

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi ini perannya sangat penting, harapannya dengan motivasi ini dapat membuat karyawan bekerja keras dan memiliki semangat antusiasme teruntuk meraih tingginya produktivitas. Perilaku individu juga di dengar dan dilakukan stimulasi oleh kebutuhan, keinginan serta keputusan individu. Stimulus tersebut bertujuan menciptakan motivasi yang akan membuat individu untuk bekerja atau melaksanakan aktivitas guna memperoleh kebutuhan dan kepuasan pekerjaannya.

Berdasar pengertian dari (Afandi & Bahri, 2020) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan tersebut.

Menurut (Susanto, 2020) motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif yang berhasil untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Farisi et al., 2020) motivasi ialah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh

sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut (Hendra, 2020) motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh sebab itu motivasi sering sekali juga dibidang faktor untuk pendorong perilaku manusia agar semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan perusahaan.

Menurut (Sembiring & Tanjung, 2021) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang berarti dorongan atau yang menggerakkan.

Berdasar pada penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan dari pengertian motivasi yakni suatu dorongan akan kebutuhan dan keinginan seseorang yang difokuskan pada tujuannya untuk mendapatkan nilai-nilai atau hasil yang maksimal dari apa yang diperlukan perusahaan.

2.1.1.2 Jenis Motivasi

Berikut terdapat 2 jenis motivasi yakni motivasi ekstrinsik dan intrinsik (Fahmi, 2017, p. 100).

1. Motivasi ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ini timbul dari luar diri individu yang mana dapat mendorong individu itu membangun dan menumbuhkan rasa semangat motivasinya didalam diri guna melakukan perubahan semua sikap yang dipunyai individu menuju ke arah yang lebih baik.

2. Motivasi intrinsik (dari dalam diri)

Motivasi intrinsik ialah motivasi yang timbul, tumbuh dan berkembang didalam diri individu itu, kemudian memberi pengaruh pada individu tersebut teruntuk menjalankan sesuatunya dengan cara yang bernilai dan berarti.

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi ialah (Sabrina, 2021, p. 81) :

1. Meningkatkan semangat pekerja dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Memastikan kestabilan pekerja.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Menyelaras pengambilalihan pekerja.
6. Mewujudkan suasa yang baik dan hubungan kerja.
7. Meningkatkan kesetiaan, kreativitas serta kontribusi pegawai.
8. Rasa tanggung jawab pekerja diperbaiki dalam usaha menyelesaikan tugas.
9. Kecakapan yang lebih baik dalam penggunaan bahan mentah.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan peralatan dan bahan baku.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Adapun menurut pandangan (Samsudin, 2019, p. 284) indikator dari motivasi kerja ialah :

1. Kebutuhan fisiologis dasar

kebutuhan yang meliputi makanan, perumahan, pakaian serta berbagai fasilitas dasar yang lain yang dapat memberi manfaat dalam kelangsungan hidup pekerjaanya.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan yang meliputi terbebasnya lingkungan kerja dari berbagai bentuk ancaman, keamanan jabatan (posisi), status kerja yang jelas dan penggunaan pada keamanan alatnya.

3. Kebutuhan akan dicintai dan disayangi

Kebutuhan yang meliputi komunikasi dengan rekan kerja, kebebasan dalam beraktivitas sosial serta kesempatan teruntuk menjalin komunikasi yang akrab bersama dengan orang lain.

4. Kebutuhan akan dihargai

Kebutuhan yang meliputi pemberian suatu penghargaan (*reward*) serta mengakui atas hasil karya seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan yang meliputi kebebasan dan kesempatan dalam merealisasikan harapan dan cita-cita individu, kebebasan dalam mengembangkan talenta dan bakat yang dipunyai individu.

2.1.2 Displin

2.1.2.1 Pengertian Displin

Ialah sikap menghargai yang terdapat didalam diri individu akan ketentuan peraturan dari perusahaan. Apabila peraturan perusahaan ini dilanggar atau

diabaikan, maka dapat dikatakan bahwa karyawan itu mempunyai disiplin yang buruk. Begitu juga keterbalikannya, apabila karyawan menaati peraturannya, sehingga dapat mencerminkan keadaan disiplin yang baik (Fahmi, 2017, p. 75).

Displin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan,peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2020, p. 87).

Menurut (Sadat et al., 2020) disiplin kinerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Firdaus & Chaeriah, 2021) disiplin kerja merupakan 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 menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Yusnandar et al., 2020) disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bawa disiplin ialah suatu sikap, tingkah perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan ketentuan peraturan yang

tertulis ataupun yang tidak tertulis, serta pada kasus pelanggaran sanksi ini tetap di terapkan pada kasus pelanggaran itu.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Displin Kerja

Menurut (Fariati, 2021, p. 283) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja ialah:

1. Tujuan dan kemampuan

Faktor ini dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan dari pencapaian tujuannya ini harus jelas dan ditetapkan dengan ideal. Tujuan tersebut cukup memberi tantangan bagi kemampuan karyawan yang berkaitan, sehingga karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam menuntaskannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan ini memiliki peranan dalam disiplin karyawan, sebab pimpinan itu jadi teladan dan panutan. Pimpinan juga harus memberikan contoh baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan karyawanpun akan meningkat.

3. Balas jasa

Faktor ini berupa gaji dan kesejahteraan yang ikut memberi pengaruh pada kedisiplinan karyawan, sebab balas jasa akan memberi kepuasan karyawan. Adanya balas jasa yang cukup, sehingga akan memberi kepuasan bagi karyawan. Jika kepuasan karyawan tercapai, sehingga akan terwujudnya kedisiplinan didalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia adil. Keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan.

6. Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan dalam bertindak akan memberi pengaruh pada kedisiplinan karyawan. Pimpinan itu harus memiliki ketegasan dan berani dalam bertindak teruntuk memberi hukuman pada tiap karyawan yang indisipliner. Hukuman yang diberikannya sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

7. Sanksi

Faktor ini memiliki peranan yang penting teruntuk memelihara kedisiplinan karyawan. Adanya sanksi ini, kemungkinan besar karyawan akan menaati segala ketentuan peraturan yang ada. Sanksi yang berat ataupun yang ringan dapat mengubah perilaku karyawan agar tidak mengulangi kesalahannya kembali.

2.1.2.3 Indikator Displin Kerja

Terdapat indikator disiplin kerja dalam penelitian ini yang mengacu pada pendapat (Kartika, 2021, p. 95) adalah:

1. Displin preventif

Displin ini ialah upaya dalam menggerakkan karyawan teruntuk mengikuti dan menaati segala pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

2. Displin korektif

Displin ini merupakan upaya dalam menggerakkan karyawan teruntuk menyatukan suatu ketetapan peraturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi/perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah perilaku organisasi yang berhubungan dengan penyediaan layanan informasi terkait kinerja organisasi yang keberadaannya sangat penting karena teruntuk melakukan penilaian apakah pada proses kerja ini dilaksanakan dengan tujuan yang di harapkan ataupun yang tidak diharapkan. Tetapi pada kejadian aktualnya, banyak organisasi yang kurang memahami informasi terkait kinerja karyawan.

Berdasar pada (Sadat et al., 2020) kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan perilaku kerja seorang karyawan yang di tampilkan untuk sebagai prestasi kerja sesuai dengan

peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu dan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Menurut (Yusnandar et al., 2020) kinerja karyawan ialah gambaran mengenai bagaimana tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Halomoan, 2019) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Mahzum, 2019) kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas, baik itu yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja atau target sedangkan kualitas memberi kerapihan dan kesempurnaan pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Menurut (Worang & Runtuwene, 2019) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni membandingkan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja untuk mencapai target yang ditetapkan, karyawan disini harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan pelanggan dengan memberikan layanan yang terbaik berperilaku disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif.

Dari pemahaman kinerja beberapa pendapat diatas bisa kita simpulkan bahwa kinerja itu yakni perbandingan antara hasil kerja dan prestasi kerja yang dikerjakan karyawan dengan standar yang ditetapkan perusahaan atau tempat

mereka bekerja, arti dari kinerja ini juga suatu hasil perolehan individu dalam mencapai target yang ditetapkan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut terdapat berbagai faktor yang dapat memberi pengaruh pada pencapaian kinerja (Satriadi, Agusven, Kusumah, & Sandra, 2018: 11) yakni:

1. Kemampuan

Meliputi daya potensi (IQ) dan realitas (knowledge dan skill). Perihal tersebut artinya pimpinan dan karyawan memiliki IQ yang memuaskan (IQ 110 hingga 120) terdapat juga IQ superior, verysuperior, gifted dan genius dengan pendidikan yang sesuai dengan posisi karyawan serta keahlian dalam menuntaskan pekerjaan keseharian karyawan, artinya akan condong lebih mudah dalam mencukupi kinerja secara maksimal.

2. Motivasi

Yakni suatu sikap pimpinan dan karyawan akan keadaan kerja di lingkungan lembaga tempat bekerja. Mereka memiliki sikap yang pro (positif) terhadap keadaan kerjanya yang akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, tetapi jika sikapnya kontra (negatif) maka akan menunjukkan motivasi kerja yang minim.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Berikut terdapat beberapa penilaian kinerja terhadap organisasi atau perusahaan yang mengacu pada (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018:22) yakni:

1. Berbagai penyelarasan kompensasi

2. Pemaksimal kinerja
3. Kebutuhan latihan serta peningkatannya
4. Pemutusan terkait peletakan promosi, pemberhentian, mutasi, dan perumusan tenaga kerja
5. Teruntuk keperluan penelitian karyawan
6. Mendorong pemeriksaan akan kekeliruan rancangan karyawan

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Mengacu pada (Pangastuti, 2019, p. 27) berikut terdapat indikator-indikator kinerja karyawan ialah:

1. Kualitas
Dapat diukur dari persepsi karyawan akan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas akan kemampuan dan keterampilan karyawan.
2. Kuantitas
Yakni total yang dihasilkan disebut dengan istilah total unit, siklus kegiatan yang dituntaskan.
3. Ketepatan waktu
Tingkat kegiatan yang diselesaikan di awal waktu yang diberikan, ditinjau dari sudut koordinasi dengan hasil output dan mengoptimalkan waktu yang ada teruntuk kegiatan lainnya.
4. Efektivitas
Tingkatan penggunaan sumber daya organisasi seperti uang, tenaga,

teknologi dan bahan baku ini dioptimalkan di waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

5. Kemandirian

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen.

2.1 Penelitian Terdahulu

Dilakukannya penelitian ini diperlukannya acuan dari berbagai penelitian terdahulu yang akan dijadikan sumber rujukan perbandingan suatu penelitian. Perihal tersebut tujuannya agar dapat menggambarkan hasil penelitian serta dapat mengantisipasi adanya kesamaan secara utuh. Berikut ini terdapat penjelasan dari berbagai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan dilakukannya penelitian ini.

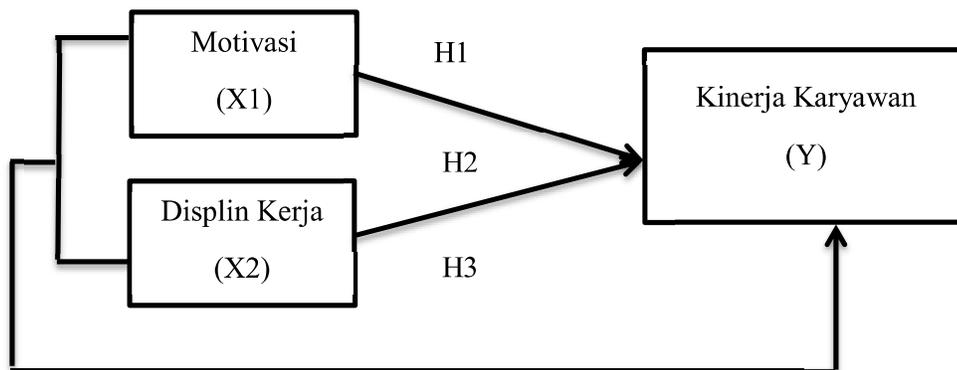
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Harahap & Tirtayasa, 2020)	Pengaruh Motivasi, Displin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan displin secara parsial dan simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	(Laoli, 2019)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Pegawai Organisasi Sektor Publik	Regresi Linear Berganda	Motivasi secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai dengan positif.

3	(Wasiman dkk, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Yusnandar et al., 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan	Regresi Linear Berganda	Disiplin parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan.
5	(Marayasa & Faradila, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.
6	(Marjaya & Pasaribu, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Motivasi secara parsial terdapat pengaruh yang positif pada kinerja pegawai namun tidak signifikan.
7	(Halomoan, 2019)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunindo Adi Persada	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sunindo Adi Persada.
8	(Akbar et al., 2020)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan
9	(Transilvanus et al., 2019)	<i>The Impact of Workplace Environment, Motivation and Workplace discipline on Employees' Performance of Local Water Supply Utility at Sikka Regency, Indonesia</i>	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin kerja secara satuan dan bersamaan dapat memberi pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut uma sekaran dalam (Sunarsih, 2021, p. 104) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir harus memperlihatkan dengan jelas hubungan antara variable yang akan ditelaah dan penggunaan landasan teorinya. Pada penelitian ini, peneliti mempergunakan kerangka pemikiran asosiatif atau hubungannya teruntuk melakukan pengujian kaitan antara variabel. Sehingga peneliti memperoleh rumusan kerangka pemikiran yang akan memberi kemudahan dalam pemahaman mengenai variabel yakni:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasar pada penjabaran landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga didapatkan beberapa hipotesis yang akan dipergunakan pada penelitian ini yang mana meliputi:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Galuh Buana Sukses Di Kota Batam.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT Galuh Buana Sukses Di Kota Batam.

H3 : Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT Galuh Buana Sukses Di Kota Batam.