

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi yakni rangsangan atas tindakan individu yang beraktivitas dengan berusaha sekeras mungkin dengan tujuannya menggapai keseluruhan keinginannya (Herman, 2017: 34). Motivasi kerja ialah bagian utama yang memengaruhi pekerjaannya saat beraktivitas (Hasibuan, 2016: 87).

Motivasi kerja ialah bagian utama yang memengaruhi pekerjaannya saat beraktivitas (Aini & Simanjuntak, 2020). Motivasi ialah perilaku serta penilaian yang memengaruhi seseorang agar bisa teraihnya tujuannya (Lestari, 2017: 143).

Motivasi yakni perasaan didalam diri yang mengakibatkan orang itu menuntaskan pekerjaannya didalam suasana kesenangan hingga cepatnya dan puasny saat bekerja (Siregar, 2019: 77).

Disimpulkan motivasi yang yakni perwujudan pekerja disaat menuntaskan tugasnya yang dilimpahkan padanya yang bisa menciptakan tanggungjawab hingga bisa memaksimalkan kreativitasan karyawannya.

2.1.1.2 Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor yang memengaruhi motivasinya (Afandi, 2018: 24) yakni:

1. Kebutuhan hidup mencakup sandang, papan dan pangan. Keinginannya mencukupi kebutuhannya ini mendorong pekerja akan lebih bersemangat untuk bekerja.
2. Kebutuhan mendatang, cerahnya dimasa mendatang hingga terciptanya situasi yang harmonis.
3. Kebutuhannya terkait harga dirinya, butuhnya penghargaan serta pengakuan dari sekitarnya.
4. Kebutuhannya terkait prestasi kerjanya.

2.1.1.3 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan memotivasi karyawannya (Laia, 2018: 12) yakni untuk:

1. Menambahkan moralnya serta kepuasan kerjanya
2. Memaksimalkan produktivitasnya
3. Menstabilkan karyawannya
4. Memaksimalkan kedisiplinannya
5. Menaikkan loyalitasnya, kreativitasnya serta partisipasinya
6. Menaikkan tingkatan kesejahteraannya
7. Memperkuat tanggungjawabnya
8. Mengefisiensikan didalam menggunakan alat

2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun beberapa indikator motivasi (Subroto, 2018: 22) yakni :

1. Kebutuhan fisiologisnya, paling mendasar didalam jalan hidup manusia.
2. Kebutuhan rasa amannya, butunya akan keselamatan serta perlindungan.
3. Kebutuhan sosialnya, mencakup rasa sayang, memiliki, serta diterima.
4. Kebutuhan harga dirinya, terkiat harga diri seseorang serta prestasinya.
5. Kebutuhan aktualisasi dirinya

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan yakni keketaatan pada aturannya serta bersedia menjalankan hukumannya bila tak mematuhi norma yang berlaku (Fachruddin: 2016: 65). Kedisiplinan ialah relanya dan sanggupnya mematuhi keseluruhan peraturan perusahaannya. Rela berarti berperilaku mengikuti aturan perusahaannya. Sanggup artinya berperilaku ikhlas didalam mematuhi keseluruhan aturannya dan menyadari peranannya. Dipastikan pekerjajanya mengerjakan pekerjaannya dengan tidak terpaksa (Ginting, 2018: 132). Kedisiplinan yakni ketersediaan didalam menaati semua tata tertib perusahaannya. Baiknya disiplin menandakan begitu besarnya tugas seorang (Irawan, 2018: 2). Disiplin ialah sanggupnya bertumbuh didalam karyawannya dan menyebablam karyawannya harus beradaptasi hati yang senang atas aturan (Realize, 2018: 245).

Disiplin dinyatakan rasa hormatnya, pemerian penghargaanya, kepatuhannya dan ketaatannya ditiap aturannya serta berkonsisten mengerjakannya tanpa keraguan didalam memperoleh hukuman jika berbuat lalai Wilson, 2020: 77). Disiplin kerja yakni sifat individu disaat seriusnya belajar sesuatu, mematuhi aturan yang ada serta melakukan pekerjaan relevan dengan pendeskripsian pekerjaannya dengan tidak sama sekali melanggar prosedural bekerja (Suali, 2017: 45). Disimpulkan disiplin kerja yakni sikap yang menuruti peraturan diorganisasinya, dan dikenai sanksi untuk yang tidak menjalankan aturannya.

2.1.2.2 Bentuk Disiplin Kerja

Beragam bentuknya disiplin (Afandi, 2018: 18-19) yakni:

1. Disiplin Preventif, berupa pencegahan supaya tidak ada yang melanggar aturannya sebuah perusahaan, ditandai dengan memotivasi karyawannya supaya berdisiplin serta mematuhi beragam kestandaran yang sudah ditetapkannya.
2. Disiplin Korektif, berupa penanganan bagi pelanggaran atas peraturan yang ada serta memperbaiki dan mematuhinya kembali sesuai pedoman yang ada.
3. Disiplin Progresif, berupa memberikan lebih beratnya sanksi atas pelanggaran yang terjadi terus-menerus.

2.1.2.3 Pengukuran Disiplin Kerja

Umumnya disiplin bisa diukurkan (Manrapi & Cahyono, 2017: 128) yaitu:

1. Tertibnya pekerja saat masuk kantor.
2. Berpakaian rapi.
3. Berhati-hati menggunakan peralatan dikantor.
4. Meniru tahapan pekerjaan.
5. Bertanggungjawab.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator kedisiplinan bekerja (Shinta, 2020: 340) yakni:

1. Jam saat datang dan pulang, serta beristirahat.
2. Berpakaian dan tingkah lakunya disaat bekerja.
3. Rangkaian kegiatan disaat bekerja yang terhubung dengan bagian lainnya.
4. Boleh tidaknya melakukan sesuatu diarea kerja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yakni seberapa besarnya pekerja ikutserta untuk perusahaannya mencakup jumlahnya, bobotnya, waktunya, kehadirannya diarea kerja dan bekerjasama (Hilmawan, 2019: 168). Kinerja yakni pencapaian seseorang didalam organisasinya, disesuaikan dengan tanggungjawabnya, serta menggapai

misinya dengan tidak bertentangan pada norma (Sinamela: 2016: 481).

Kinerja yakni capaian perolahan akhir diamati jika saat tiba ataupun bisa dilihat dari outputnya ataupun targetnya (Wasiman, 2020: 109). Kinerja ialah hasil organisasinya yang dihasilkan selama kurun waktu tertentu (Realize, 2018: 245). Kinerja ialah pengevaluasian pekerjaan diperusahaan dengan maksud menyelesaikan pekerjaan pokoknya sesuai aturan (Shinta, 2020: 340). Disimpulkan kinerja karyawan dijadikan aspek yang memengaruhi berhasil tidaknya perusahaan disaat menuntaskan misinya.

2.1.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Aspek yang memengaruhi kinerjanya karyawannya (Laia, 2018: 12), yakni:

1. Faktor Individu, pekerja dengan tingginya integritasnya tentu mempunyai modal didalam dirinya untuk menjalankan aktivitasnya demi menggapai tujuannya.
2. Faktor Lingkungan Organisasi, dengan tujuan mengejar prestasinya dengan melewati tantangan yang ada, bicara yang baik, hubungan yang harmonis, lingkungannya yang mendukung serta lengkapnya fasilitas bekerja.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Hambatannya disaat mengevaluasi kinerja (Laia, 2018: 13) yakni:

1. Perubahan standar, tidak stabilnya yang memengaruhi kinerja karyawannya.
2. Perbedaan sifat manajer, pimpinan dengan watak yang tak sama. Watak pimpinannya kadang berubah-ubah. Sangat diharapkan pimpinannya selalu berlaku adil.
3. Perbedaan didalam *stereotype* tertentu, segala sesuatunya diwajibkan dituangkan dalam tulisan dengan maksud bisa dipertanggungjawabkan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator dari kinerja karyawannya (Syafitri, 2020: 109) yakni:

1. Kualitas Pekerjaan, kualitasnya pekerja dapat terlihat dari kesanggupannya didalam bidang tertentu yang dikuasainya.
2. Keakurasian waktu, pekerja menuntaskan pekerjaannya sesuai aturannya.
3. Inisatif, tingginya inisatif pekerja disaat menyelesaikan pekerjaannya yang membawa dampak baik bagi kinerjanya.
4. Keahlian, kebiasaannya didalam menyelesaikan keseluruhan tugasnya.
5. Komunikasi, sarana dengan maksud mendapatkan relasi yang bisa meningkatkan kualitas pekerjaannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terlampir penelitian terdahulunya yang ditemukan variabelnya guna memperkuat landasan teori:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Irawan, 2018) (Sinta)	Pengaruh Disiplinnya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Relasi Abadi Jakarta	Analisis Regresi Linear	Disiplinnya memengaruhi kinerja karyawannya
2	(Hikmah & Wilson, 2020) (Sinta)	Pengaruh Pelatihannya dan Disiplinnya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Kinco Prima	Analisis Linear Berganda	Pelatihannya dan Disiplin kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya
3	(Arda, 2017) (Sinta)	Pengaruh Kepuasan Kerjanya dan Disiplin Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya pada BRI Cabang Putri Hijau Medan	Analisis Linear Berganda	Kepuasan kerjanya dan disiplin kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya
4	(Aini & Simanjuntak, 2020) (Scholar)	Pengaruh Motivasi Kerjanya dan Kedisiplinannya Terhadap Kinerja Karyawannya PT Hi-Precision Engineering Indonesia	Analisis Linear Berganda	Motivasi kerjanya dan kedisiplinannya memengaruhi kinerja karyawannya
5	(Hikmah & Sherlie, 2020) (Scholar)	Pengaruh Motivasinya, Disiplin Kerjanya dan Kompensasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia	Analisis Linear Berganda	Motivasinya, disiplin kerjanya, dan kompensasinya memengaruhi kinerja karyawannya
6	(Siregar, 2019) (DOAJ)	Pengaruh Motivasinya dan Kompensasinya terhadap Kinerja Karyawannya pada PT Digidata Terminal Evolusi	Analisis Linear Berganda	Motivasinya dan kompensasinya memengaruhi kinerja karyawannya

Tabel 2.2 Tabel Lanjutan

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
7	(Kristanti & Lestari, 2019) (DOAJ)	Pengaruh Disiplin Kerja Karyawannya dan Motivasinya Terhadap Kinerja Karyawannya Bagian Produksi	Analisis Linear Berganda	Disiplin kerjanya, motivasi kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya
8	(Heryenzus & Laia, 2018) (Sinta 5)	Pengaruh Kompensasinya dan Motivasinya Terhadap Kinerja Karyawannya Dengan Kepuasan Karyawannya Sebagai Variabel Intervening Pada PT BNI Batam	Analisis Jalur	Kompensasinya dan motivasinya memengaruhi kepuasan kerjanya dan kinerja karyawannya
9	(Herman, 2017) (Sinta 5)	Pengaruh Kompetensinya dan Motivasinya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Torindo Internusa Batam	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompetensi tidak memengaruhi kinerja karyawannya, sementara motivasinya dan kompetensinya memengaruhi kinerja karyawannya

Sumber: Peneliti, 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Relevan penelitian oleh (Siregar, 2019) bahwa Motivasinya dan kompensasinya memengaruhi kinerja karyawannya. Jika pegawainya yang bermotivasi yang tinggi umumnya berkinerjanya tinggi juga. Motivasinya dari pimpinan perusahaan sangatlah penting yang mana bisa mewujudkan dorongan sendiri bagi karyawannya guna melaksanakan tugas yang diberikan serta

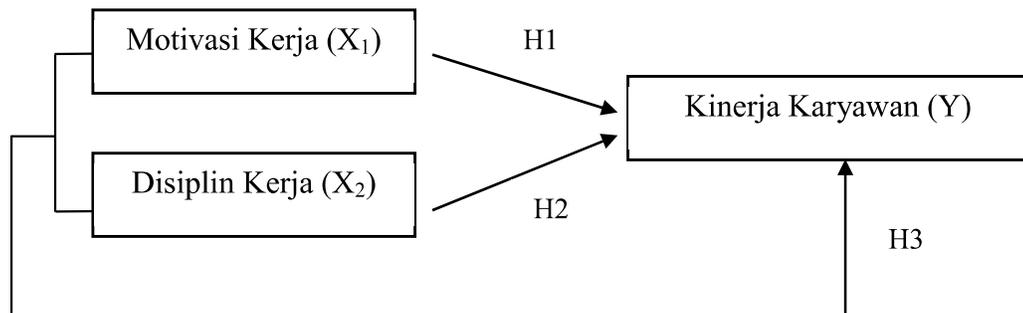
memaksimalkan tanggungjawabnya hingga bisa memaksimalkan kreativitas karyawannya.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Relevan penelitian oleh (Hilmawan, 2019) bahwa motivasi kerjanya dan kedisiplinannya memengaruhi kinerja karyawannya. Baiknya disiplinnya menandakan begitu besarnya tanggung jawab pekerja atas pemerian tugasnya padanya. Tentunya meningkatkan semangat bekerjanya, dan tercapainya tujuannya, karyawannya, serta masyarakatnya. Makanya manajer selalu berupaya supaya bawahannya berdisiplin.

2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Relevan penelitian oleh (Aini & Simanjuntak, 2020) bahwa disiplin kerjanya, motivasinya dan kepuasan kerjanya terhadap kinerja karyawannya. Berhasilnya perusahaannya terpengaruhi atas pencapaian kinerja karyawannya didalam menyelesaikan keseluruhan tugasnya yang diserahkan padanya, maka dari itu pemberian motivasi kerjanya serta peningkatan disiplin kerjanya bagi karyawannya sangatlah penting agar kinerja karyawannya semakin meningkat dan mendorong perusahaan mencapai tujuannya.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2021

2.4 Hipotesis

Ditetapkanlah hipotesisnya penelitiannya ini yakni:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.
- H3: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.