

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Teoretis**

##### **1. Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan kata yang sering kita dengar dalam kehidupan sehari-hari, biasanya merujuk pada ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap suatu aturan. Keberhasilan seseorang dalam setiap pekerjaan yang dilakukan tidak terlepas dari sikap disiplin kerja karyawan tersebut didalam bekerja, atau dengan kata lain disiplin merupakan kunci keberhasilan dari setiap tindakan dan pencapaian tujuannya.

Setiap perusahaan senantiasa menginginkan tegaknya disiplin kerja dalam setiap karyawannya. Mengingat disiplin dapat membangun landasan yang kuat guna mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dengan adanya disiplin, seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya secara teratur. Untuk lebih jelasnya berikut ini dikemukakan beberapa pengertian disiplin dari beberapa ahli.

Secara umum, Prawirosentono disiplin adalah “taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.”<sup>1</sup> Dalam kamus Poerwadarminta yang dikutip

---

<sup>1</sup> Amran, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo”, Jurnal Ichsan Gorontalo, Vol.4 No. 2, Mei 2009, h. 2399

oleh Pandji Anoraga, “disiplin diartikan sebagai: (1) latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu menaati tata tertib, (2) ketaatan pada peraturan tata tertib dan peraturan yang berlaku.”<sup>2</sup>

Menurut Wether Jr et al yang dikutip oleh Burhanuddin A Tayibnapi disiplin merupakan “suatu latihan untuk mengubah dan mengoreksi pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga karyawan akan berusaha untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.”<sup>3</sup>

Disiplin tidak tumbuh dengan sendirinya, melainkan dibentuk serta berkembang melalui latihan dan pendidikan sehingga terbentuk kesadaran dan kenyataan dalam dirinya untuk berbuat tanpa paksaan. Hal ini sejalan dengan pendapat A. S Hornby yang dikutip oleh Gauzaly Saydam bahwa disiplin adalah “pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menaati peraturan yang berlaku.”<sup>4</sup>

Hal senada juga diungkapkan oleh Robert L. Mathis yang mengatakan disiplin adalah “bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan.”<sup>5</sup> Disiplin dikaitkan dengan latihan yang memperkuat, terutama pada pikiran dan watak untuk mengendalikan diri, kebiasaan untuk patuh dan taat pada peraturan.

---

<sup>2</sup> Pandji Anoraga, Psikologi Kerja (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), h. 46

<sup>3</sup> Burhannuddin A Tayibnapi, Administrasi Kepegawaian : Suatu Tinjauan Analitik, (Jakarta: Pradny Paramita, 1998), h. 205

<sup>4</sup> Gouzali Saydam BCTT, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Development (Jakarta: Djambatan, 2000), h. 284

<sup>5</sup> Robert L. Mathis dan John J. Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h. 314

Berdasarkan pengertian diatas, disiplin adalah suatu proses pelatihan pikiran dan watak agar perbuatannya selalu menaati peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin dapat timbul dari dalam diri seseorang atau karena adanya aturan dan latihan yang tertanam dalam diri seseorang.

Definisi lain, menurut Muchdarsyah Sinungan disiplin kerja adalah

Sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja.<sup>6</sup>

Gauzali Saydam dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang mendefinisikan bahwa “Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma atau peraturan yang berlaku disekitarnya.”<sup>7</sup>

Pengertian disiplin kerja menurut Hasibuan adalah “kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”<sup>8</sup>

Pandji Anoraga mendefinisikan disiplin kerja sebagai “suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib.”<sup>9</sup> Menurut Alex S. Nitisemito disiplin kerja diartikan sebagai “suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan

---

<sup>6</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 135

<sup>7</sup> Gauzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, 2000), h. 8

<sup>8</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), h. 172

<sup>9</sup> Pandji Anoraga, *loc. cit.*

atau yayasan baik yang tertulis maupun tidak tertulis namun disepakati bersama.”<sup>10</sup>

Disiplin kerja yang baik lahir dari rasa sadar didalam melaksanakan kegiatannya tanpa ada tekanan dan tuntutan sehingga akan merasa risih, malu atau berdosa bila melakukan hal-hal yang bertentangan dengan hati nuraninya.

Selanjutnya Bedjo Siswanto mengatakan bahwa :

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, patuh, taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.<sup>11</sup>

Disiplin kerja pada dasarnya menunjukkan sikap seseorang yang menjadi karyawan perusahaan, berupa ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Disiplin kerja sangat erat kaitanya dengan sikap mental yang ada dalam diri karyawan. Jika karyawan yang bersangkutan memiliki mental sebagai orang selalu menaati peraturan yang ada maka ia akan mudah untuk berdisiplin begitu juga sebaliknya.

Hal senada juga dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo disiplin kerja didefinisikan sebagai:

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk

---

<sup>10</sup> Zesbendri dan Anik Aryanti, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor”, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 4 No. 1, Juni 2007, h. 13

<sup>11</sup> Bedjo Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 291

menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.<sup>12</sup>

Disiplin kerja menurut Prijoraminto adalah

Ketaatan pegawai terhadap aturan yang berlaku dalam organisasinya, hal ini dilihat dari keteraturan dan ketepatan dalam memanfaatkan waktu, berpakaian dinas yang pantas, dan memanfaatkan sarana dan prasarana dengan baik dan hati-hati.<sup>13</sup>

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan, disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku karyawan yang berupa ketaatan, kesediaan, dan kerelaan agar tidak bertentangan dengan hati nuraninya dan juga menghormati peraturan-peraturan yang berlaku.

Peraturan-peraturan yang berlaku dijadikan pedoman bagi seluruh karyawan sehingga segala sesuatu yang dilakukan terarah pada ketentuan yang dianggap benar dan tidak merugikan siapapun. Karyawan yang melanggar aturan dalam pekerjaan harus menerima setiap sanksi ataupun hukuman yang diberikan serta menjalankannya dengan penuh tanggung jawab.

Sebaliknya jika karyawan taat pada peraturan yang berlaku diberikan reward agar karyawan lebih terpacu lagi untuk tetap disiplin dalam bekerja. Dengan demikian diharapkan karyawan memiliki kesadaran dan terlatih untuk disiplin dalam bekerja.

---

<sup>12</sup> Adella H.S, Heni Nastiti, dan Dwi Widodo, "Analisis Pengaruh Disiplin, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja", *Jurnal Manajemen Mutu*, Vol. 8 No. 1, Januari 2009, h. 43-44

<sup>13</sup> Prijoraminto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra, 1997), h. 75

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara menjelaskan disiplin kerja “sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”<sup>14</sup>

Selanjutnya menurut Handoko, disiplin kerja adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.”<sup>15</sup> Penegakkan disiplin merupakan bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia guna mengupayakan peningkatan kinerja.

Pendapat ini didukung oleh Robbins yang mengatakan “disiplin kerja adalah tindakan-tindakan yang diambil seseorang manusia oleh menegakkan pedoman dan peraturan perusahaan.”<sup>16</sup>

Menurut Miftah Thoha bentuk disiplin kerja adalah

Kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output, pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jadwal yang ditentukan.<sup>17</sup>

Selanjutnya dipertegas oleh pendapat Alfred R. Lateiner dan I.E. Levine dalam buku Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja mengemukakan pendapat mengenai disiplin kerja sebagai berikut:

Disiplin kerja sejati terdapat apabila, para pegawai datang dikantor dengan teratur dan tepat waktu, apabila berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila menggunakan perlengkapan dan

---

<sup>14</sup>A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 129

<sup>15</sup>T Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Dua. Cetakan 15 (Yogyakarta: BPF, 2001), h. 208

<sup>16</sup>Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen Jilid II*. Alih bahasa T. Hermaya (Jakarta: Prehallindo, 1999), h. 607

<sup>17</sup>Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2007), h. 76

bahan-bahan dengan hati-hati, apabila bekerja mengikuti cara kerja yang ditentukan kantor atau perusahaan, apabila menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.<sup>18</sup>

Pembinaan disiplin kerja harus dilakukan dengan membina sikap dan perilaku seluruh karyawan melalui proses pemahaman dan pengamalan aturan dan norma-norma yang berlaku dan hasilnya tercermin pada sikap dan perilaku karyawan tersebut. Disiplin kerja yang baik tercermin dari sikap berikut:

- 1) Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerjadapat dikatakan baik.
- 2) Berpakaian rapi di tempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- 3) Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian. Menggunakan perlengkapan sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan tidak berlebihan.

---

<sup>18</sup> Alfred R. Lateiner dan I.E. Levine, Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja, (Jakarta: Aksra Baru, 1995), h. 72

- 4) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
- 5) Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Selain itu juga terdapat 2 tipe bentuk kegiatan pendisiplinan yang perlu dilaksanakan oleh perusahaan, yaitu:

- 1) Disiplin Preventif  
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif  
Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.<sup>19</sup>

Dalam membentuk disiplin kerja, perusahaan harus menindak tegas para karyawannya yang telah melanggar peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku. Adapun sanksi disiplin kerja terdiri dari:

- 1) Sanksi disiplin berat, meliputi:
  - a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang dibebankan sebelumnya.
  - b. Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
  - c. Pemutusan Hubungan Kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.

---

<sup>19</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, loc. cit.

- d. Pemutusan Hubungan Kerja dengan tidak hormat sebagai tenaga kerja di perusahaan.
- 2) Sanksi disiplin sedang, meliputi:
  - a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dicanangkan sebagaimana tenaga kerja lainnya.
  - b. Penurunan ubah sebesar satu kali upah yang bias diberikan harian, mingguan atau bulanan
  - c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
- 3) Sanksi disiplin ringan, meliputi :
  - a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan
  - b. Teguran tertulis
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.<sup>20</sup>

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, disiplin kerja adalah tindakan-tindakan yang mengoreksi dan menghukum bagi karyawan yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan dengan memberikan sanksi berupa teguran, penskorsan, penurunan pangkat pangkat gaji dan pemecatan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat pada peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang tercermin dari ketepatan waktu tiba dan pulang di kantor, ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja serta memanfaatkan sarana dan prasarana kantor dengan baik.

## 2. Motivasi

Semua perilaku yang dilakukan oleh manusia merupakan rangkaian aktivitas yang berawal dari motivasi untuk memenuhi kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan karyawan

---

<sup>20</sup> Bedjo Siswanto, op. cit., h. 293-294

itu merupakan kekuatan pendorong (motivasi) bagi mereka untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan memberi manfaat pada perusahaan.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam membangun sebuah perusahaan yang berhasil adalah dengan memperhatikan tingkat motivasi karyawannya. Motivasi berguna agar seorang karyawan tetap bersedia mengarahkan seluruh daya dan usaha demi mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu dari kata “*movere*” yang berarti menggerakkan (*to move*).”<sup>21</sup> Istilah motivasi berasal dari kata motif seperti yang dikemukakan oleh Hamzah B.Uno yang diartikan sebagai “kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.”<sup>22</sup> Tujuan yang dirasakan paling kuatlah yang akan menggerakkan aktivitasnya, sedangkan tujuan yang telah tercapai akan menurunkan daya dorongnya.

Menurut Moekijat yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan, “motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat-alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.”<sup>23</sup> Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sesuatu.

---

<sup>21</sup> J. Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 1

<sup>22</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 3

<sup>23</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h. 218

Dalam suatu tindakan, tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung secara bersamaan. Misalnya, seorang karyawan bekerja dengan giat tidak hanya menginginkan kenaikan pangkat/jabatan tetapi juga pujian dan gaji yang lebih tinggi. Motif tersebut bisa berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingan pada saat tertentu dan berbeda pada setiap individu walaupun melakukan pekerjaan yang sama.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan motif adalah kekuatan atau dorongan yang menggerakkan individu yang berbuat sesuatu. Motif yang ada pada individu dapat berbeda satu dengan yang lain, bergantung pada kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapainya pada saat tertentu.

Pengertian motivasi lainnya menurut Pandi Anoraga adalah “hal/sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu.”<sup>24</sup> Menurut Hamzah motivasi adalah “dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku.”<sup>25</sup>

Selanjutnya menurut Richard L. Daft, “motivasi (*motivation*) mengacu pada dorongan, baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang

---

<sup>24</sup> Pandi Anoraga, Pengantar Bisnis: Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), h. 222

<sup>25</sup> Hamzah B. Uno, op. cit., h.19

memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu.<sup>»26</sup>

Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras, dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Untuk dapat memotivasi karyawan agar mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi, seorang pimpinan harus dapat mengetahui baik kebutuhan maupun keinginan yang diperlukan bawahan dari pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap karyawan mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya.

Dengan adanya motivasi, karyawan bersedia melakukan upaya-upaya yang berhubungan dengan pekerjaan dan tugas mereka sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki. Motivasi membuat seorang karyawan untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Muchdarsyah Sinungan yang dikutip oleh Sondang P. Siagian menyatakan “motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.”<sup>»27</sup>

Motivasi merupakan sebuah daya yang mendorong seorang karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan, seperti rela

---

<sup>26</sup> Richard L. Daft, *Manajemen*, Alih Bahasa oleh Emil Salim dan Imam Karmawan, (Jakarta: Erlangga, 2003), h. 91

<sup>27</sup> Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 20

untuk mencurahkan segala pikiran dan pengetahuan untuk menyelesaikan suatu tugas dan berperan serta dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Motivasi akan membuat seorang karyawan dengan senang hati dan secara gigih mau melaksanakan tindakan-tindakan demi tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan dengan ikhlas, tulus, dan gembira mengerjakan pekerjaan mereka. Dengan kesediaan secara rela dan ikhlas dalam bekerja, seorang karyawan tentu dengan kegigihannya akan mengerjakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sampai tugas tersebut selesai.

Franc dan Raven sebagaimana dikutip Stoner, Freeman, dan Gilbert mendefinisikan “motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.”<sup>28</sup> Pandji Anoraga mengemukakan motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.”<sup>29</sup>

Menurut Suwatno, dorongan digolongkan menjadi dua, yaitu :Sumber dorongan dari dalam diri (instrinsik) dan sumber dorongan dari luar (ekstrinsik)

1. Dorongan instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar. Faktor individual yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah: minat, sikap positif dan kebutuhan.

---

235 <sup>28</sup> Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2006), h.

<sup>29</sup> Pandji Anoraga, *op. cit.*, h. 35

2. Dorongan ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar antara lain :
  - Motivator, penghargaan, pekerjaan itu sendiri
  - Faktor kesehatan kerja, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik.<sup>30</sup>

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan.

Pendapat berbeda dikemukakan oleh G.R. Terry mengemukakan bahwa motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.”<sup>31</sup>

Senada dengan pendapat tersebut, menurut Wayne F. Cascio motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus dan bermasyarakat).<sup>32</sup>

Menurut Hamzah, motivasi diartikan sebagai “keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Proses ini dirangsang oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu.”<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> H. Suwatno dan Donni Juni Priansa, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011, h 175-176

<sup>31</sup> Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 145

<sup>32</sup> Malayu S.P. Hasibuan, Organisasi dan Motivasi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 95

<sup>33</sup> Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 65

Senada dengan pendapat Mitchell “ *motivation as the degree to which an individual wants and choices to engage in certain specified behavior.*”<sup>34</sup> Dapat diartikan bahwa motivasi adalah tingkatan dari keinginan individu dan pilihan untuk melakukannya dengan berbagai perilaku.

Jadi, ketika karyawan termotivasi, mereka akan melakukan dan menunjukkan perilaku tertentu yang dipilihnya sesuai dengan keinginan yang muncul dari dalam dirinya. Pilihan tersebut diambil berdasarkan apa yang dirasakannya terhadap lingkungan tempat kerja.

Menurut Suparno “motivasi adalah suatu keinginan yang hendak dicapai oleh setiap individu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dan memenuhi kebutuhan akan dirinya.”<sup>35</sup>

Seorang karyawan akan melakukan tindakan tertentu karena dalam dirinya ada sebuah keinginan untuk menggerakkan sebuah tindakan yang akan dilakukan. Keinginan seseorang yang muncul dari dalam dikarenakan ada suatu hasil yang akan dicapai oleh individu. Selain itu, karena ada kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi.

Kebutuhan merupakan alasan utama yang memotivasi individu untuk bekerja. Di dalam perusahaan, karyawan termotivasi untuk bekerja

---

h. 471 <sup>34</sup> Laurie J. Mullins, *Management and Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice Hall, 2005),

<sup>35</sup> Suparno, *Manajemen Kepribadian* (Jakarta: Pilar Multisindo, 2004), h. 49

dengan baik selain untuk mencapai tujuan perusahaan, juga untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan motivasi merupakan keinginan yang muncul dari diri seseorang untuk bertindak guna memuaskan kebutuhannya.

Faktor pendorong yang menyebabkan seorang bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja dapat berupa menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Menurut Abraham Maslow, kebutuhan-kebutuhan manusia dapat dikelompokkan ke dalam 5 tingkatan, yaitu :

1. Fisiologis: meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman: meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial: meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
4. Penghargaan: meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.<sup>36</sup>

Berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow, setelah kebutuhan dasar atau kebutuhan paling pokok terpenuhi maka kebutuhan yang lainnya akan

---

<sup>36</sup> Richard L Daft. Op. cit., h. 223

segera menyusul sesuai urutan kebutuhan yang satu dengan yang lain saling berpengaruh.

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. McClelland *theory of needs* memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*need for achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
3. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.<sup>37</sup>

Teori hierarki kebutuhan, teori dua faktor dan teori memperoleh kebutuhan kesemuanya membantu manajer memahami apa yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan, sehingga dapat menghasilkan perilaku kerja yang tepat dan sukses.

Malayu S.P Hasibuan berpendapat adapun tujuan pemberian motivasi, yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;

---

<sup>37</sup> Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 840-841

5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.<sup>38</sup>

Menurut Muchdarsyah Sinungan, “disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi.”<sup>39</sup> Selanjutnya dipertegas oleh penelitian Hardinalis yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap disiplin pegawai.”<sup>40</sup>

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dan keinginan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat tercermin dalam dua indikator, yaitu pertama dorongan, dengan sub indikator kegigihan dalam bertindak dan antusiasme. Indikator kedua yaitu keinginan, dengan sub indikator memuaskan kebutuhan.

### **3. Kepuasan Kerja**

Pada masyarakat modern saat ini, bekerja sudah merupakan suatu keharusan. Tanpa bekerja seseorang tidak akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja, seseorang dapat memperoleh segalanya yang ia butuhkan termasuk status sosial di masyarakat. Setiap karyawan menginginkan agar setiap kebutuhannya dapat terpenuhi melalui pekerjaannya.

---

<sup>38</sup> Malayu S.P Hasibuan, op. cit., h. 97

<sup>39</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 135

<sup>40</sup> Hardinalis, “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Pasaman”, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 3 No. 1, Maret 2008, h. 3

Kepuasan seseorang dapat dipenuhi dengan berbagai cara, misalnya seseorang akan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, maka akan timbul rasa puas dalam dirinya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu bersifat individual. Karena pada dasarnya setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan harapan atau keinginan dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, begitu pula sebaliknya.

Banyak ahli yang memberikan pengertian kepuasan kerja diantaranya, J. Winardi mendefinisikan “Kepuasan kerja merupakan perasaan-perasaan seorang pekerja, tentang berbagai macam aspek kerangka kerja.”<sup>41</sup> Veithzal Rivai mendefinisikan kepuasan kerja adalah “bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya.”<sup>42</sup>

Dalam buku Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, T. Hani Handoko menyatakan “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka.”<sup>43</sup>

Senada dengan pendapat tersebut Locke yang dikutip oleh Fred Luthans mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “keadaan emosi kerja

---

<sup>41</sup> J. Winardi, op. cit., h. 138

<sup>42</sup> Veithzal Rivai, op. cit., h. 86

<sup>43</sup> T. Hani Handoko, op. cit., h. 193

yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.”<sup>44</sup>

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki yang menjelaskan “*Job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one’s job.*”<sup>45</sup> Dapat diartikan, kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Menurut Stephen P. Robbins kepuasan kerja adalah “suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.”<sup>46</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, maka kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan. Bila karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik dan cepat, serta jarang menyampaikan keluhan kerja. Sedangkan bila karyawan merasa tidak senang akan pekerjaannya, karyawan tersebut bermalas-malasan yang menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai, karyawan sering mengeluh dan tidak bersemangat dalam bekerja.

---

<sup>44</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi 10*, (Yogyakarta: Andi, 2006), h. 243

<sup>45</sup> Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior Eight Edition*, (New York: McGraw Hill, 2008), h. 170

<sup>46</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 107

Pendapat lain mengenai kepuasan kerja dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dalam buku *Essential of Organizational Behavior* yang mengemukakan:

*Job satisfaction refers to an individual's general attitude toward his or her job. A person with a high level of job satisfaction holds positive attitude toward the job. A person who dissatisfied with his or her job holds negative attitudes about the job.*<sup>47</sup>

Artinya kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu dalam pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Richar L. Daft yang mengatakan “Kepuasan bekerja adalah sebuah sikap positif untuk mengarahkan pekerjaan seseorang.”<sup>48</sup> Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaan akan memiliki sikap positif dalam bekerja seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, menjalin interaksi yang harmonis dengan rekan kerja maupun pimpinan, kreatif, ceria dan semangat dalam bekerja.

Dengan demikian karyawan dapat melakukan kinerja dengan sebaik mungkin, lebih termotivasi dan juga disiplin dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai. Dengan begitu karyawan dan perusahaan sama-sama saling menguntungkan.

---

<sup>47</sup> Stephen P. Robbins, *Essential of Organizational Behavior* Seventh Edition, (New Jersey:Prentice Hall, 2000), h. 19

<sup>48</sup> Richard L. Daft, *op.cit.*, h. 9

Menurut Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa, kepuasan kerja adalah:

Sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seorang yang tinggi kepuasannya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.<sup>49</sup>

Seorang karyawan dalam menjalankan sebuah pekerjaan masih melihat bagaimana perusahaan memberikan kepuasan kerja, sehingga dengan memberikan kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan cara kerja dan dapat menghasilkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja sebagai mencerminkan sikap umum baik positif dan negatif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan hasil yang diterima dari pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sikap positif seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya akan mangkir, bermalas-malasan, bahkan bolos kerja.

Selain pengertian-pengertian di atas, ada hal lain yang perlu diketahui dari kepuasan kerja yaitu, dimensi dan faktor dari kepuasan kerja itu sendiri. Pendapat pertama mengenai dimensi disampaikan oleh Wexley dan Yulk menyatakan bahwa :

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Sekelompok aspek-aspek tersebut meliputi

---

<sup>49</sup> Herman Sofyandi, Iwa Garniwa, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), h. 90

gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan promosi.<sup>50</sup>

Mathis dan Jackson seperti yang dikutip oleh Sopiah mengemukakan bahwa “kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, di antaranya: pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, supervisi, kerjasama yang baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang.”<sup>51</sup>

Sedangkan Smith, Kendall dan Hulin “lima dimensi sumber kepuasan kerja: (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) Kesempatan untuk promosi, (4) Supervisi, dan (5) *Co-Worker*.”<sup>52</sup>

Selanjutnya menurut Winardi, “adapun kelima macam dimensi, yaitu gaji atau upah yang diterima, pekerjaan, peluang-peluang promosi, supervisor dan para rekan sekerja.”<sup>53</sup>

Senada dengan Fred Luthans:

Lima dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon afektif. Kelima dimensi tersebut adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.<sup>54</sup>

Berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja di atas, maka kepuasan kerja berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk maju (promosi), pengawasan, rekan kerja dan gaji.

---

<sup>50</sup> Kenneth N. Wexley, Gary A. Yulk. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*. Diterjemahkan oleh Muh. Shobaaruddin. (Jakarta: Bina Aksara, 2005), h. 129

<sup>51</sup> Sopiah. *Perilaku Organisasional*. (Yogyakarta: ANDI, 2008), h. 171

<sup>52</sup> *Ibid*, h. 171

<sup>53</sup> J. Winardi. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi (Jakarta: Kencana, 2009), h. 216-217

<sup>54</sup> Fred Luthan. *loc.cit*.

Berdasarkan beberapa definisi diatas disimpulkan, kepuasan kerja mengacu pada 5 dimensi sikap seseorang yaitu pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk maju, pengawasan (supervisi), rekan kerja dan gaji.

Adapun faktor-faktor dari kepuasan kerja disampaikan oleh Veithzal Rivai, bahwa:

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam finansial lainnya, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.<sup>55</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja juga disampaikan oleh Fathoni yang menyatakan bahwa:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan kerja
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sikap pekerjaan monoton atau tidak<sup>56</sup>

Selanjutnya Marihot Tua Efendi Hariandja dalam buku Sumber Daya Manusia juga menjelaskan faktor-faktor penentu kepuasan kerja yaitu terdiri dari:

- 1) Gaji
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Rekan sekerja
- 4) Atasan
- 5) Promosi
- 6) Lingkungan kerja<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> Veithzal Rivai, *op. cit.*, h. 479

<sup>56</sup> Abdurrahmat Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), h.

Hal ini juga diperkuat dengan apa yang disampaikan Lock, yang menjelaskan hal serupa berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang
- 2) Ganjaran yang pantas
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Rekan kerja yang mendukung<sup>58</sup>

Setelah memahami lebih jauh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ternyata faktor-faktor pada kepuasan kerja tidak jauh berbeda dengan dimensi-dimensi pada kepuasan kerja. Faktor-faktor kepuasan kerja itu sendiri berupa pekerjaan, promosi, pengawasan, rekan kerja, gaji dan lingkungan kerja.

Menurut Abdurrahmat Fathoni “kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat.”<sup>59</sup>

Dipertegas oleh Hasibuan, “kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah.”<sup>60</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan

---

<sup>57</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Gramedia, 2009), h. 291-292

<sup>58</sup> Sopiah, op. cit., h. 171

<sup>59</sup> Abdurrahmat Fathoni, op.cit., h. 129-128

<sup>60</sup> Malayu S.P Hasibuan, op.cit., h. 203

karyawan terhadap pekerjaannya, dimana hal itu bisa dilihat dari 5 dimensi sikap karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, adanya kesempatan untuk maju (promosi), pengawasan, rekan kerja serta gaji.

Menurut hasil penelitian Hardinalis menunjukkan “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin pegawai Bappeda Kabupaten Pasaman.”<sup>61</sup>

Menurut Handoko, “disamping motivasi, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap disiplin seorang pegawai dalam bekerja.”<sup>62</sup> Selanjutnya dipertegas oleh Hasibuan “tingkat disiplin pegawai sangat erat kaitannya dengan motivasi dan kepuasan kerja. Pegawai yang disiplin akan melakukan kegiatan yang produktif.”<sup>63</sup>

Dari uraian diatas dapat terlihat betapa pentingnya arti motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada kemajuan sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Dalam hal ini pimpinan atau pihak manajemen bersama-sama untuk selalu memberikan motivasi pada karyawan dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Karena dengan diberikan motivasi dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan karyawan memiliki rasa puas dalam bekerja yang dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin.

---

<sup>61</sup> Hardinalis. loc.cit.

<sup>62</sup> Ibid., h. 33

<sup>63</sup> Malayu S.P Hasibuan, op.cit., h. 49

## **B. Kerangka Berpikir**

Suatu perusahaan didirikan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap perusahaan berusaha untuk memperhatikan, mempertahankan, dan meningkatkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki agar dapat berfungsi dengan baik.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan yaitu faktor manusia dalam hal ini karyawan. Karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang paling utama karena mempunyai peranan yang besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Seringkali pihak manajemen menemukan kesulitan dalam mengatur para karyawan. Permasalahan ini mencakup bagaimana mengoptimalkan karyawan agar memiliki kinerja yang baik, termasuk tingkat disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu masalah yang paling sering dihadapi perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu mengetahui faktor apa saja yang dapat mendorong karyawan agar memiliki disiplin kerja yang baik.

Motivasi adalah dorongan dan keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tentu akan memiliki dorongan dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan untuk lebih disiplin. Karyawan

dengan sendirinya memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Di sisi lain karyawan bekerja untuk mendapatkan kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari kegigihan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, dengan harapan pihak perusahaan akan memberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Kepuasan kerja yang dimaksud bisa berupa gaji atau tunjangan. Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan karyawan nyaman dan merasa puas dalam bekerja.

Karyawan yang merasa puas tentu akan memiliki kesadaran dan kesediaan untuk berkontribusi memajukan perusahaan. Salah satunya dengan taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku pada perusahaan. Semua kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan semestinya dan kinerja karyawan pun meningkat.

Untuk itu dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan, perusahaan harus memotivasi dan memperhatikan kebutuhan para karyawannya, karena apabila kebutuhan mereka terpenuhi maka karyawan tersebut akan merasa puas dan dengan sendirinya tingkat disiplin kerja pada karyawan akan meningkat.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dan disiplin kerja
2. Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja
3. Terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.