

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah fase mengubah dan merangsang individu untuk melaksanakan sesuatu yang diinginkan oleh penggerak maupun pengarahnya (Burhanudin & Ronny, 2020).

Pengertian motivasi menurut (Leuhery, 2020), ialah dorongan pemunculan motif ataupun hal yang merangsang motif. Mampu didefinisikan motivasi ialah hal yang memicu semangat serta dorongan kerja

Berdasarkan (Winata, 2020) “Motivasi merupakan rangkaian tindakan juga nilai yang mengubah seseorang guna meraih sesuatu sesuai sasaran individu”.

Dapat disimpulkan motivasi ialah aktivitas yang melahirkan suatu semangat serta rangsangan kerja yang bertujuan untuk tercapainya suatu tujuan kerja yang diinginkan.

2.1.1.2 Komponen-Komponen Motivasi Kerja

Komponen motivasi kerja (Petrus & Yvonne, 2020), terklasifikasi atas:

1. **Komponen energi**

Ialah korelasi sebab akibat atas keberadaay upaya juga tindakan individu

2. **Komponen arah**

Ialah perilaku akibat adanya rangsangan alam suatu kepentingan, contohnya individu yang memerlukan uang, akan mendorong segala upaya guna mendapatkan uang.

3. Komponen pemeliharaan

Yakni stabilitas individu akibat dari upaya menjaga lingkungan kerja seseorang.

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Berikut ialah sejumlah indikator motivasi menurut (Sri & Heryenzus, 2020):

1. Keperluan fisik

Merupakan kebutuhan di kehidupan sehari-hari

2. Kebutuhan kemanan

Merupakan kepentingan atas perasaan aman

3. Kebutuhan relasi social

Merupakan kepentingan aka hubungan antar sesama manusia

4. Kebutuhan egoistik

Merupakan kebutuhan akan kebebasan untuk melakukan sesuatu pekerjaan secara puas.

5. Keperluan aktualisasi diri

Merupakan keinginan seseorang yang mau atau bisa melakukan suatu pekerjaan.

2.1.1.4 Membangun Motivasi

Berdasarkan (Wibowo, 2017:324) mengatakan teknik memotivasi harus mampu meyakinkan pemenuhan sejumlah kepentingan individu di masa kerja melalui sbeberapa cara yakni :

1. Mengevaluasi sikap adalah hal pokok bagi manajer guna menguasai tindakannya pada bawahan.
2. Menjadi manajer yang baik yaitu harus rutin ikut dalam pelatihan kepemimpinan.
3. Mengoptimalkan interaksi yaitu komunikasi yang dilakukan antara manajer juga bawahan melalui penyediaan informasi berpresisi.

2.1.1.5 Tindakan Memotivasi

Menurut (Wibowo, 2017:327) mengatakan tindakan memotivasi dating dari perseorangan, hingga pimpinan entitas harus menimbulkan kondisi dimana pegawai mampu memotivasi diri. Terdapat sejumlah perlakuan yang bisa dikelompokkan ke 3 golongan, yakni:

1. *Energize* (memberi daya)
Ialah perilaku pimpinan saat memberikan gambaran.
2. *Encourage* (mendorong)
Ialah aktifitsd pimpinan guna medukung fase motivasi lewat coaching, pelatihan juga pengakuan.
3. *Exhort* (mendesak)

Ialah cara pimpinan membuat pengalaman berdasar upaya juga inisiatif yang merangsang motivasi untuk terus meningkat.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Berdasarkan (Tri & Ramlawati, 2020) mengungkapkan disiplin adalah perilaku kerelaan guna mematuhi serta menerapkan norma regulasi yang berlaku.

Disiplin berasal dari *discipline* yang artinya taat, kontrol diri, teratur, penguasaan diri, pelatihan meluruskan, menyempurnakan sesuatu sebagai kemahiran mental ataupun ciri moral, hukum yang di tuangkan bagi mengoreksi tatanan juga regulasi bagi perilaku (Saputra, 2019)

Disiplin ialah ketentuan dan tindakan yang diperlukan guna melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diemban, sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan (Amelia, 2021).

Mampu dikonklusikan disiplin ialah perilaku seseorang yang menunjukkan sikap atau kepribadian didalam kehidupan sehari-hari yang bertujuan untuk membentuk pengembangan diri seseorang.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Jenis – jenis disiplin kerja (Petrus & Yvonne, 2020), yakni :

1. Disiplin Preventif

Ialah upaya pencegahan adanya penyelewengan akibat ketidakpatuhan pegawai akan regulasi yang ditentukan secara sadar guna memunculkan rangsangan serta ketaatan pada diri pegawai selama bekerja.

2. Disiplin Korektif

Ialah upaya antisipasi atas pengingkaran yang terjadi agar tidak terulang lagi.

3. Disiplin Progresif

Ialah upaya mereduksi kerugian dikarenakan pengingkaran berulang melalui pemberian sanksi tegas.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan (Sri & Heryenzus, 2020) menyebutkan beberapa indikator disiplin kerja, yakni:

1. Taat terhadap aturan waktu

Berupa jam istirahat, pulang, serta masuk.

2. Taat terhadap aturan perusahaan

Berupa tingkah laku, sopan santun, dan cara berpakaian,

3. Taat terhadap aturan perilaku di perusahaan

Berupa keselarasan pekerjaan dengan kompetensi, serta bertingkah laku.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja

Salman, Juli & Muhammad (2020) merepresentasikan kinerja sebagai penerimaan output kerja pegawai berdasar mutu menjadi prestasi pada periode tertentu sejalan akan tugas serta kewajibannya. Tiap entitas menginginkan pegawai yang berprestasi mampu bekerja optimal serta meningkatkan performanya.

Performa ialah mutu serta banyaknya output kerja perorangan juga kelompok di organisasi selama pelaksanaan tugas juga fungsi yang berlandaskan SOP, syarat, normal juga ukuran yang ditentukan serta berlaku pada entitas (Kadek & Yudi, 2020).

Menurut (Ekhsan, 2019) performa ialah serangkaian tindakan yang selaras dengan sasaran entitas maupun unit kerja. Performa ialah sesuatu yang dikerjakan individu serta mampu diamati

Dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja dimana adanya kesepakatan antara pimpinan dan karyawan yang bertujuan untuk memperoleh tujuan bersama.

2.1.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan (Kilvin & Siagian, 2020), yakni:

1. Jumlah pekerjaan mengindikasikan banyaknya tugas terselesaikan dari perorangan maupun kelompok sebagai ketentukam dari entitas. Banyaknya pegawai yang dibutuhkan tampak berdasar ketetapan pekerjaan maupun kuantitas pekerjaan perhari.
2. Mutu kerja pekerja harus mampu sejalan dengan syarat selesainya kerja agar sesuai ketentuan entitas.
3. Kesesuaian waktu 24 Waktu penuntasan pekerjaan beragam. Tiap tugas bertenggat waktu penuntasan berbeda.
4. Kehadiran pekerja pasti mempunyai data kedatangan yang wajib ditaat selama penuntasan pekerjaan berdasarkan waktu yang ditetapkan.

5. Kemahiran kerja sama beberapa individu mampu menuntaskan tugas tepat waktu. Maka dibutuhkan bantuan dari orang lain hingga mampu terselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Sejumlah aspek yang mengakibatkan peningkatan performa pegawai berdasar (Riantiana & Kurniawan, 2020) yakni:

1. **Kekuasaan dan keterampilan**
Kesanggupan individu dalam bekerja. Kian sering melaksanakan pekerjaan makin semakin terlatih hingga memperoleh barang bermutu.
2. **Wawasan atau pengetahuan**
Keilmuan individu terkait macam pekerjaan yang harus dijalankan hingga berketerampilan bagus.
3. **Rencana Pekerjaan**
Ialah agenda kerja yang bisa menyumbang kelancaran tahapan kerja guna teraihnyasasaran entitas. Oleh karenakan pekerjaan dikatakan baik bila beragenda kerja baik hingga mampu memudahkan tahapan kerja yang sesuai.
4. **Watak**
Tiap individu memiliki perilaku yang beragam.
5. **Motivasi Kerja**
Suatu dorongan yang menjadikan pekerjaan tidak berasa berat.
6. **Kepemimpinan**

Kecakapan entitas guna mengatur juga menginstruksikan naggota untuk menjalankan tugas juga tanggungjawab berdasar instruksi pimpinan.

7. Sikap Pimpinan

Ialah sikap pimpinan saat mengorganisir bawahan pada suatu entitas.

8. Budaya Perusahaan

Ukuran kerja yang berlaku bagi entitas juga perlu dipertimbangkan dan mampu disetujui seluruh entitas.

9. Kepuasan Kerja

Ialah kesenangan yang timbul dari pandangan perorangan terkait kinerja yang dilaksanakan serta pengalaman kerja.

10. Tempat kerja

Segala hal yang ada di lingkup pegawai guna mendukung kelancaran kerja.

11. Loyalitas

Pegawai harus bersikap setia juga terus bekerja serta menetap di entitas.

12. Disiplin Kerja

Usaha pekerja guna menaati regulasi entitas seperti jam keluar masuk yang tepat waktu.

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Berdasarkan (Riantiana & Kurniawan, 2020) keuntungan penilaian performa oleh manajemen yakni:

1. Menjalankan tahapan produksi secara efektif juga efisien serta memaksimalkan motivasi bagi anggota.

2. Guna meringankan pembuatan ketetapan.
3. Pengenalan training pekerja serta keperluan pengoptimalan guna menyajikan prasyarat seleksi juga penilaian kerja.
4. Memaksimalkan feedback serta interaksi atasan bersama bawahan.
5. Menyajikan aliran pemerataan penghargaan.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan (Angela & Raymond, 2020) terdapat 5 parameter guna mengkalkulasi performa individual pegawai yakni:

1. Kualitas
Dikalkulasikan melalui anggapan pegawai akan mutu pekerjaan yang dihasilkan serta ketuhan tugas pada kemahiran juga kecapakan individu.
2. Kuantitas
Ialah pencapaian jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit ataupun siklus aktifitas yang terselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Ialah level kesesuaian penyelesaian kerja pada awal waktu, berdasar pandangan koordinasi juga output serta pengoptimalan waktu sisa guna kegiatan lain.
4. Efektivitas
Ialah jenjang pemanfaatan sumber daya organisasi (uang, bahan abku, teknologi, tenaga) dioptimalkan guna memaksimalkan output tiap unit.
5. Kemandirian

Ialah kecakapan pegawai melaksanakan fungsi kerjanya atau kondisi adanya komitmen kerja bersama entitas serta tanggung jawabnya pada kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

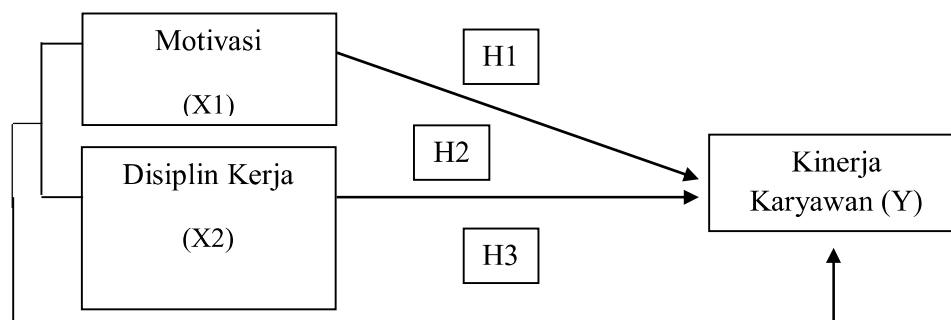
No	Penelitian serta Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	(Siagian, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, serta Motivasi Kerja atas Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam	analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja, budaya organisasi, serta kompetensi berdampak signifikan pada motivasi kerja. Keempat variabel bebas mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan.
2	(Angraini, 2019)	Pengaruh Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Muaro Jambi	analisis regresi linier berganda	Kesimpulan bahwa motivasi serta disiplin berdampak signifikan pada kinerja dan memiliki hubungan positif dalam Manajemen Pajak juga Pemulihan Area Muaro Jambi
3	(Safiih, 2020)	Pengaruh Motivasi serta Disiplin Kerja atas Kinerja	analisis regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berdampak signifikan pada performa pegawai

		Pegawai Pada Pt. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta		
4	(Agau & Achmad, 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairuz Di Palangka Raya	analisis regresi linier berganda	Motivasi serta dan Disiplin Kerja berdampak signifikan pada Performa pegawai
5	(Made & I nengah, 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel	analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja (X2) berimbas baik pada disiplin kerja karyawan pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak, hal ini mampu tampak di koefisien bertanda positif b_{2X2} . Besarnya dampak motivasi juga disiplin kerja pada performa pekerja di Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak yakni 43,6% serta sisanya ialah 56,4% diakibatkan variabel lain yang tidak diteliti pada riset ini. Variabel bebas yang berimbas dominan pada performa pekerja ialah variabel Disiplin Kerja (X2) ialah sebanyak 0,285 sedangkan variabel Motivasi (X1) sebesar 0,246.
6	(Ermawati, 2020)	Pengaruh Motivasi serta Disiplin Kerja	Uji Regresi linier	Motivasi serta Disiplin Kerja berdampak secara simultan juga signifikan pada Kinerja

		Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Pesona Pekalongan	Berganda	Karyawan di Hotel Pesonna Pekalongan.
7	(Ketut & Ketut, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpk Monarch Dalung-Bali	Multiple Linear Regression with Statistical	Hasil riset memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif serta signifikan, Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif serta signifikan, serta Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif serta signifikan

2.3 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran ialah representasi menyeluruh dari variabel yang sedang diteliti untuk mendapatkan tujuan yang diharapkan suatu perusahaan. Pada riset ini ialah pengaruh motivasi juga ketaatan pada performa pegawai (Sri & Heryenzus, 2020). Berikut ialah kerangka pemikiran dalam riset ini:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis penelitian

H1: Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Aviari Batam.

H2: Disiplin mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Aviari Batam.

H3: Motivasi serta disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Aviari
Batam.