

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Rivai (2019), Motivasi ialah ketekunan dalam diri manusia dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga diartikan sebagai tindakan yang mengarahkan kepada seseorang untuk melakukan pekerjaannya untuk tercapainya tujuan.

Menurut Handoko (2018), Motivasi ialah salah satu unsur terpenting yang harus digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kembali semangat kerja karyawannya.

Sedangkan menurut Robbins dan Timothy (2018), Motivasi ialah suatu tindakan yang dapat membantu bawahan dalam menghadapi suatu permasalahan dalam lingkungan kerja. Motivasi merupakan bagian dari kegiatan didalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia sebagai tenaga kerja.

Menurut Sutrisno (2020), Motivasi berasal dari kata motivasi yaitu *movere* yang artinya pendorong atau adanya gerakan. Motivasi bagi perusahaan khusus diperuntukkan bagi SDM terutama para bawahan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor yang memengaruhi motivasi bisa di bedakan menjadi :

1. Faktor Internal : merupakan segala hal yang memengaruhi motivasi seseorang yang berasal dari dalam diri orang itu sendiri, yang pada umumnya meliputi :
 - a. Pembawaan diri seseorang tersebut.
 - b. Tingkat Pendidikan.
 - c. Pengalaman masa lampau.
 - d. Keinginan atau harapan masa depan.
2. Faktor Eksternal : merupakan segala hal yang memengaruhi motivasi seseorang yang berasal dari luar diri orang tersebut, yang pada umumnya meliputi :
 - a. Lingkungan kerja
 - b. Pemimpin dan kepemimpinannya
 - c. Tuntutan perkembangan organisasi dan tugas
 - d. Dorongan atau bimbingan atasan.

2.1.1.3 Fungsi Motivasi

Jika seseorang mempunyai motivasi, maka seseorang itu akan memperoleh fungsi dari motivasi tersebut, diantaranya:

1. Mendukung timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan sehingga motivasi melakukan perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah untuk mewujudkan keinginan atau tujuan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Maslow dalam Rivai (2019), yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, ialah kebutuhan yang tergolong menjadi kebutuhan utama.
2. Kebutuhan rasa aman, ialah kebutuhan yang berkenaan dengan perlindungan dari bahaya serta ancaman yang kemungkinan terjadi.
3. Kebutuhan sosial, setiap orang butuh bersosialisasi dan berinteraksi, selain itu setiap orang ingin diterima dalam kelompok dan lingkungannya.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ialah kebutuhan di hormati, dan di hargai oleh pihak lainnya, di akui atas kemampuan yang dimiliki, serta kebutuhan atas prestasinya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang menggunakan kemampuan serta potensi didalam mencapai kinerja yang memuaskan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Saydam (2020), Disiplin ialah suatu kegiatan pertumbuhan suatu organisasi, yang digunakan untuk memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat lebih disiplin dalam bekerja baik secara individu maupun kelompok. Lebih jauh lagi, Simamora (2020), Disiplin sebagai bentuk komunikasi yang digunakan oleh manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau merubah perilakunya serta meningkatkan kesadaran memenuhi peraturan perusahaan.

Siagian (2020) berpendapat disiplin kerja ialah tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyesuaikan peraturan perusahaan, disiplin adalah tingkah laku yang sama dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Singodimenjo dalam Sutrisno (2018), Disiplin merupakan kesadaran dalam setiap karyawan terhadap peraturan-peraturan yang diumumkan pada perusahaan dalam bentuk lisan maupun tulisan mengenai Standar Prosedur Perusahaan (SOP).

Hasibuan (2019) mendefinisikan disiplin kerja merupakan kemampuan dan kesadaran setiap karyawan dalam hal berkomunikasi sesama karyawan maupun dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan, baik secara lisan maupun tulisan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2020) terdapat tiga macam kedisiplinan, yaitu:

1. Disiplin Preventif, yakni tindakan yang membuat pegawai taat pada sejumlah aturan yang berlaku.
2. Disiplin Korektif, yakni di maksudkan didalam menghindari terjadinya pelanggaran serta memperbaiknya dimasa mendatang.
3. Disiplin Progresif, yakni tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat di jatuhkan.

2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan khusus disiplin kerja bisa dijabarkan sebagai peranan penting didalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan diantaranya :

1. Tepat waktu

Tepat waktu dapat didefinisikan sebagai cara atasan dalam menilai kedisiplinan karyawan nya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Misalnya perusahaan menetapkan jam karyawan masuk pukul 07.00 WIB - 16.00 WIB, maka karyawan dapat mengikuti peraturan perusahaan.

2. Taat aturan perusahaan

Taat aturan perusahaan di artikan sebagai mana suatu aturan yang ada di perusahaan harus dapat di taati oleh setiap karyawan guna dapat mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk dapat berkomitmen dengan perusahaan untuk mengikuti setiap peraturan yang ada.

3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggung jawab diartikan sebagai pengabdian karyawan terhadap perusahaan, dalam penggunaan peralatan perusahaan sebaik-baiknya. Serta dapat menghadapi setiap permasalahan yang dihadapi saat bekerja.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja lebih lanjut, menurut Hasibuan (2020) perlu dipahami indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan.

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang akan diberikan oleh atasan terhadap bawahannya harus sesuai dengan kemampuan dari bawahannya, agar karyawan tidak merasa terbebani atas pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

2. Teladan pimpinan

Keteladanan pemimpin penting bagi bawahannya, sebab pemimpin dijadikan panutan berbagai hal seperti disiplin bekerja, jujur, dan adil.

3. Balas jasa

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya membuat karyawan puas apa yang mereka terima. Semakin tinggi balas jasa yang diberikan maka semakin baik pula kualitas kerja seseorang.

4. Keadilan

Keadilan yang diberikan kepada bawahan harus sesuai dengan aturan perusahaan agar menciptakan disiplin kerja yang baik pada perusahaan.

5. Waskat

Atasan harus selalu hadir pada hari kerja agar dapat mengawasi bawahannya langsung. Atasan juga dapat memberikan petunjuk kepada bawahannya apabila mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya.

6. Sanksi Hukum

Hukuman yang berat dapat membuat karyawan terbebani hingga karyawan semakin takut untuk melanggar setiap peraturan yang ada di perusahaan.

7. Ketegasan

Atasan yang mengambil tindakan tegas dalam menghadapi karyawan yang melanggar aturan akan merasa disegani oleh bawahannya.

8. Hubungan kemanusiaan

Bentuk hubungan harmonis yang ada didalam suatu perusahaan yang diciptakan untuk saling menghargai serta menaati peraturan yang ada.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2020:64), beban kerja ialah hal yang dirasa yang terlalu berat yang bisa membuat munculnya rasa tegang pada diri seorang hingga bisa memicu stress.

Menurut Depkes (2021) beban kerja adalah beban yang diterima pekerja untuk menyempurnakan pekerjaannya, seperti mengangkat, berlari, dan lain-lain. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut bisa berupa fisik, mental, ataupun empati.

Beban kerja merupakan seluruh aktivitas yang di haruskan di selesaikan oleh sebuah unit instansi ataupun pimpinan didalam jangka waktu yang sudah di tentukan (Dhania, 2021).

2.1.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman didalam (Sudiyanto, 2020), sejumlah faktor yang memengaruhi beban kerja diantaranya :

1. Faktor Internal, berasal dari dalam tubuh sebagai akibat dari timbulnya reaksi atas beban pekerjaan yang diberikan.
 - a. Faktor Eksternal, berasal dari luar di pekerjaannya yang meliputi tugas, organisasi dan lingkungan kerja.

2.1.3.3 Fungsi Beban Kerja

Beban kerja memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Mengetahui prosedur kerja yang lebih efisien untuk mencapai produk.
2. Menetapkan jumlah tenaga kerja atau peralatan-peralatan kerja yang diperlukan.
3. Menetapkan waktu baku.
4. Menetapkan dasar-dasar yang rasional untuk sistem penghargaan.
5. Penyempurnaan organisasi.

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2020) , indikator beban kerja meliputi ;

1. Target yang diharuskan di capai, tanggapan pegawai terkait besaran target pekerjaannya yang diberikan didalam menuntaskan pekerjaannya.
2. Kondisi pekerjaan, berkaitan dengan tanggapan yang di miliki pegawai atas situasi pekerjaan, misalnya menentukan keputusan secara cepat disaat mengerjakan pekerjaannya.
3. Standar pekerjaan, tanggapan yang di miliki pegawai terkait pekerjaannya, misalnya pekerjaannya yang muncul terkait beban pekerjaannya yang diharuskan di selesaikan didalam jangka waktu yang di tentukan.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Santosa dkk. (2020) kinerja merupakan hasil atau output yang dihasilkan dari suatu indikator atau petunjuk dalam suatu pekerjaan tertentu. Pelaksanaan yang berkaitan dengan pengamanan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan. Hasil yang dapat dicapai dalam pelaksanaan kinerja karyawan yang dapat mencapai tujuan dalam suatu perusahaan.

Menurut Pangesti (2020) kinerja pegawai merupakan hasil keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan, sasaran dan tujuan organisasi atau kemampuan karyawan dalam melakukan sebuah keahlian tertentu.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020), faktor utama kinerja pegawai, yakni :

1. Individual, mencakup kemampuan serta keahlian, pembahasan latar belakang, serta demografi.
2. Psikologis, mencakup tanggapan, kepribadian, motivasi, dan hal lainnya.
3. Organisasi, mencakup sumber daya, pemimpin, penghargaan, struktur didalam perusahaannya.

2.1.4.3 Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan dari kinerja umumnya mencakup :

1. Di dalam menganalisis tingkatan prestasi pegawainya.
2. Memberi imbalan yang sesuai, misalnya gaji pokok dan intensif.
3. Meminta pertanggung jawaban dari pegawai.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020) mengemukakan lima indikator utama kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas, yakni baiknya karyawan didalam menyelesaikan apa yang harusnya di selesaikan.
2. Kuantitas, yakni lamanya karyawan bekerja didalam satu harinya.
3. Tanggung jawab, yakni mempunya karyawan menyelesaikan tugas yang di limpahkan secara tim.
4. Kerjasama, yakni kemampuan karyawan yang di sebutkan sebagai potensi.
5. Inisiatif, yakni berisi tanggung jawabnya yang besar namun diberikan kebebasan bagi tiap karyawannya

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai perbandingan dan referensi dalam penelitian serta dapat memberikan penguat terhadap kajian sebelumnya, seperti:

1. Menurut (Barsah, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disdukcapil Kota Tangerang”. Dengan metode kuantitatif dan populasi 108 orang di dapati hasilnya motivasi dan disiplin memengaruhi kinerja pegawai.
2. Menurut (Damanik *et al.*, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar”. Dengan metode kuantitatif dan populasi 27 orang di dapati hasilnya motivasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar.

3. Menurut (Ichsan *et al.*, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM)- I Bukit Barisan Medan. Di dapati hasilnya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Menurut (Rahayu & Ajimat, 2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretaris Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata”. Dengan sampelnya 50 pegawai di dapati hasilnya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Menurut (Priatna & Ariska, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Administrasi Jakarta Selatan”. Dengan sampelnya 65 responden di dapati hasilnya disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Administrasi Jakarta Selatan.
6. Menurut (Sudiyanto, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Banyuasin”. Di dapati hasilnya kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
7. Menurut (Puspitasari & Dahlia, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai”. Di dapati hasilnya pengendalian internal, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

8. Menurut (Lorinka & Evyanto, 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sammyung Precision Batam”. Dengan populasinya 113 orang di dapati hasilnya budaya organisasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul	Alat Analisis	Kesimpulan
1	Akhmar Barsah, 2019. SINTA 4	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disdukcapil Kota Tangerang.	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan Disiplin memengaruhi Kinerja Pegawai
2	Dini Damanik, Darwin Lie Marisi Butarbutar, Fitria Halim, 2018. SINTA 4	Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar.	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan Etos Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai
3	Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, Lukman Nasution, 2020. SINTA 4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS di AJENDAM – I Bukit Barisan Medan.	Regresi Linier Sedrhana	Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai
4	Eli Rahayu dan Ajimat, 2018 SINTA 4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretaris Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata.	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai
5	Isep Amas Priatna dan Reza Ariska, 2021. SINTA 4	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Administrasi Jakarta Selatan.	Metode Kuantitatif .	Ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul	Alat Analisis	Kesimpulan
6	Totok Sudyanto, 2020. SINTA 4	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Banyuasin.	Regresi Linier Berganda	Adanya pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
7	Ayu Dwi Puspitasari, Lely Dahlia, 2020. SINTA 4	Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.	Regresi Linier Berganda	Pengendalian Internal, Motivasi dan Kepemimpinan memengaruhi Kinerja Pegawai.
8	Efi lorinka, Winda Evyanto, 2022.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sammyung Precision Batam	Regresi Linier Berganda	Budaya Organisasi dan Disiplin memengaruhi Kinerja Karyawan.

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja mencakup usaha untuk mendorong dan memberikan semangat kepada pegawai di dalam bekerja (Puspitasari & Dahlia, 2020). Adanya motivasi tentu saja dapat membantu seorang Polri dalam mengembangkan profesionalismenya serta menciptakan budaya bekerja sebaik mungkin, sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk Polri di promosikan. Pengaruh motivasi bagi kinerja Polri bisa berupa kesejahteraan polisi yang adil dan jelas sesuai dengan kinerja, adanya atensi dari pimpinan, dan gaji yang sesuai dengan resiko kerja

polisi. Hipotesis ini sejalan dengan pernyataan oleh (Puspitasari & Dahlia, 2020) dan (Barsah, 2019) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin ialah sesuatu keadaan yang dibentuk dengan berprosesnya serangkaian sikap yang menampilkan nilai mematuhi serta menaati hingga muncullah ketertiban. Didalam hal inilah, perilaku yang dibentuk yang melewati proses pembinaan, pendidikan serta pengalamannya dari keteladaan di lingkungannya. Tujuan utama dari disiplin kerja ialah supaya bisa memaksimalkan hasilnya dengan melakukan pencegahan berupa boros energi disaat berkerja. Disiplin bisa melakukan pencegahan mencegah kerusakan ataupun kehilangan perlengkapan disaat bekerja yang di sebabkan ketidakhati-hatian, ataupun pencurian. Hipotesis ini sejalan dengan pernyataan oleh (Lorinka & Evyanto, 2022) dan (Priatna & Ariska, 2021) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai.

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

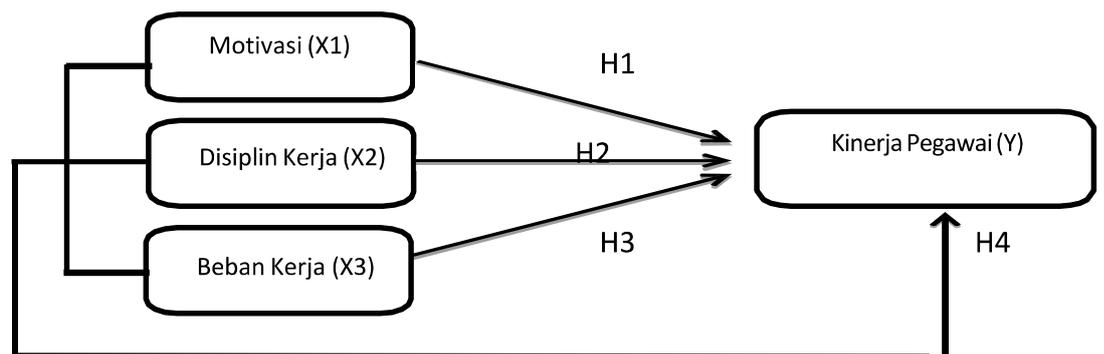
Beban kerja merupakan suatu sudut pandang yang harus di perhatikan didalam tiap instansi, sebab beban pekerjaan ialah faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawainya. Secara umum, beban pekerjaan harus di selesaikan bagi setiap pekerja didalam waktu yang di tentukan. Beban pekerjaan dapat dikatakan sebagai beban jika suatu pekerjaan tersebut tidak dapat di selesaikan, maka tugasnya dan kegiatannya menjadi beban pekerjaan. Hipotesis ini sejalan dengan

pernyataan oleh (Sudiyanto, 2020) yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai.

2.3.4 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Adapun beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya motivasi, disiplin kerja dan beban kerja. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan maka akan menghambat kinerja dari pegawai dan membuat suasana kerja tidak kondusif, maka dari itu agar bisa terciptanya motivasi dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang baik antar pegawai dan pimpinan. Setiap instansi tentu saja mempunyai peraturan disiplin kerja yang harus ditaati. Disiplin juga sangat mempengaruhi kelancaran pegawai demi menghasilkan kinerja yang baik.

Maka didapat kerangka dan hipotesis penelitiannya berikut:



Gambar 2 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis

Di landaskan pada pengkajian teori dan pemikiran yang tertulis, jadi dapat menyimpulkan mengenai hipotesis yaitu:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam.

H3: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam.

H4: Motivasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam.