

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan istilah yang berasal dari kata *motive* yang berarti dorongan (*move*), yang dapat diartikan sebagai suatu situasi yang memberikan dorongan terhadap seseorang secara sadar untuk melakukan suatu aktivitas (Bangun, 2012: 312).

Mathis & Jackson dalam (Bangun, 2012: 312), menjelaskan bahwa motivasi yaitu suatu hasrat didalam diri seseorang yang mengakibatkan dirinya melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan dan oleh sebab itu motivasi disebut juga sebagai penggerak untuk mengarahkan seseorang dalam mencapai tujuannya. Seseorang yang termotivasi akan berupaya untuk mencapai tujuannya dengan melalui berbagai usaha yang dia gunakan.

Menurut Robbins (Wijayanto, 2012: 147) dalam upaya meraih tujuan beberapa proses yang diperhitungkan dalam motivasi yaitu seberapa keras seseorang dalam berusaha (*intensity*), arah tujuan (*direction*), dan seberapa gigihnya seseorang akan bertahan dengan upaya yang dilakukan (*persistence*). Schemerhorn (Wijayanto, 2012: 148) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan dari dalam diri seseorang yang mampu memengaruhi tingkatan persistensi dan arahan terhadap upaya yang dikerjakan.

Motivasi pula dapat diartikan sebagai suatu keadaan jiwa dan mental manusia yang memberi energi, kekuatan, dan arahan untuk menyalurkan perilaku dalam

mencapai kebutuhan (*needs*) bersifat biologis, sosial dan ekonomis. Dari segi aktif, motivasi tampak sebagai penggerak daya dan potensi karyawan agar tetap produktif dan berhasil mencapai tujuan sedangkan dari segi pasif motivasi tampak sebagai suatu kebutuhan serta sekaligus sebagai penggerak semua potensi-potensi karyawan maupun sumber daya lainnya (Wijayanto, 2012: 150).

Terdapat berbagai teori tentang motivasi yang kemukakan oleh para ahli. (Wijayanto, 2012) menyebutkan beberapa kelompok teori motivasi sebagai berikut:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini dikembangkan oleh Abraham Maslow, yang mengemukakan bahwa terdapat 5 hierarki kebutuhan manusia, antara lain:

- a. Psikologi (*physiological*), kebutuhan dasar manusia seperti pangan, sandang, dan papan.
- b. Rasa aman (*safety*), kebutuhan akan rasa aman dari gangguan fisik dan emosional.
- c. Sosial (*social*), kebutuhan akan cinta kasih, penerimaan sosial, dan pertemanan.
- d. Penghargaan (*esteem*), kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan dari orang lain.
- e. Aktualisasi diri (*Self-actualization*), kebutuhan untuk memenuhi keinginan diri sendiri dengan kemampuan yang dimiliki.

Selanjutnya Maslow membagi 5 kebutuhan tersebut menjadi 2 kelompok, yaitu:

- a. Kebutuhan tingkat rendah (*lower order needs*), mencakup kebutuhan psikologi dan rasa aman.

b. Kebutuhan tingkat tinggi (*high order needs*), mencakup kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

2. Teori X dan Y

Teori X dan Y adalah teori yang dikembangkan oleh McGregor, yang mengemukakan bahwa manusia dilihat dari 2 sudut pandang yaitu segi negatif (X) dan segi positif (Y), dan jika dilihat dari teori kebutuhan Maslow maka teori X cenderung berkaitan dengan kebutuhan tingkat rendah dan teori Y cenderung terikat dengan kebutuhan tingkat tinggi.

3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Herzberg, yang mengklasifikasikan 2 kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik yaitu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti jenis pekerjaan, prestasi dan tanggung jawab. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berkaitan tentang ketidakpuasan kerja seperti kebijakan perusahaan, dan kondisi pekerjaan.

4. Teori ERG

Teori ERG adalah teori yang dikembangkan oleh Alderfer, mengelompokkan 3 kebutuhan utama, yaitu *existence* (keberadaan) meliputi kebutuhan psikologis dan rasa aman dari teori hierarki kebutuhan Maslow, *relatedness* (hubungan) meliputi meliputi rasa dan hasrat dalam menjalin hubungan antar pribadi, dan *growth* (pertumbuhan) yang meliputi hasrat untuk mengembangkan diri.

5. Teory Kebutuhan McClelland

McClelland mengelompokkan 3 jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan berprestasi atau untuk meraih prestasi, kebutuhan memiliki kekuasaan atau mempengaruhi dan kebutuhan berafiliasi atau disenangi dan diterima oleh orang lain.

6. Teori Evaluasi Kognitif

Merupakan teori yang memandang bahwa terdapat hubungan keterkaitan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

7. Teori *Goal Setting*

Teori *goal setting* merupakan sebuah teori yang menjelaskan bahwa jika seandainya seseorang diberi suatu target yang spesifik, menantang dan sesuai dengan imbalan yang diharapkan, maka orang tersebut akan berusaha memberikan kinerja yang tinggi.

8. Teori *Reinforcement*

Teori *reinforcement* memandang bahwa perilaku merupakan sebuah konsekuensi dari pada lingkungan.

9. Teori *Equity*

Teori *equity* atau keadilan yaitu respon seseorang ketika membandingkan antara upaya yang dikerjakan dengan seberapa hasil yang diterima. Beberapa upaya pembandingan yang dapat dilakukan seorang pegawai, antara lain:

- a. *Self-inside*, membandingkan diri dengan posisi yang sama di dalam organisasi.
- b. *Self-outside*, membandingkan diri dengan posisi yang sama antara internal dengan eksternal organisasi.

c. *Other-inside*, membandingkan diri dengan kelompok lain di dalam organisasi.

d. *Other-outside*, membandingkan diri dengan kelompok lain di luar organisasi.

Setelah membandingkan diri, maka seorang karyawan akan memberikan respon berupa, mengubah tingkat upaya yang akan dilakukan, meningkatkan output atau kinerja, mengubah persepsi terhadap diri, mengubah persepsi orang lain, mencari referensi, dan atau berhenti dari pekerjaan.

10. Teori Ekspetasi

Teori ekspetasi atau juga disebut teori harapan yaitu merupakan teori yang dikembangkan oleh Vroom. Teori ini mengemukakan bahwa tindakan cenderung dipengaruhi oleh kuat dan lemahnya harapan. Seorang karyawan akan termotivasi jika percaya bahwa akan mendapatkan penilaian terhadap kinerjanya sehingga nantinya dapat memperoleh penghargaan seperti peningkatan upah, bonus, dan promosi yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.1.2 Model Motivasi

Dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (Bangun, 2012: 314), mengelompokkan 3 model motivasi, antara lain:

1. Model Tradisional

Seorang pemimpin harus menentukan cara yang efektif dan efisien dalam pekerjaan yang bersifat berulang untuk memotivasi karyawannya dari segi insentif gaji. Model motivasi ini pertama kali dikemukakan oleh Taylor dalam manajemen ilmiah. Dimana para karyawan dianggap cenderung malas dalam

melakukan pekerjaannya sehingga diperlukan suatu cara untuk memotivasi yaitu dalam bentuk uang.

2. Model Hubungan Manusia

Merupakan model motivasi yang dikaitkan dengan pendapat dari Mayo, yang menemukan bahwa suatu pekerjaan dengan siklus berulang cenderung dirasa membosankan sehingga dapat menurunkan motivasi seorang karyawan. Dalam hal ini kontak sosial diperlukan untuk diperlukan untuk menambahkan motivasi karyawan, seorang pimpinan harus mampu menciptakan hubungan yang baik terhadap karyawannya agar merasa dirinya sangat berguna dan dibutuhkan.

3. Model Sumber Daya Manusia

Menurut McGregor, motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh model tradisional dan hubungan manusia tetapi seorang karyawan juga membutuhkan penghargaan atas kinerja yang dicapai. Penghargaan atas kinerja yang dicapai merupakan stimulus pendorong agar tetap termotivasi dan dapat mempertahankan kinerjanya.

2.1.3 Faktor Motivasi

Menurut Sutrisno (Afqiah & Diana, 2022: 3), terdapat beberapa faktor motivasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal, merupakan faktor yang berasal dari diri individu yaitu munculnya keinginan untuk memperoleh suatu capaian, antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup yang merupakan keinginan utama setiap manusia untuk hidup di dunia dan memperhankan hidup dengan cara

mengerjakan segala pekerjaan yang menurut dirinya layak untuk dikerjakan dalam melangsungkan kehidupannya.

- b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, dimana seseorang ingin bekerja karena adanya keinginan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dari tempat bekerja atau orang lain seperti penghargaan atas prestasi, hubungan kerja yang harmonis, dan hubungan terhadap masyarakat.
 - d. Keinginan untuk mendapatkan posisi dalam jabatan, merupakan keinginan yang mampu mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik.
2. Faktor eksternal, merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu yaitu faktor yang memberikan pengaruh terhadap motivasi seseorang, antara lain:
- a. Kondisi lingkungan kerja meliputi sarana dan prasana kerja di tempat dan lingkungan kerja, fasilitas, dan alat bantu kerja, kebersihan lingkungan kerja, serta hubungan yang harmonis dari orang-orang yang berada di lingkungan kerja.
 - b. Kompensasi, yaitu adanya pemberian kompensasi atau upah yang sesuai bagi para pegawai untuk menghidupi diri dan keluarga. Kompensasi merupakan suatu alat motivasi yang digunakan oleh suatu organisasi untuk mendorong kinerja yang baik.
 - c. Jaminan kesehatan, adanya jaminan kesehatan bagi para pegawai untuk menunjang biaya kesehatan, baik dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja.

- d. Promosi, adanya jenjang karir dalam kompetensi di suatu organisasi yang berguna untuk mendorong kinerja para pegawai.

2.1.4 Indikator Motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut Maulidina (Anwar & Afna, 2022: 74), antara lain yaitu:

1. Tanggung Jawab

Seorang pegawai memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja

Seorang pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

3. Kompensasi

Seorang karyawan mendapat upah yang sesuai dengan pekerjaan atau peraturan organisasi secara adil.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Seorang pegawai mendapatkan apresiasi positif atas capaian terhadap pekerjaannya.

5. Pekerjaan Yang Menantang

Keinginan seorang pegawai untuk selalu mencari tantangan baru dalam bidangnya atau diluar kemampuannya, sehingga menimbulkan motivasi untuk menghadapi tantangan tersebut.

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (Sumardin & Nabella, 2020: 319), disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang memiliki niat untuk mematuhi dan sesuai dengan aturan dan yang prosedur yang telah ditetapkan. Niat dapat diartikan

sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu atau keinginan untuk mengikuti aturan. Sikap dan perilaku di tempat kerja ditandai dengan banyaknya inisiatif, dan kemauan untuk mematuhi peraturan. Dalam artian, seseorang yang dianggap memiliki kedisiplinan yang tinggi tidak hanya sekedar patuh dan tegas menjalankan peraturan, tetapi juga memiliki niat yang matang untuk mengikuti peraturan organisasi.

Disiplin dapat diartikan pula sebagai kesediaan dan kesadaran seseorang dalam menaati peraturan, dimana kesediaan yang dimaksud adalah tingkah laku dan sikap seseorang yang dinilai sesuai dengan peraturan perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis, dan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang memiliki niat secara sukarela untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya, Hasibuan (Arif *et al.*, 2020: 107).

Disiplin merupakan wujud dari sikap patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik yaitu mencerminkan adanya rasa tanggung jawab yang besar seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya dimana hal ini mampu mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan organisasi (Arif *et al.*, 2020: 107).

2.2.1 Jenis Disiplin Kerja

Ada beberapa jenis disiplin kerja, menurut (Mangkunegara, 2017: 129) yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan jenis disiplin yang mengupayakan cara untuk menggerakkan pegawai untuk mematuhi tata tertib dan pedoman kerja yang

telah ditetapkan oleh organisasi. Upaya ini bertujuan untuk memelihara pribadi para pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan upaya untuk mengarahkan dan menggerakkan dalam menyatukan suatu peraturan yang telah ditetapkan agar dapat dipatuhi. pegawai yang didapatkan terbukti melakukan pelanggaran maka akan diberi sanksi, dimana hal ini bertujuan untuk memperbaiki diri pegawai agar tetap mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Simamora (Pratama, 2022: 16) ada beberapa indikator dalam disiplin kerja, antara lain:

1. Kepatuhan Pada Peraturan, meliputi tata peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis dimana dibuat agar tujuan organisasi dapat dicapai, maka untuk itu dibutuhkan loyalitas dari para pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Loyalitas yang dimaksud adalah kesetiaan dan kesediaan pegawai dalam mematuhi segala aturan dan tata tertib perusahaan.
2. Efektif Dalam Bekerja, merupakan usaha untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang relatif dan tepat sasaran.
3. Ketepatan Waktu Yang Ketat, berupa jam kehadiran, jam kerja, dan jam istirahat pegawai yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana para pegawai diharuskan untuk selalu tepat dalam penggunaan waktu dalam lingkungan kerja.

4. Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu, merupakan upaya dalam mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan dengan memaksimalkan kinerja yang efisien dan tepat waktu.
5. Kehadiran Tepat Waktu, mencakup tata tertib dalam kehadiran di tempat kerja, tidak terlambat dan tidak mengulur waktu jam istirahat serta tidak mempercepat jam pulang kerja.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (Sitinjak *et al.*, 2021: 3), kinerja berasal dari kata *job performance* yang merupakan prestasi atau capaian sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, dimana prestasi kerja merupakan hasil secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil fungsi kerja atau kegiatan dan keberhasilan seseorang dalam sebuah organisasi atau tim, dalam mencapai sasaran strategik sesuai dengan tindakan-tindakan yang diharapkan yang telah direncanakan sebelumnya (Sinaga *et al.*, 2020).

Menurut Wirawan (Sitinjak *et al.*, 2021: 8) kinerja dianggap sebagai target, tujuan, dan sasaran dalam kurun waktu tertentu, Dalam melaksanakan tugasnya seorang karyawan akan melimpahkan pengetahuan, keterampilan, dan waktu kerjanya untuk mencapai sasaran sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (Sumardin & Nabella, 2020: 318) kinerja merupakan hasil dari kerja yang telah dicapai seseorang dalam hal melaksanakan pekerjaan yang

diberikan kepadanya dan didasarkan atas kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dalam arti seseorang dalam mencapai keberhasilan kinerja harus disertai dengan kemampuan dalam mengerjakan tugasnya, berpengalaman dibidangnya, dan sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.3.2 Unsur-Unsur Kinerja

Menurut Mangkuprawira (Hidayat, 2019: 44), terdapat 2 unsur yang mempengaruhi kinerja, antara lain unsur internal dan unsur eksternal, yaitu:

1. Unsur Internal

- a. Tingkat pengetahuan, meliputi kreatifitas, inisiatif, dan komunikatif sehingga dapat lebih inovatif.
- b. Tingkat pendidikan, tingkat pendidikan yang tinggi dapat dilihat dari sikap dan perilaku serta cara pengambilan keputusan dalam menghadapi suatu masalah.
- c. Tingkat keterampilan, dapat dilihat dari seseorang yang mampu menerapkan dan mempraktikkan pengetahuan yang dimilikinya.
- d. Tingkat motivasi kerja, seseorang yang termotivasi akan mampu menunjukkan kinerja yang baik pula.
- e. Tingkat pengalaman kerja, seseorang yang memiliki pengalaman dalam bekerja mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik dengan memperbaiki diri dari kesalahan-kesalahan sebelumnya.

2. Unsur Eksternal

- a. Lingkungan kerja dan budaya kerja, didefinisikan sebagai unsur-unsur budaya produktif, yang meliputi aspek kepemimpinan, interaksi antara karyawan, interaksi terhadap atasan, manajemen kinerja, pendidikan dan pelatihan, karir, dan kompensasi.
- b. Lingkungan keluarga, kondusifnya lingkungan keluarga yaitu hubungan harmonis dalam keluarga mampu memberikan dorongan dan semangat dalam bekerja agar semakin baik.
- c. Lingkungan ekonomi, meliputi laju pertumbuhan ekonomi, pendapatan, dan tingkat pengangguran.
- d. Lingkungan sosial budaya, meliputi tanggung jawab sosial dan nilai sosial dan sistem nilai terhadap kinerja mendorong seseorang untuk berperan aktif dalam meningkatkan kinerjanya.
- e. Lingkungan belajar, meliputi lingkungan masyarakat yang betapa sadar akan pentingnya pendidikan dan pengetahuan ditandai dengan mutu dan sarana penunjang proses belajar.
- f. Teknologi, semakin canggihnya teknologi baik perangkat keras maupun perangkat lunak maka semakin baik untuk digunakan dalam menunjang kinerja karyawan.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Wijayanto (2012: 259) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dengan istilah *performance appraisal* atau *performance review* dilakukan untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada karyawan untuk memperbaiki kinerja dan juga

organisasi. Menurutnya beberapa penyebab kinerja karyawan tidak optimal yaitu diantaranya:

1. Kurang bekerja keras

Jika seorang karyawan kurang bekerja keras maka karyawan tersebut perlu diberi motivasi.

2. Kemampuan kurang memadai

Kemampuan yang kurang seorang memadai dapat diatasi dengan meningkatkan kompetensi karyawan.

3. Masalah personal

Apabila terdapat masalah personal maka karyawan tersebut perlu untuk diberikan konseling.

Selanjutnya (Wijayanto, 2012: 260) mengungkapkan metode dalam penilaian kinerja, antara lain:

1. *Rating scale*

Merupakan penilaian yang didasarkan pada suatu skala, seperti mulai dari kurang memuaskan hingga sangat memuaskan hingga, dimana objek penilaian meliputi tanggung jawab, inisiatif, hasil kerja.

2. *Checklist*

Penilaian yang didasarkan pada standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, dimana penilaian diberi tanda pada list yang disediakan sesuai dengan capaian seorang karyawan misalnya jika telah menyelesaikan suatu tugas tertentu maka dia diberi tanda silang (x) atau benar (√) diselesaikan,

semakin banyak list kinerja yang terpenuhi maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan tersebut secara keseluruhan.

3. *Critical Incident*

Merupakan penilaian berdasarkan perilaku tertentu yang ditunjukkan baik perilaku yang baik maupun buruk dimana sering kali yang ditulis yaitu kinerja yang bersifat ekstrim.

4. *Assessment Center*

Penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian seperti wawancara mendahului test psikologis, pemeriksaan latar belakang, penilaian oleh rekan sekerja, diskusi terbuka dan menstimulasi dalam bentuk pengambilan keputusan untuk mengetahui baik kelemahan maupun potensi seseorang.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (Nabawi, 2019: 172), ada beberapa indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Ketelitian, kerapian, dan kesesuaian terhadap pekerjaan dapat menghindari kesalahan-kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan dan meningkatkan kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Banyaknya jumlah kerja yang dikerjakan sehingga membuat kinerja tercapai lebih efektif dan efisien.

3. Tanggung Jawab

Seberapa besar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4. Kerjasama

Partisipasi seorang karyawan terhadap antar sesama karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga membuat hasil kerja semakin baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

5. Inisiatif

Melakukan pekerjaan tanpa diperintah terlebih dahulu oleh atasan dan berinisiatif, merupakan suatu hal yang menunjukkan besarnya tanggung jawab terhadap kewajiban di dalam organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam rangka mendukung dan mempermudah penyelesaian penelitian ini, peneliti telah melakukan penelusuran terhadap beberapa penelitian terdahulu yang relevan serta mempelajarinya. Penelitian terdahulu antara lain:

1. Penelitian (Azima, 2023), dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Iklim Psikologi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Majene”. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan metode *survey*, yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kegiatan kerja pegawai KPU Kabupaten Majene serta pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kusioner kepada responden. Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi dan iklim psikologi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat KPU Kabupaten Majene. Dengan adanya

motivasi kerja serta iklim psikologi, mampu memberikan pengaruh yang baik untuk mencapai kinerja yang baik.

2. Penelitian (Alfian, 2023), dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai kantor badan pendapatan daerah Kabupaten Polewali Mandar. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan bersifat *survey*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 36 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis dalam penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
3. Penelitian (Feel *et al.*, 2018), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu sampel sebanyak 25 orang. Metode analisis data menggunakan pendekatan regresi linier berganda dan uji hipotesis berupa uji simultan (F) dan parsial (t) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi

dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai serta variabel bebas memberikan pula pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Dimana dari ketiga variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini, disiplin kerja terlihat memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

4. Penelitian (Wijaya & Anoraga, 2021), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Subah Kabupaten Batang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Subah, Kabupaten Batang. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 122 orang perangkat desa dengan metode *accidental sampling*. Metode analisis data adalah dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. Variabel motivasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh cukup besar terhadap kinerja perangkat desa.
5. Penelitian (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020), berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang berdasarkan dari jawaban

kuesioner yang telah dibagikan kepada sebagian perangkat desa di Kecamatan Punggelan. Dalam melakukan analisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM). Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan H1 diterima yaitu disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan H2 diterima yaitu motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta H3 diterima yaitu lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Punggelan.

6. Penelitian (Sudarso, 2020), dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 84 karyawan. Hasil penelitian berdasarkan uji secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta secara uji simultan motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7. Penelitian (Dompok & Permatasari, 2021), berjudul “Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Batam Kota”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Batam Kota dengan metode penelitian kuantitatif. Dengan sampel 36 orang, hasil penelitian

menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja berdasarkan uji t serta adanya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja berdasarkan uji f terhadap kepuasan kerja,

8. Penelitian (Arifa & Muhsin, 2018), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh secara langsung disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini merupakan Perangkat Desa se-Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak berjumlah 202 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* berjumlah 67 orang dengan menggunakan metode perhitungan rumus *Slovin* serta taraf signifikansi 10%. Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Dengan menggunakan metode analisis uji parsial, analisis jalur, analisis deskriptif, *sobel test*, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan terdapat pula pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa. Dalam hal ini motivasi kerja dapat dibuktikan mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa
9. Penelitian (Sumardin & Nabella, 2020), berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau”. Tujuan dari

penelitian ini yaitu untuk mengetahui Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan rakyat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini berdasarkan hasil Uji *Anova*, dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu koefisien regresi disiplin kerja, semangat kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

10. Penelitian (Akbar *et al.*, 2022), berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar”. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dimana data penelitian diperoleh dengan penyebaran kuisisioner kepada 45 orang pegawai ASN Dinas Perdagangan Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari kedua variabel bebas, variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan.
11. Penelitian (Pragiwani *et al.*, 2020), dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode penelitian adalah metode kuantitatif, menggunakan metode analisis data analisis regresi linear berganda. Pada hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi

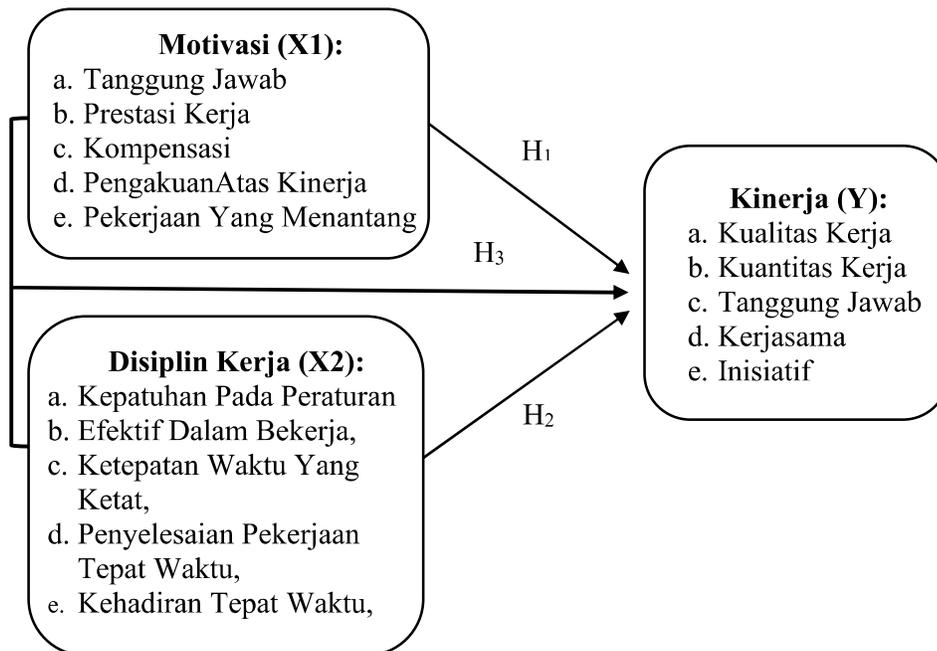
tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan sedangkan Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

12. Penelitian (Hidayat, 2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”. Bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh motivasi dan juga kompetensi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.

13. Penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019), berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan. Serta semua variabel X berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2017: 60) kerangka berpikir adalah sebuah sintesa yang menjelaskan adanya keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan langkah dalam memecahkan permasalahan dalam penelitian dan bersifat konseptual. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu berdasarkan variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2), serta variabel terikat yaitu Kinerja (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan tinjauan pustaka, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

H_1 : Diduga Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Kantor Camat Batam Kota.

H_2 : Diduga Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Kantor Camat Batam Kota.

H_3 : Diduga Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Kantor Camat Batam Kota.