

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Saat ini rendah kualitas sumber daya manusia masih terlihat jelas dikinerja setiap karyawan di Indonesia. Ini menyebabkan mengapa kualitas sumber daya manusia yang rendah selalu dicari untuk menyelesaikan masalah karena dengan kualitas rendah sumber daya manusia, kinerja karyawan yang dihasilkan adalah juga miskin (Mudawiyah, Prihatini, & Wulandari, 2019:200).

Motivasi adalah satu indikator yang mempengaruhi kualitas manusia sumber daya. Karena itu, motivasi tinggi sangat kuat dipengaruhi oleh keberadaan pemimpin yang mampu untuk memotivasi karyawan. Karyawan tidak hanya secara resmi bekerja di kantor tetapi juga bisa merasakan dan nikmati pekerjaannya. Karena itu, ia tidak akan merasa bosan dan akan bekerja lebih rajin. Karyawan akan menjadi lebih bahagia dalam bekerja jika didukung oleh berbagai situasi yang melemahkan sehingga mereka dapat berkembang keterampilan mereka (Hersona & Sidharta, 2017:529).

Motivasi adalah program atau inisiatif yang mendorong karyawan untuk mengarahkan, mengarahkan, atau diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap karyawan dengan kondisi kerja positif yang memotivasi mereka untuk mencapai level tertinggi (Razak & Sarpan, 2018:69).

Motivasi adalah pada sikap karyawan mengenai kondisi kerja di tempat kerja melaksanakan pekerjaan mereka, juga menjelaskan motivasi adalah sikap dan energi untuk menggerakkan pekerja diarahkan atau bertujuan mencapai tujuan yang ditetapkan (Tungga, Dewi, Mahanggoro, & Urmila, 2018:248).

Motivasi kerja yang buruk kadang-kadang juga terlihat beberapa karyawan, termasuk menunda pekerjaan, hanya mengerjakan tugas yang ingin mereka lakukan, dan bekerja lebih sedikit dengan penuh semangat (Sardjana & Suharto, 2018:137).

Dari pendapatan para ahli tersebut, dapat disimpulkan pengertian motivasi adalah suatu sikap yang dapat mempengaruhi seseorang untuk memaksimalkan pekerjaan yang mereka melaksanakan pekerjaan yang dapat di arahkan untuk tujuan perusahaan.

2.1.1.2. Faktor-faktor dalam Motivasi Kerja

Faktor dalam mempengaruhi motivasi karyawan (Herawati Mirna, Suyahya Indra, 2019:108) :

1. Faktor Pribadi, dimana karakter pribadi dapat Ini mempengaruhi waktu siklus pembelian dan penjualan keputusan seperti waktu, kinerja, kondisi ekonomi serta gaya hidup.
2. Faktor Lingkungan, dimana setiap faktor yang berpengaruh pada kehidupan pada suatu organisasi dalam proses perkembangan.

2.1.1.3. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja

Prinsip dalam memotivasi kerja karyawan (Herawati Mirna, Suyahya Indra, 2019:106) diantaranya yaitu:

1. Prinsip Kompetisi, dalam hal ini motivasi dapat dijadikan sebagai usaha persaingan baik dalam diri pribadi yang bersangkutan maupun dengan pihak lain diluar pribadi individu tersebut.
2. Prinsip Pemacu, dimana jika Anda termotivasi, Anda akan didorong untuk melakukan banyak tugas.
3. Prinsip Ganjaran dan Hukuman, hal ini adalah kondisi dimana dorongan motivasi yang dilakukan Saya bisa membayar denda, tetapi tidak denda.
4. Kejelasan dan Kedekatan Tujuan, yaitu jelas dan dekat dengan tujuan dapat memotivasi Anda untuk mengambil tindakan.
5. Pemahaman Hasil, yaitu hasil yang dicapai oleh seseorang dapat mendorong tindakan lebih lanjut.
6. Pengembangan Minat, yaitu jika anda benar-benar tertarik pada pekerjaan, Anda akan termotivasi.
7. Lingkungan yang Kondusif, yaitu lingkungan yang membantu membantu mendorong perilaku positif.

2.1.1.4. Indikator Motivasi Kerja

Bidang dan penghargaan yang menekankan pekerjaan dibagi menjadi dua bagian dan enam kualifikasi, termasuk (Susanto, 2019:104):

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)
Kebutuhan fisiologis ialah hal terpenting yang orang butuhkan untuk hidup, termasuk pakaian, makanan, tempat tinggal, dan kehidupan pribadi.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan belum ditafsirkan dalam hal pemulihan fisik, tetapi dalam hal keamanan mental dan perawatan tempat kerja yang tepat.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan keamanan terpenuhi, ketiga, dan kebutuhan sosial terpenuhi. Sebagai orang sosial, orang tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka untuk berinteraksi dengan orang lain.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)

Keinginan untuk ekspansi diri, kepentingan diri sendiri, dan rasa hormat serta verifikasi orang lain untuk mengenali kekuatan dan keahlian kejuruan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization need*)

Keinginan untuk yakin adalah keinginan untuk terhubung dengan sarana untuk mengembangkan apa yang diperlukan untuk menunjukkan keterampilan, keahlian, dan pemahaman.

2.1.2. Disiplin

2.1.1.1. Pengertian Disiplin

Karyawan yang disiplin akan memiliki ini paling baik jika dibandingkan dengan staf yang malas karena butuh waktu untuk melakukan pekerjaan yang sama pada proyek. (Hersona & Sidharta, 2017:530).

Disiplin kerja merupakan menghargai perilaku, menghormati, dan melaksanakan peraturan yang sudah berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan mampu melakukan, jangan menghindari mencegah pelanggaran terhadap tanggung jawab dan wewenang yang diberikan (Razak & Sarpan,