

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi ialah pendorong diri atau daya gerak. Motivasi membahas terkait pemberian dorongan ke karyawan atau bawahan agar bisa melakukan pekerjaannya sebaik mungkin dan bekerja dengan sungguh-sungguh (Ekhsan, 2019:4)

Motivasi ialah membahas terkait cara untuk mendorong karyawan bawahan untuk gairah dalam bekerja agar karyawan memberikan semua kapabilitas dan ketrampilannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Abdulah, 2019:43).

Motivasi ialah kumpulan perilaku sikap serta nilai yang memberi pengaruh individu untuk bisa mendapatkan hal khusus yang sinkron dengan tujuan individu. Sikap nilai ialah suatu yang tidak terlihat dalam pemberian dorongan kekuatan individu dalam berperilaku bertujuan mencapai tujuan (Rismayadi & Suroso, 2018:145).

Motivasi ialah penggerak karyawan yang bisa membuat bergairah dalam bekerja sehingga karyawan bisa bekerjasama secara efektif dan terintegrasi dengan seluruh usaha mencapai kepuasan (Worang & Runtuwene, 2019:11)

Berdasar pandangan para ahli, penulis bisa simpulkan bahwa motivasi ialah metode serta tata cara yang bisa tingkatkan kreativitas karyawan buat menggapai suatu sasaran.

2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Berikut (Farisi et al., 2020:20) faktor-faktor yang bisa memberi pengaruh motivasi, yakni kebutuhan:

1. Hidup

Kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, udara, dan lainnya. Pemenuhan ini memicu individu untuk berperilaku aktif dalam bekerja.

2. Masa depan

Keinginan masa depan yang baik maka terbentuk rasa optimisme, tenang, dan harmonis.

3. Harga diri

Kebutuhan akan penerimaan dan apresiasi prestasi dari karyawan dan masyarakat sekitarnya. Prestasi mencuat sebab terdapatnya prestasi yang diraih, namun tidak seterusnya. Hendak namun butuh pula dicermati pimpinan bahwa makin tinggi kedudukan individu dalam bermasyarakat ataupun posisinya di organisasi maka prestasi makin tinggi.

4. Pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan bisa dicapai dengan keahlian serta kapabilitas maksimal buat menggapai kepuasan prestasi bekerja. Kebutuhan ini ialah proses

perwujudan lengkap kemampuan seorang secara penuh.

Ada pula aspek intern serta extern yang bisa pengaruhi motivasi individu yakni keinginan untuk:

1. Dapat hidup

Kebutuhan untuk tetap bertahan hidup, individu bisa melakukan pekerjaan apa saja, apakah baik ataupun kurang baik, serta sebagainya. Misalnya pemenuhan kebutuhan makan.

2. Dapat memiliki

Keinginan mempunyai barang secara mendesak membuat individu ingin melakukan pekerjaan. Hal ini ialah keinginan secara natural dalam kehidupan, jika kebutuhan ini ingin segera bisa tercapai maka kemauan individu akan giat bekerja.

3. Memperoleh penghargaan

Keinginan akan diakui dan dihormati orang lain sehingga menjadi pendorong individu bekerja. Untuk peroleh tingkat sosial yang tinggi, individu bekerja keras dan memperoleh hasil dari kerja kerasnya.

Faktor eksternal bisa membuat berkurangnya motivasi kerja individu.

Berikut faktor eksternalnya yakni:

1. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi di area pekerjaan berupa fasilitas yang diperoleh karyawan dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaannya ini bisa memberi pengaruh pada penyelesaian kerja

2. Kompensasi yang sesuai

Sumber pemasukan pokok karyawan buat menghidupi individu beserta keluarganya.

3. Supervisi yang baik.

Memberikan fungsi ini yakni memberi arahan, bimbingan selama karyawan bekerja agar bisa melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya kesalahan.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Tersajikan informasi parameter kinerja karyawan oleh (Indriyati, 2017:135) ialah:

1. Fisiologis, yakni rasa lapar, kebutuhan jasmani, dan lainnya.
2. Keamanan, yakni kesejahteraan akan perlindungan diri pada kerugian fisik dan non-fisik.
3. Sosial, yakni rasa kasih sayang, hubungan persahabatan, dan bisa bersosial dengan baik.
4. Penghargaan yakni aspek penghormatan diri, capaian prestasi, aspek lainnya contoh strata dan atensi.
5. Aktualisasi diri yakni dorongan jadi individu yang berambisi seperti perkembangan, capaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Instrumen yang dipergunakan atasan untuk berinteraksi dengan karyawan dengan tujuan bisa membuat karyawan bersedia untuk mengubah perilakunya dan usaha peningkatan pemahaman serta kesediaan individu mentaati seluruh pedoman perusahaan serta norma yang ada (Fitri & Artanti, 2021:156).

Disiplin kerja ialah berperilaku menghormati, menghargai, mematuhi pedoman yang berlaku baik secara tertulis ataupun lisan dan mampu melakukannya serta tidak menolak jika menerima sanksi bila individu berbuat kesalahan pada pelanggaran dalam bertugas serta wewenang yang dikerjakan (Abdulah, 2019:45).

Disiplin merupakan sikap individu taat peraturan dan pedoman dalam bekerja. Serta disiplin akan perilaku, bersikap yang sesuai dengan pedoman regulasi organisasi baik secara tertulis atau tidak (Rismayadi & Suroso, 2018:146).

Disiplin ialah perilaku taat terhadap pedoman organisasi, tata cara, kode etik, serta norma organisasi yang sudah ada dan harus dipatuhi (Bagaskara & Rahardja, 2018:2).

Menurut pandangan para ahli, bisa diambil kesimpulan oleh penulis bahwa pengertian disiplin kerja yakni keadaan karyawan dalam menjalankan segala pedoman serta norma yang ada di suatu organisasi agar bisa meningkatkan pemahaman serta kedisiplinan buat menggapai sesuatu tujuan.

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berdasar (Effendi & Yogie, 2019) berikut hal tersebut yakni:

1. Besaran perolehan kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan atasan di organisasi.
3. Keberadaan pedoman yang jadi pegangan.
4. Keberanian atasan saat memutuskan ambil keputusan.
5. Keberadaan pengawasan atasan.
6. Keberadaan atensi ke karyawan.
7. Terciptanya kebiasaan yang mendorong rasa disiplin.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat indikasi yang beri pengaruh berdasar (Maulana & Syarifuddin, 2021:2) yakni:

1. Frekuensi kehadiran

Parameter untuk mengetahui tingkatan disiplin karyawan. Makin tinggi jumlah kehadirannya maka karyawan punya disiplin kerja yang tinggi juga. Parameter kehadiran karyawan bisa dilihat dari kehadiran di lokasi kerja secara tepat waktu dan absensi karyawan.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan dengan kemampuan perhitungan dan ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya bisa mempunyai rasa kewaspadaan tinggi pada diri sendiri dan pekerjaannya. Untuk mengetahui parameter kewaspadaan karyawan bisa dilihat dari ketelitian dan perhitungan karyawan.

3. Ketaatan standar kerja

Agar kecelakaan saat bekerja tidak terjadi, karyawan dalam bekerja wajib mematuhi segala pedoman aturan yang berlaku di tempat kerja. Parameter dimensi ketaatan bisa diukur dengan menjalankan pedoman kerja dan tanggung jawab.

4. Ketaatan pedoman kerja

Terwujudnya rasa nyaman dan kelancaran saat bekerja. Parameter patuh bisa diukur dengan kepatuhan dan kelancaran.

5. Etika kerja

Etika dibutuhkan individu saat bekerja biar terwujudnya kondisi yang harmonis dan menghargai antar karyawan. Parameter bisa dilakukan dengan suasana harmonis dan saling menghargai.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja artinya prestasi kerja perolehan individu. Prestasi kerja ialah hasil kerja bila ditinjau berdasar kualitas dan kuantitas diperoleh karyawan saat menyelesaikan seluruh tugas dan fungsinya berdasar wewenang yang diberikan (Ekhsan, 2019:3).

Kinerja ialah prestasi kerja, ialah pembandingan hasil kerja dengan kriteria kerja yang ada. Pada pemerintah atau swasta berusaha untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan yang ada ini tercapai (Worang & Runtuwene, 2019:11).

Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang diperoleh individu atas terselesaikannya tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja kerja karyawan perusahaan ialah pencerminan loyalitas karyawan di tempat karyawan bekerja (Fitri & Artanti, 2021:155).

Kinerja umumnya pekerjaan yang dikerjakan karyawan dan yang tidak dikerjakan serta dipengaruhi aspek intrinsik dan ekstrinsik (Simoes et al., 2017:3464)

Berdasar pemaparan para ahli, bisa diambil kesimpulan kinerja karyawan ialah keberhasilan yang dicapai individu ataupun kelompok agar bisa tercapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan menurut ketentuan pedoman kerja.

2.1.3.2 Faktor Yang Memberi Pengaruh Kinerja Karyawan

Berdasar (Farisi et al., 2020:19) berikut ada faktor-faktor bisa beri pengaruh kinerja yakni:

1. Kapasitas, kepribadian pada minat kerja.
2. Kejelasan dalam menerima peran seseorang karyawan atas tugas yang diberikan.
3. Tingkat motivasi pekerja berupa dorongan, arahan dan pertahanan perilaku.
4. Kompetensi yakni keterampilan karyawan.
5. Fasilitas kerja berupa peralatan pendukung untuk kelancaran operasional.
6. Budaya kerja yakni tindakan karyawan yang kreatif dan berinovasi.
7. Kepemimpinan yakni karakter atasan saat mengarahkan karyawan yang bekerja.

8. Disiplin kerja yakni karyawan mematuhi pedoman yang berlaku agar tujuan perusahaan tercapai.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasar (Farisi et al., 2020:20) parameter kinerja ialah :

1. Kualitas, capaian mutu dalam bekerja.
2. Kuantitas, indikator pekerjaan yang terselesaikan serta tercapai.
3. Kendala, karyawan bisa atau tidaknya mengikuti instruksi, berinisiatif, serta rajin bekerja.
4. Sikap kerja, dipunyai karyawan perusahaan dengan karyawan lainnya serta menjalin kerja sama.

2.2. Peneliti Terdahulu

Riset ini didukung oleh riset yang sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya dan perolehan hasil risetnya bermanfaat bagi riset ini. Berikut hasil riset terdahulu yang berguna sebagai pendukung kajian teori yang ada, yakni:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Instrumen Analisa	Hasil
1	(Abdulah, 2019:40-55)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan SMK Ksatrya Jakarta	Regresi Linier	Secara parsial, variabel Motivasi dan Disiplin Kerja punya pengaruh arah positif signifikan pada Kinerja Karyawan. Secara bersamaan, ada dampak signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan.

2	(Fitri & Artanti, 2021:154-162)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja bersamaan ada dampak signifikan pada Kinerja karyawan dengan probabilitas. Secara parsial motivasi ada dampak signifikan pada kinerja serta disiplin kerja ada pengaruh pada kinerja di PT. Samudera Sarana Floresma (SSF) Kota Bengkulu
3	(Farisi et al., 2020:15-33)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Secara bersamaan variabel motivasi dan disiplin kerja ada dampak tidak signifikan arah positif pada kinerja karyawan. Berdasar pengujian parsial diperoleh motivasi ada pengaruh arah positif signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja ada pengaruh tidak signifikan arah positif pada kinerja karyawan.
4	(Syahida & Suryani, 2018:610-623, SINTA DOAJ)	Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja Fisik , Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Perangkat Desa	Regresi linier berganda	Besarnya pengaruh secara simultan perangkat desa yakni 68,3%, sedangkan pengaruh parsial disiplin kerja yakni 19.18%, lingkungan kerja fisik 11,42%, motivasi kerja 32,49%
5	(Worang & Runtuwene, 2019:11-16)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap	Uji validitas dan reliabilita	Motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan ada dampak pada kinerja pegawai, sedangkan

		Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomoho	s; uji asumsi klasik	secara parsial motivasi ada dampak signifikan pada kinerja, dan disiplin tidak ada pengaruh pada kinerja pegawai di PDAM Kota Tomohon.
6	(Ekhsan, 2019:1-13,Google Scholar)	Pengaruh Motivasi Dan disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Secara bersamaan ada dampak antar variabel motivasi dan disiplin kerja pada kinerja PT Syncrum Logistics.
7	(Effendi & Yogie, 2019:88-98)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin kerja memberi pengaruh 77,0% pada kinerja karyawan, sisanya 23,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diikutsertakan dalam riset. Secara bersamaan ada dampak antara motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti, 2021

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1 Keterkaitan Antar Variabel

2.1.3.1 Keterkaitan Antara Motivasi Pada Kinerja Karyawan

Riset (Jayanto et al., 2020) mengenai “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Guru Di SMA Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas”. Hasil menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja, kompensasi dan

disiplin kerja punya dampak signifikan pada kinerja guru. Sedangkan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja bersamaan punya dampak signifikan pada kinerja guru.

H1 : Motivasi punya pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan

2.1.3.2 Keterkaitan Antara Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

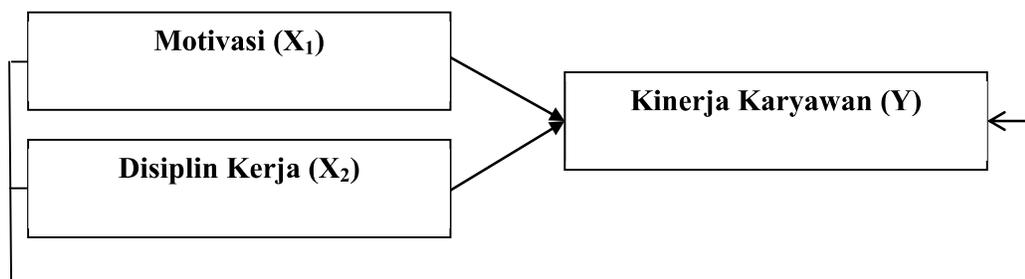
Riset (Kusuma et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial punya dampak signifikan pada kinerja karyawan.

H2 : Disiplin Kerja punya pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan

2.1.3.3 Keterkaitan Antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Riset (Maulana & Syarifuddin, 2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan di Subdit Perencanaan Perusahaan Dan Manajemen Program PT Dirgantara Indonesia”. Hasil menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja punya pengaruh signifikan secara parsial dan bersamaan pada kinerja karyawan.

H3 : Motivasi Dan Disiplin Kerja punya pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2021

2.4. Hipotesis

Praduga dan jawaban temporer atas pernyataan yang sifatnya masih perkiraan dikarenakan masih perlu adanya proses pembuktian validitasnya. Bisa disebut jawaban temporer karena jawaban dibuat berdasar pada teori terkait dan belum berdasar fakta empiris yang didapat dari pengumpulan data. Hipotesis riset ini yakni:

H1: Diduga motivasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry.

H3: Diduga motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry.