

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Motivasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2016: 322).

Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri atau dari luar diri (lingkungan) yang menjadi faktor penggerak ke arah tujuan yang ingin dicapai. Terkait dengan konsumen, motivasi bisa diartikan sebagai suatu dorongan yang menggerakkan konsumen untuk memutuskan bertindak ke arah pencapaian tujuan, yaitu memenuhi berbagai macam kebutuhan dan keinginan (Sangadji, Mamang, & Sopiah, 2013: 155).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi juga

dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya (Rivai, 2011: 837).

#### **2.1.1.2 Manfaat Motivasi**

Menurut Hasibuan (2012: 146) secara singkat manfaat motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga kinerja setiap pegawai meningkat sehingga hasil dari setiap pekerjaan pegawai meningkat pula. Pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti :

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
3. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja antara karyawan
6. Dapat meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.1.1.3 Teori Motivasi**

Menurut Hasibuan (2012: 141) teori-teori motivasi diklasifikasikan atau dikelompokkan atas :

a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori Kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Penganut-penganut teori motivasi kepuasan, antara lain adalah sebagai berikut :

Frederik Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapatkan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b. Teori Motivasi Proses (*Process Theory*)

Teori ini didasarkan oleh cara berdasarkan pada penilaian yang objektif dan adil. Jika dasar keadilan diterapkan dengan baik oleh atasan, maka gairah kerja bawahan cenderung meningkat.

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan oleh hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan kompensasi. Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yaitu: pengukuhan positif (*positive reinforcement*) yaitu tambahan frekuensi perilaku, terjadi

apabila pengaruh positif diterapkan secara bersyarat, dan penguatan negatif (*negative reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengaruh negatif dihilangkan secara bersyarat.

#### **2.1.1.4 Jenis–Jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2012: 150) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, yaitu :

##### **1. Motivasi Positif (Insentif Positif)**

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

##### **2. Motivasi Negatif**

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan menerima hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu jangka pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

#### **2.1.1.5 Metode Motivasi**

Menurut Hasibuan (2012: 149) ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

##### **1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)**

Motivasi Langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi, sifat khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

## 2. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi Tidak Langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerja yang serasi, dan penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

### **2.1.1.6 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Sanusi (2012: 68) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan dan minum, tempat tinggal, bebas dari sakit.
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*), adalah kebutuhan yang meliputi akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*), meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain seperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), meliputi tercapainya potensi diri dan pemenuhan diri.

## **2.1.2 Disiplin**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin**

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, 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 (Siagian, 2012: 305).

Kedisiplinan adalah kedaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah

kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2012: 193).

#### **2.1.2.2 Manfaat Disiplin**

Menurut Edy (2012: 88) manfaat disiplin kerja terdiri dari, yaitu :

1. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi karyawan, akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran.

#### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2012: 194) Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan  
Ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai bahwa dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan

Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

### 3. Balas jasa

Balas jasa atau gaji kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

### 4. Keadilan

Ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

### 5. Waskat

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja

agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 6. Hubungan kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

#### 7. Ketegasan

Pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

#### 8. Sanksi hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2010: 2).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2008: 50).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Semakin baik mutu kinerja proses pekerjaan karyawan, semakin baik pula hasil kerja dan karirnya (Mangkuprawira, 2011: 121).

### **2.1.3.2 Prinsip-Prinsip Kinerja**

Menurut Wibowo (2016: 12) dalam mengembangkan kinerja, terdapat prinsip yang dapat digunakan sebagai pedoman, yaitu :

1. Strategis, manajemen kinerja bersifat strategis dalam arti membahas masalah kinerja secara luas, lebih urgen, dan tujuan jangka panjang.
2. Holistik, manajemen kinerja bersifat menyeluruh mencakup seluruh aspek dalam ruang lingkup, perencanaan, dan pelaksanaan.
3. Terintegrasi, manajemen kinerja merupakan suatu proses yang merupakan sebuah sistem sehingga menunjukkan hubungan antara masukan, proses, hasil, dan manfaat.

4. Perumusan tujuan, manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi.
5. Perencanaan, menyangkut pendefinisian tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan tersebut.
6. Umpan balik, pelaksanaan kinerja memerlukan umpan balik terus menerus.
7. Pengukuran, setiap organisasi berkeinginan mencapai tingkat kinerja tinggi.
8. Perbaikan kinerja, kinerja individu, tim atau organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan.
9. Berkelanjutan , manajemen kinerja merupakan suatu proses yang sifatnya berlangsung secara terus menerus, berkelanjutan , bersifat evolusioner, dimana kinerja secara bertahap selalu diperbaiki.
10. Menciptakan budaya, budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja**

Dalam menentukan indikator kinerja terkadang bisa berbeda-beda, tergantung jenis organisasinya. Meskipun demikian, terdapat persyaratan umum untuk mewujudkan suatu indikator kinerja biasanya ada beberapa cara yang

dilakukan. Setidaknya ada tujuh belas persyaratan untuk indikator yang baik dan ideal dalam pengukuran kinerja, yaitu sebagai berikut (Moehariono, 2014: 34-35):

1. *Efektif*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang diinginkan. Indikator mengenai efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*Are we doing the right things*).
2. *Efisien*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektifitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*Are we doing things right?*).
3. *Consistency*, dipergunakan untuk merumuskan indikator kinerja harus konsisten, tidak berubah-ubah baik antara periode waktu tertentu maupun pada antarunit organisasi.
4. *Timely*, indikator kinerja yang sudah ditetapkan harus dikumpulkan datanya dan dilaporkan tepat pada waktunya sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Kegunaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sehingga bisa dijadikan dasar untuk penelitian ini. Adapun hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan sekarang ini, antara lain adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh (Hapid & Sunarwan, 2014) dengan judul ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Financia Multi Finance Palopo” menyebutkan bahwa berdasarkan

hasil penelitian telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,316 dan nilai t hitung sebesar 3,784 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut Rosari (2005) bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ .

Penelitian yang dilakukan oleh (Shultoni & Yuniati, 2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Jenjang Karir, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Variabel Intervening” menyebutkan bahwa berdasarkan hasil penelitian Motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan

kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jenjang karier secara langsung terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa diberikannya kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik maka tentunya mendorong atau memotivasi para karyawan untuk bekerja atau meningkatkan kinerja mereka dengan baik, dan dengan meningkatnya kinerja karyawan maka meningkat pula kinerja perusahaan itu sendiri dalam hal ini PT Bank Tabungan Negara Cabang Surabaya. Disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kompensasi secara langsung terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif dan fasilitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan kompensasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Indryani & Budiarti, 2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyebutkan bahwa hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil pengujian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat. Hasil pengujian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. Kondisi ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil pengujian menunjukkan variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah motivasi kerja dibandingkan dengan variabel lainnya. Kondisi ini dapat diartikan bahwa ada hubungan positif antara kinerja karyawan dan motivasi, hal ini juga berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aini & Suhermin, 2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Ocb Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyebutkan bahwa hasil penelitian motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan motivasi yang dimiliki setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Hasil pengujian yang kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai tingkat signifikansi terhadap kinerja

karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi, berarti karyawan tersebut akan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya dan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi mampu menunjukkan kinerja yang optimal, sehingga dapat memberikan kontribusi berarti pada perusahaan. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa OCB mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku membantu dengan sukarela yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan. OCB juga meningkatkan stabilitas kinerja karyawan. Hasil pengujian terakhir menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi dari seorang karyawan dapat diperoleh dari adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi dengan diawali oleh adanya kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Utomo, 2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen Stmik Duta Bangsa Surakarta” menyebutkan bahwa hasil penelitian yang menyatakan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan melalui uji-f dinyatakan terbukti. Variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja. Variabel lingkungan mempunyai pengaruh yang paling dominan diantara variabel lainnya terhadap kinerja.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Hapid & Sunarwan, 2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpina, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Financia Multi Finance Palopo	Gaya Kepemimpin, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
2	(Shultoni & Yuniati, 2016)	Pengaruh Motivasi, Jenjang Karir, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Variabel Intervening	Motivasi, Jenjang Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>2. Jenjang Karir Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>
3	(Indryani & Budiarti, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>2. Motivasi Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap</li> </ol>

				Kinerja Karyawan
4	(Aini & Suhermin, 2016)	Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Ocb Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Ocb</li> <li>3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>
5	(Utomo, 2014)	Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen Stmik Duta Bangsa Surakarta	Kepemimpinan , Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>

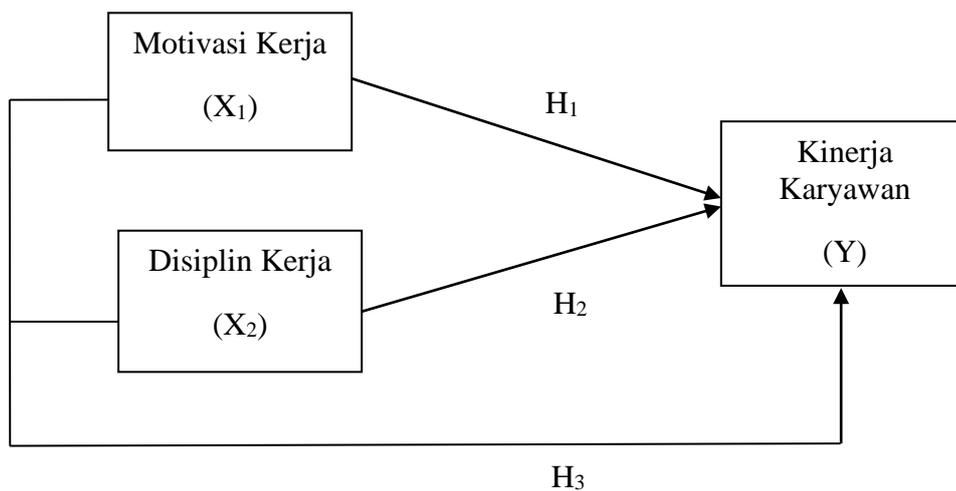
### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan.

Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian.

Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian (Riduwan, 2008: 8).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyusun sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain, variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang memengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>).

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan dari landasan teori atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul atau penelitian ilmiah (Riduwan, 2008: 9).

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.