksaan pada diri karyawan tersebut dan benar-benar terikat pada disiplin yang ditegakkan oleh perusahaan mulai dari pimpinan hingga pada bawahan yang ada pada suatu garis komando dibawahnya.

2.1.2.4 Teknik-teknik Kedisiplinan Kerja

Dalam teknik kedisiplinan tersebut maka menurut pendapat dari Heidjarachman Ranupandjojo dan Suad Husman dalam bukunya *Manajemen Personalian* mengemukakan sebagai berikut:

1. Hal pertama yang perlu diperhatikan adalah bahwa proses pendisiplinan harus dilakukan pada departemen atau jabatan yang berwenang, pada umumnya adalah pejabat personalia hanyalah berfungsi sebagai staf, memberikan nasehat dan saran serta memberikan pendisiplinan adalah jabatan yang mempunyai hak pemerintah.

¹⁶Saylesleonard, *Manajemen Personalialia*, Taruna Grafica, Jakarta, 1996 hal. 234

¹⁷ Komarudin, *Menejemen Personalialia Suatu Pengantar*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2000, hal 30

2. Elemen yang kedua perlu diperhatikan adalah bahwa program pendisiplinan haruslah sesuai dengan keadaan dan sifat logis.
3. Pada tahap yang ketiga adalah sikap dari pada pimpinan haruslah bersikap adil menyempurnakan secara tergesa-gesa adalah tidak disarankan¹⁸.

2.1.2.5 Disiplin Kerja dalam Persfektif Islam

Islam sebagai agama tidak hanya memuat seperangkat konsep ideal, tetapi juga memuat seperangkat amal praktek untuk diaktualisasikan dalam kehidupan sosial bermasyarakat. Disiplin kerja adalah menaati semua bentuk peraturan maupun larangan yang telah di tentukan.

Perintah untuk mematuhi pimpinan salah satu ungkapan rasa disiplin kerja. Sebagaimana ditegaskan dalam Al-Quran:Q.S. An-Nisa: 59



Artinya: 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

¹⁸Heidjarahman Ranupandojo, *Op, Cit*, 2000 hal. 45

*kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya*¹⁹.

Berdasarkan ayat diatas menganjurkan orang mukmin untuk disiplin mematuhi perintah pimpinan dan menaati semua peraturan yang telah diberlakukan.

2.1.3 Kinerja karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja²⁰.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim.

Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana setrategi organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan tetap pada karyawan individual.

¹⁹Shaleh Qamarudin dkk, *Ai-Amin Al-Qur'an Terjamah Sunda*, Diponegoro, Bandung, 1994, Hal 802

²⁰Rivai. Veithzal, *Menejemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009,hal 547

Lepas dari penekanan tersebut, sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan, dan sasaran²¹.

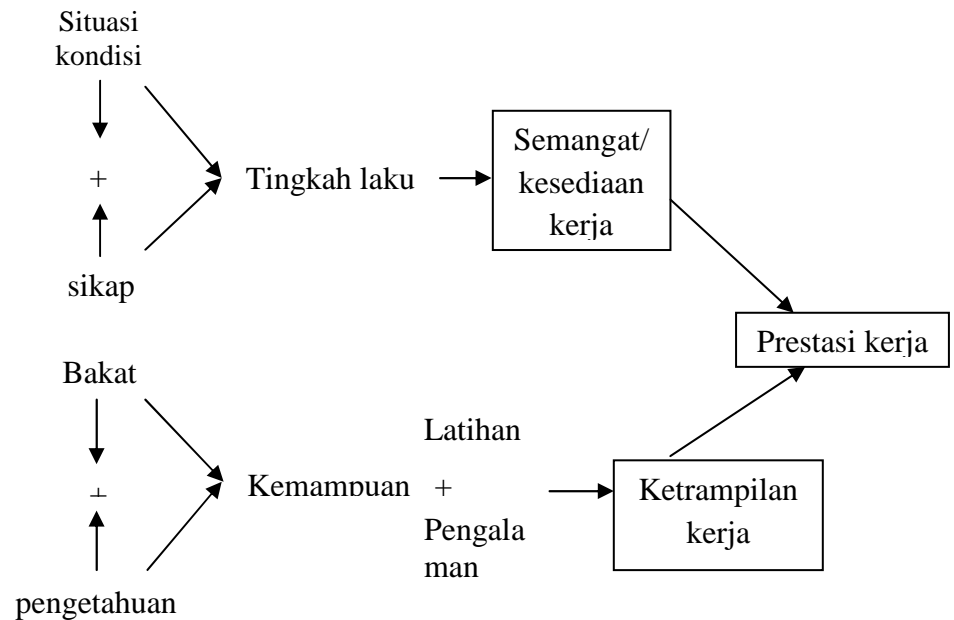
2.1.3.3 Tujuan Penggunaan Penilaian Kinerja

Bagi banyak organisasi, tujuan utama sistem penilaian adalah untuk memperbaiki kinerja individu dan organisasi. Namun mungkin ada tujuan lainnya. Masalah potensial penilaian kinerja, dan mungkin penyebab banyaknya ketidakpuasan, adalah terlalu banyak berharap pada suatu rencana penilaian. Sebagai contoh, sebuah rencana yang efektif untuk mengembangkan para karyawan mungkin bukan yang terbaik untuk menentukan kenaikan bayaran. Bagaimanapun juga, sistem yang dirancang secara cepat dapat membantu mencapai tujuan-tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kenyataannya, data penilaian kinerja bisa memiliki nilai potensial untuk hampir semua bidang fungsional sumber daya manusia²².

²¹ Mondy Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gelora Aksara Pretama, 2008, hal 257

²²*Ibid* hal 257

2.1.3.4 Faktor-faktor Prestasi Kerja



Dari gambar dapat dilihat bahwa sumbangan yang diminta dari para pekerja untuk mencapai suatu tingkat prestasi tergantung dari:

- a. Semangat/kesediaan kerjanya yang sangat dipengaruhi oleh sikap/tingkah lakunya.
- b. Keterampilannya yang sangat dipengaruhi oleh kemampuannya (bakat dan pengetahuannya)²³.

2.1.3.5 Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam

Allah SWT mengutus manusia kebumi untuk menjadi khalifah dengan dilengkapi petunjuk yang jelas (Qur'an, Hadits, Ijma'ulama) dan tidak begitu saja tanpa bimbingan. Dengan adanya petunjuk, tentu ada pula pengawasan sejauh mana petunjuk ini dilaksanakan dengan baik. Setelah kinerja khalifah itu dinilai akan ada imbalan yang diberikan, jika petunjuk dilaksanakan dengan baik imbalannya tentu positif (kebaikan didunia dan diakhirat),

²³ Syarif Rusli, *Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan*, Angkasa, 1991, hal 80

sebaliknya jika petunjuk dilaksanakan dengan serampangan imbalannya akan nol (hanya dunia) atau bahkan negatif (didunia tidak dan diakhirat pun tidak). Sebagai tambahan dalam menilai kinerja tidak jarang Allah memberi tes/ujian dalam berbagai bentuk, baik musibah maupun kesenangan. Jika ini dilalui dengan baik, maka derajat iman seseorang akan semakin tinggi.

Analog dengan apa yang diilustrasikan Allah SWT dalam kehidupan nyata ini adalah penilaian kinerja terhadap karyawan yang juga harus dilakukan dalam perusahaan. Penilaian kinerja dan pemberian imbalan atau remunerasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan yang satu menjadi dasar untuk menentukan yang lainnya²⁴.

Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl Ayat 93



Arinya ;Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan²⁵.

Firman Allah Al-Qur'an Surat Al-Qasas ayat 77



²⁴Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hal 110-111

²⁵jassin, *Bacaan Mulia*, Sinar Biru, Bandung, 1978, Hal 361



Artinya: *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan*²⁶.

Dari surat di atas dapat diketahui bahwa islam tidak hanya mengajarkan aqidah saja, tetapi mengajarkan *syari'ah* sebagai tata menjalani kehidupan sesuai dengan al-Qur'an dan al-Hadits. Dengan demikian, dapat diketahui bahwasanya amal atau kerja mempunyai makna urgensi bagi setiap manusia, ternyata juga merupakan bukti keimanan orang islam.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada peneliti sebelumnya oleh Hasan Anggawana dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

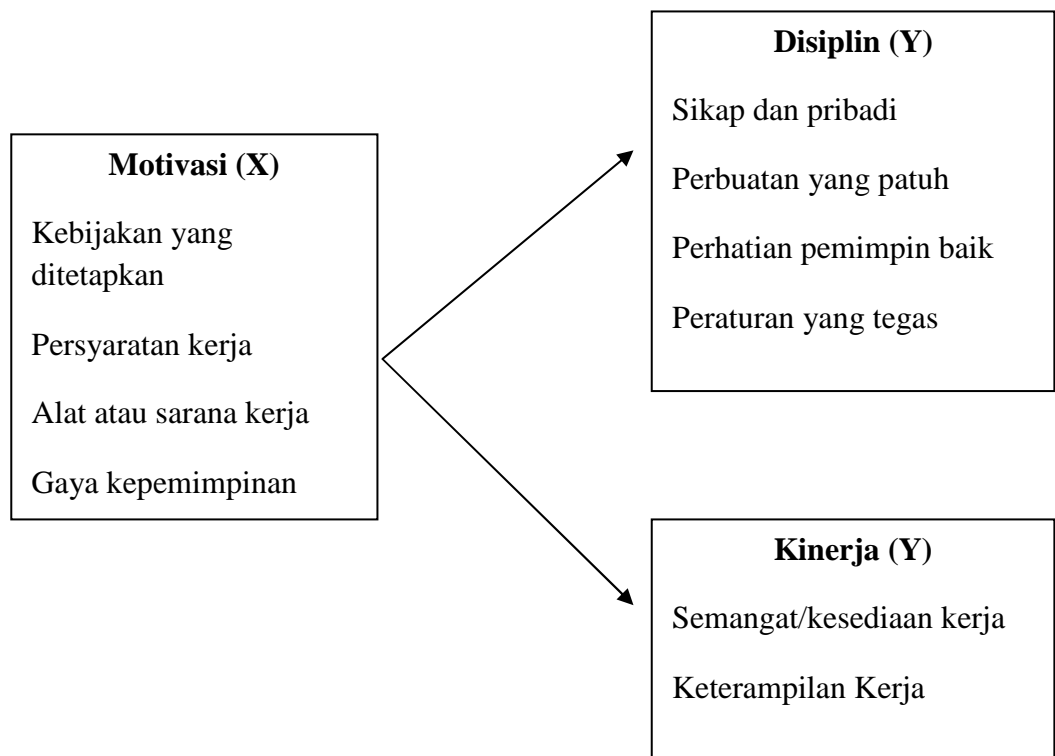
Setiap perusahaan menghendaki agar karyawannya berdisiplin dalam bekerja dan salah satu caranya yaitu memberikan pemuasan kebutuhan yang bisa menciptakan motivasi yang berdampak pada disiplin kerja. Tetapi dapat diketahui bahwa perusahaan adalah suatu organisasi yang dalam kegiatannya melibatkan banyak manusia yang berbeda sehingga media untuk menciptakan motivasi pun berbeda. Berdasarkan

²⁶Rifai Moh, *Terjemah Tafsir Al Quranul Karim*, Wicaksana, Semarang, 1993, Hal 686

pemikiran di atas, penulis melakukan penelitian pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, dan hasilnya dituangkan dalam skripsi yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten” . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi di PT PLN (Persero), untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja di PT PLN (Persero) dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT PLN (Persero). Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif, yaitu suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun kelas peristiwa masa sekarang. Motivasi yang dilakukan PT PLN (Persero) adalah melalui cara pemuasan beberapa kebutuhan seperti kebutuhan fisik (*physiological needs*), kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan kebutuhan pengaktualisasian diri (*self actualization needs*). Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, dapat dilihat bahwa motivasi yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) dan disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) baik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman, diperoleh nilai r_s sebesar 0,7416 yang berarti bahwa motivasi (variabel X) dan disiplin kerja karyawan (variabel Y) terdapat hubungan yang sangat kuat. Besarnya koefisien determinasi (k_d) adalah sebesar 54,99 %, karena sebesar 45,01 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan perhitungan uji hipotesis dengan tingkat kekeliruan sebesar 5%, maka diperoleh yaitu $5,849 > 1,701$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 yang artinya bila H_0 diterima maka H_1 ditolak, dan begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan penulis yaitu H_1 jika motivasi terhadap karyawan diberikan secara efektif, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat. Dapat diterima.

- Perbedaan** :Penelitian ini menggunakan satu variable terikat (Y) yaitu disiplin kerja sedangkan pada penelitian ini digunakan dua variable terkait (Y) yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- Persamaan** :Penelitian ini memiliki kesamaan pada variable bebas (X) yaitu pengaruh motivasi.

2.3 Kerangka Berfikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan masih harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan kerangka berfikir, maka hipotesis dapat dirumuskan bahwa:

1. Hipotesis 1 yang berbunyi: ada pengaruh yang positif antara motivasi terhadap disiplin kerja.
2. Hipotesis 2 yang berbunyi: ada pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja.