

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses menggerakkan manusia dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggerakannya atau yang mengarahkannya (Isnaryanto & Burhanudin, 2020). Pengertian motivasi menurut (Leuhery & Sijabat, 2020), adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Winata, 2020) “Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Menurut (Rumengan, 2017) “Motivasi merupakan proses kegiatan serta nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan”.

Mampu dikonklusikan motivasi merupakan kegiatan yang menghadirkan sebuah semangat dan dorongan kerja yang bermaksud guna tergapainya sebuah tujuan kerja yang dikehendaki.

2.1.1.2 Komponen – Komponen Motivasi Kerja

Berikut adalah beberapa bagian atas motivasi kerja (Petrus & Wangdra, 2020), yakni:

a. Energi

Ialah korelasi sebab akibat dari terdapatnya kemampuan usaha serta perilaku individu

b. Arah

Ialah perilaku berarah yang diciptakan sebab terdapatnya pendorongan terhadap keperluan akan sesuatu, misalnya individu butuh uang, maka hendak tercipta beragam tindakan ataupun perbuatan yang mengarah guna mendapat uang.

c. Pemeliharaan

Ialah konsistensi dari sebuah perilaku yang diciptakan bersama tujuan menjaga pada lingkungan lokasi individu bekerja

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Sri & Heryenzus, 2020), motivasi terdiri dari sejumlah indicator yaitu:

1. Kebutuhan fisik (Physical need)

Merupakan kebutuhan akan keperluan dikehidupan sehari-hari

2. Keperluan aman (Safety need)

ialah Kebutuhan akan rasa keamanan

3. Keperluan relasi sosial (Sosial need)

Merupakan kebutuhan terhadap korelasi antar sesama manusia

4. Keperluan egoistik (Esteem need)

Ialah keperluan terhadap kebebasan guna melaksanakan sesuatu pekerjaan dengan puas.

5. Kebutuhan pengaktualisasian diri (Self-Actualization need)

Ialah kemauan individu yang berkeinginan ataupun mampu melaksanakan sebuah pekerjaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sutrisno (2019:86) berpendapat disiplin suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan pada saat menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Menurut (Tri and Ramlawati, 2020) menjabarkan disiplin ialah sikap kemauan serta kerelaan individu guna mematuhi serta menaati norma aturan yang berlaku disekelilingnya. Disiplin sesuai sumber kata *discipline* yang maknanya tertib, taat, mengontrol perilaku, penguasaan diri, pengendalian diri, latihan membentuk, meluruskan ataupun menyempurnakan sesuatu, selaku daya mental ataupun karakter moral, hukum yang diberi guna melatih ataupun membenahi, golongan ataupun sistem aturan guna perilaku (Trio Saputra, 2019).

Disiplin ialah ketetapan serta sikap yang dibutuhkan untuk melakukan serta

menuntaskan tugas yang diemban, hingga memberi untung guna perseroan (Herman Amelia, 2021). Menurut (Ulfa & Surenda, 2021): “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Dapat disimpulkan disiplin merupakan, sebuah perilaku individu yang memperlihatkan sikap ataupun kepribadian dikehidupannya yang bermaksud guna menciptakan perluasan diri individu.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Macam disiplin bekerja ((Petrus & Wangdra, 2020), ialah disiplin:

1. Preventif

Yakni prosedur penangkalan terhadap terdapatnya penyelewengan yang berlangsung sebab pegawai yang tak taat kepada panduan serta kriteria tertentu yang sudah ditentukan dengan sadar tiada pemaksaan untuk terbuatnya pendorongan serta menciptakan kedisiplinan di diri pekerja pada pekerjaan.

2. Korektif

Ialah prosedur penangkalan terhadap terdapatnya penyelewengan yang sudah berlangsung hingga tak berlangsung kembali dimasa depan.

3. Progresif

Ialah prosedur guna meminimalkan kerugian disebabkan penyelewengan yang berulang bersama memberi sanksi yang lebih kritis.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sri & Heryenzus, 2020) beragumen bila disiplin bekerja mencakup 4 parameter, ialah

1. Taat kepada peraturan waktu
Misalnya jam istirahat, pulang, beserta masuknya.
2. Taat kepada peraturan perseroan
Contohnya ketaatan perihal perilaku, sopan santun, beserta cara pakaiannya,
3. Patuh kepada peraturan berperilaku diperseroan
Misalnya kesesuaian kerjaan bersama kemampuan, beserta berperilaku.
4. Taat kepada peraturan lainnya yang tak diperkenankan sepanjang diorganisasi
misalnya norma yang berlaku.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian kinerja

Menurut (Puspita & Widodo, 2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab ang diberikan kepadanya. Menurut (Farisi, Irawati, dan Fahmi, 2020) mengemukakan bahwa kinerja ialah penggapaian capaian pekerjaan pegawai berdasar kualitas ataupun kuantitas selaku prestasi bekerja di periode waktu tertentu diselaraskan bersama tugas serta tanggung jawab. Tiap perusahaan ataupun instansi kerap mengharap pegawai yang berprestasi hendak memberi partisipasi yang maksimal guna perseroan serta mampu menaikkan kinerja. Kinerja ialah kuantitas serta kualitas capaian pekerjaan orang ataupun

golongan diorganisasi guna melakukan tugas pokok serta kegunaan yang berpijakan kepada norma, standar operasional prosedur, kriteria serta ukuran yang sudah ditentukan ataupun yang berlaku di organisasi (Ni Kadek Trisna Dewi dan Made Yuni Darmita, 2020).

Menurut (Muhamat Ekhsan, 2019) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orangkerjakan dan dapat diobservasi

Dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yakni terdapatnya kesepakatan antara atasan serta pegawai yang bermaksud guna mendapat maksud bersama.

2.1.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut (Syafitri & Wasiman, 2020) Pengukuran kinerja karyawan ialah:

1. Total pekerjaan Memperlihatkan seberapa banyaknya penuntasan tugas yang diciptakan individu ataupun banyaknya individu selaku persyaratan khusus dari basis kerja perseroan. Total pekerja yang dibutuhkan mampu ditinjau berdasar syarat pekerjaan ataupun tiap pegawai mampu bekerja kepada berapa banyak tugas sehari.
2. Kualitas pekerjaan Seluruh karyawan wajib mampu mengikuti kriteria penuntasan kerja supaya bisa melaksanakan pekerjaan bersama kualifikasi yang dikehendaki perseroan.
3. Ketepatan waktu 24 Waktu penuntasan pekerjaan lazimnya beda. Sebuah

tugas pastinya mempunyai pula tenggat waktu yang wajib dituntaskan.

4. Kedatangan Pekerjaan tertentu mempunyai absensi kedatangan yang wajib dipatuhi ketika menuntaskan pekerjaan berdasar dengan masa jam yang ditentukan.
5. Daya Kerja Sama Sejumlah orang tak bisa menggarap tuga tepat waktu. Hingga perlu terdapatnya individu lainnya yang membantu hingga pekerjaan itu mampu tuntas tepat diwaktunya.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Beberapa faktor yang berdampak guna menaikkan kinerjakaryawan

berdasar (Riantiana, 2020) yakni:

1. Kekuasaan serta keahlian

Kekuatan yang dipunya individu sepanjang dapat bekerja. Bila makin kerap individu melaksanakan pekerjaan maka hendak terbiasa bersama pekerjaan itu hingga menciptakan produk yang berkualitas.

2. Wawasan ataupun pengetahuan

Pengetahuan individu mengenai macam pekerjaan apa sajakah yang wajib dilaksanakan hingga punya keahlian bekerja yang baik.

3. Perencanaan Pekerjaan

Ialah perencanaan bekerja yang bisa memberi kelancaran langkah bekerja guna tergapainya tujuan organisasi. Maka sebuah pekerjaan dianggap baik bila punya perencanaan bekerja yang baik hingga bisa memudahkan langkah bekerja dengan tepat.

4. Watak

Tiap individu pastinya punya karakter ataupun perilaku yang beda antara satu bersama yang lain.

5. Semangat Kerja

Motivasi guna bekerja didalam serta diluar diri sendiri hingga pekerjaantak dirasa kelebihan beban.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah daya orang di organisasi guna mengontrol serta menginstruksi anggota guna melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka selaras pengarahan atasan.

7. Sikap Atasan

Ialah perilaku atasan saat berurusan ataupun mengontrol pegawainya disebuahorganisasi.

8. Budaya Perseroan

Standar bekerja yang berlaku guna organisasi serta wajib menimbang beserta bisa diterimakan seluruh anggota organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Ialah keadaan yang menggembirakan yang timbul dari sudut pandang individu mengenai pekerjaan yang mereka jalankan serta pengalaman berkaitan ketika bekerja

10. Lokasi bekerja.

Semuanya yang terdapat disekeliling pegawai guna mendukung kelancaranproses kerja.

11. Loyalitas

Individu wajib bisa guna setia serta kontinu bekerja beserta tetap bertahan di perusahaan.

12. Disiplin Kerja

Upaya karyawan untuk mematuhi aturan pekerjaan seperti jam keluar masuk dari area perusahaan selalu tepat waktu

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Berdasar (Riantiana, 2020) manfaat penilaian kinerja oleh management yakni:

1. Melakukan prosedur produksi bersama cara efisien serta efektif beserta memberimotivasi dengan optimal pada anggota organisasi.
2. Guna mempermudah menciptakan ketetapan.
3. Pengidentifikasian pelatihan pegawai serta keperluan pengembangan guna memberi kriteria seleksi serta pengevaluasian penilaian kerja.
4. Menaikkan feedback serta komunikasi antara pimpinan serta bawahan.
5. Menyiapkan saluran pendistribusian penghargaan.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasar (Angela, 2020) adanya lima variabel untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ialah

1. Kualitas

Kualitas bekerja diukur dari persepsinya karyawan kepada kualitas kerja yang dibuat serta kesempurnaan tugas kepada ketrampilan beserta

dayanya pegawai.

2. Kuantitas

Ialah jumlahnya yang dibuat diungkap diistilah misalnya jumlah unit serta total siklus aktivitasnya yang diselesai.

3. Ketepatan waktu

Ialah tingkatan kegiatan dituntaskan awalnya waktu yang dinyatakan, dilihtanya dari sudut berkoordinasi bersamaan pencapaian keluarannya serta mengoptimalkan waktuyang tersedia guna kegiatan lainnya.

3 Efektivitas

Ialah tingkatan pemanfaatan sumber daya organisasi (daya, uang, teknologi, material baku) dioptimalkan bersamaan bersama tujuan meningkatkan penggapaian dari setiap unit pada pemakaian sumber daya.

4 Kemandirian

Ialah tingkatan karyawan yang nantinya akan mampu menjalankan fungsi bekerjanya

5 Komitmen bekerja.

Ialah sesuatu tingkatan ialah karyawan mempunyai komitmen bekerja bersamaan instansi beserta tanggungjawab karyawan untuk kantor.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Studi dan Tahun Studi	Judul Penelitian	Variable	Pencapaian
1	Mauli Siagian (2020) Sinta 5	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam	Disiplin kerja (X1) Budaya organisasi (X2) Kompetensi (X3) Motivasi(X4)	Disiplin bekerja berdampak signifikan pada motivasi bekerja. Budaya organisasi berdampak signifikan pada motivasi kerja. Kompetensi berdampak signifikan pada motivasi kerja. Disiplin kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Budaya organisasi berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Kompetensi berdampak signifikan pada kinerja. Motivasi bekerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai.
2	Angraini (2019) Google Scholar	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta	Motivasi(X1) Disiplin(X2)	M Persamaan regresi linier berganda ialah $Y = 8,266 + 0,243X1 + 0,740X2 + E$. VariableIndependent (motivasi beserta disiplin bekerja)dengan bersamaan berdampak signifikan kepadavariable dependen (kinerja anggota). Sedang motivasi parsial berpengaruh terhadap kinerja serta ariable disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Konklusinya yakni motivasi beserta disiplin berefek signifikan kepada kinerja serta punya korelasi positif pada Management Perpajakan sertaPemulihan Area Muaro Jambi

3	Abdul (2020) Sinta 5	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta	Motivasi(X1) Disiplin(X2)	Capaian studi motivasi berdampak signifikan pada kinerja pegawai sejumlah 46,2%, pengujian hipotesis didapat t hitung > t tabel ataupun (6,422> 2,011).Disiplin kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawaisebesar 38,0%, pengujian hipotesis didapat t hitung > t tabel ataupun (5,419> 2,011).Motivasi serta disiplin kerja dengan bersamaan berdampak signifikan pada kinerja pegawaisebesar 54,2%, pengujian hipotesis didapat F hitung > F tabel ataupun (27,756> 2,800).
4	Putri & Hijriyanto mi (2019) Sinta 5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Rocky Plaza Hotel Padang	Motivasi(X1) Disiplin(X2)	Capaian studi memperlihatkan: 1).1.Motivasi Kerja karyawan ada digolongan baik (74.07%). 2) Disiplin Bekerja Pegawai ada digolongan amat baik (59.26%). 3) Angka R Square 0.155.dengannilai signifikan 0.003 yang maknanya ada dampak yang signifikan antara motivasi bekerja pada disiplin bekerja.1.jumlahnya 15.5% sedang lebihnya 84.5% dipengaruhi variable lainnya.

5	I Made Windu Windika & Nengah Aristana (2020) Sinta 5	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel	Motivasi(X1) Disiplin(X2)	<p>Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak, perihal itu dapat dilihat pada koefisien tandanya positif b2X2. Besarannya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak sebesar 43,6% dan kelebihannya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh</p> <p>variable lainnya yang tak dikaji dalam penelitian ini. Variable independent yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah variable Disiplin Kerja (X2) yaitu sebesar 0,285 sedang</p> <p>variable Motivasi (X1) jumlahnya 0,246.</p>
6	Novita Ernawati (2020) Sinta 5	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Pesonna Pekalongan	Motovasi(X1) Disiplin(X2)	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1) mempunyai dampak yang positif pada kinerja karyawan, Disiplin Kerja (X2) punya dampak positif pada kinerja karyawan. Berdasar pengujian F, Motivasi beserta Disiplin Bekerja berefek dengan bersamaan serta signifikan kepada Kinerja Pegawai diHotel Pesonna Pekalongan. Berdasar pengujian Regresi linier Berganda, dari kedua nilai koefisien regresi</p> <p>variable variable nt (Motivasi serta</p>

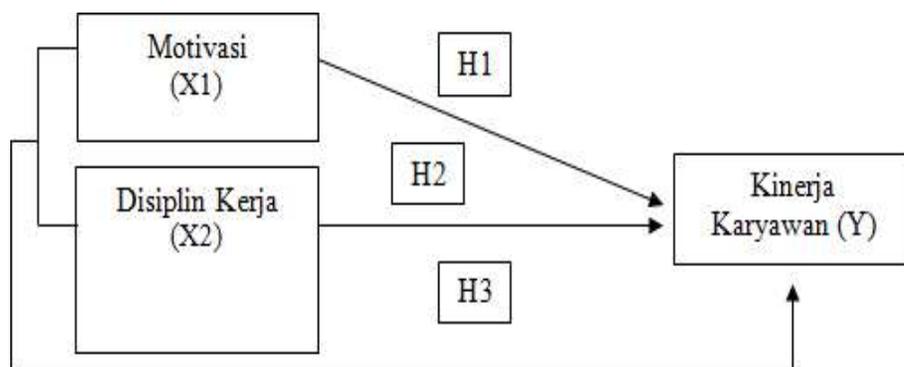
				DisiplinKerja) yang paling berdampak pada variable dependent (kinerja karyawan) ialah Disiplin Kerja yakni jumlahnya 0,467
7	Mohamad Duddy (2020) Sinta 5	Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT. Panca Usaha Lestari in Jakarta	Discipline(X1) Motivation (X2)	The results of this study have a significant effect on discipline employee performance by 47.1%, hypothesis testing obtained significance 0,000 <0.05.0).
8	Suhardi (2021) Sinta 5	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoprof D PenyetDi Kota Batam	Kompensasi(X1) Disiplin (X2)	Kompensasi Dan Disiplin berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. IndoprofD Penyet Di Kota Batam. Berdasar pengujian Regresi linier Berganda, dari kedua angka koefisien regresi (Kompensasi serta Disiplin Kerja) yang paling berdampak pada variable dependent (kinerja karyawan) ialah variable Disiplin Kerja yakni jumlahnya 0,568
9	Antik Putri Utami (2022) Sinta 5	Analisis Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Finishing Pada Perusahaan PT Hanil Indonesia Boyolali	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin(X3)	Sesuai capaian pengkalkulasian mampu dikonklusikan model yang dipakai variable bebasnya yang di studi ini mempergunakan variable kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja memberi sumbangan positif yakni sejumlah 69 % pada variable terikat, sedang kelebihanannya jumlahnya 31% dipengaruhi faktor lainnya di luar variable yang dikaji, seperti pengalaman kerja serta pemberian insentif ataupun faktor yang lain
10	(Novi Octaviani(2021) Sinta 5	Pengaruh DisiplinKerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat	Disiplin Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2)	Berdasarkan capaian pengujian regresi berganda mempergunakan pengujian t memperlihatkan angka

		Unggul Internasional Kabupaten Semarang		sig. 0,044 < 0,05maknya Kepuasan Kerja berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan. Studi ini mendukung studi sebelumnya yang dilaksanakan Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019) capaian studinya yakni Kepuasan Kerja berdampak positif dan signifian pada Kinerja Karyawan. Capaian ini menjabarkan pegawai menimbang kepuasan saat bekerja guna mendapat capaian yang maksimal.
--	--	--	--	--

Sumber: data diolah

2.2 Kerangka pemikiran

Kerangka berpikir merupakan gambaran semuanya dari variable yang tengah dikaji guna mendapat tujuan yang diharap sebuah perseroan. Berdasar latarbelakang persoalan serta kajian teori yang dijabarkan, maka diciptakan suatu kerangka berpikir selaku penggambaran. Pada studi ini ialah pengaruh motivasi serta disiplin pada kinerja karyawan (Sri & Heryenzus, 2020).



Gambar: 2.1 kerangka berpikir

2.4 Hipotesis penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, maka ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Diduga Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Whrilindo Indonesia Perkasa Di Kota Batam ?

H2: Diduga Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT WhrilindoIndonesia Perkasa Di Kota Batam?

H3: Diduga Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja KaryawanPT Whrilindo Indonesia Perkasa Di Kota Batam?