

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Pemberian motivasi oleh perusahaan menggerakkan karyawan untuk bekerja. Motivasi merupakan dukungan dari seorang pimpinan yang bisa mengarahkan seseorang di tempatnya bekerja. Motivasi di berikan agar karyawan bersemangat didalam bekerja serta mampu dengan bijak menghadapi berbagai permasalahan (Alice & Nainggolan, 2018: 3).

Motivasi kerja merupakan tekad seseorang dalam bekerja. Motivasi di artikan sebagai perilaku yang menjadikan seseorang terarah agar menyelesaikan pekerjaannya demi meraih tujuannya (Wulandari & Romdhoni, 2021: 38).

Motivasi merupakan sekumpulan sikap ataupun besaran nilai yang menjadi pengaruh individu atau kelompok untuk menyelesaikan tujuan. Motivasi dapat berasal dari dalam atau luar diri karyawan (Wulandari & Wasiman, 2020: 129).

Dari sejumlah definisi di atas, bisa disimpulkan motivasi sebagai unsur yang dinilai penting yang di gunakan oleh perusahaan sebagai langkah peningkatan kembali semangat bekerja karyawan. Motivasi menjadi tindak tanduk yang bisa menyemangati bawahan didalam menyikapi permasalahan bekerja.

2.1.1.2. Unsur Motivasi

Unsur yang mengarahkan motivasi didalam bekerja (Candra & Dewi, 2022: 104), diantaranya:

1. Kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan
2. Penghargaan bagi pekerja yang sudah bekerja dengan keras
3. Dapat menyikapi permasalahan yang ada
4. Bertanggung jawab pada hal yang dilimpahkan
5. Bisa berkembang cepat
6. Mengikuti secara ketat seluruh aturan bekerja
7. Memanfaatkan peluang saat bekerja

2.1.1.3. Faktor Penentu Motivasi

Faktor lahirnya motivasi menurut (Saputra, 2019) yakni:

1. Gaji, menjadi hal penentu apakah calon pekerja merasa tertarik untuk bergabung bekerja ataupun sebaliknya.
2. Budaya perusahaan, menjadi langkah pekerja didalam menghadirkan suasana yang penuh semangat dan saling bekerja sama.
3. Tujuan pribadi, hal yang bisa di capai siapapun, misalnya dengan bekerja sekeras mungkin agar mendapatkan uang yang banyak guna memenuhi sehari-hari.
4. Tujuan bekerja, tiap pekerja mempunyai tujuan berbeda, ada yang bekerja supaya bisa memenuhi keuangannya, ada juga yang bekerja untuk mengisi kekosongan didalam diri.

2.1.1.4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi bekerja (Setiawan *et al.*, 2020: 123), diantaranya:

1. Arahkan pimpinan, berupa bimbingan pada karyawan hingga para karyawan mampu berperilaku baik serta bisa mencapai tujuan bersama.
2. Kemauan, dengan hadirnya kemauan supaya bisa menyelesaikan pekerjaan sebab terpengaruhi pihak lain ataupun lingkungannya.
3. Bertanggung jawab, karyawan diharuskan menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan padanya dengan meminimalkan kerugian bagi perusahaan.
4. Tujuan, menjadi hal terpenting bagi perusahaan dengan langkah yang terarah serta dengan keras mencapai kesepakatan yang di buat.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kegiatan yang membantu pimpinan bertumbuh dengan maksud membuat karyawan bekerja dengan mematuhi aturan yang diberlakukan (Yuniasih *et al.*, 2018: 120).

Menurut (Saputra, 2019: 319), Disiplin sebagai ajang berkomunikasi antara karyawan dengan atasan didalam merubah perilaku dan memaksimalkan kesadaran serta kemauan untuk mengikuti aturan yang ada.

Menurut (Zianatika & Wasiman, 2022: 1), Disiplin berfungsi mendorong tiap karyawan didalam mengikuti sejumlah kriteria dan aturan yang diberlakukan agar menghindari penyalahgunaan.

Berdasarkan penjelasan ahli di atas, disiplin menjadi cara yang dilakukan atasan dengan memberi masukan kepada bawahannya supaya bisa lebih baik mengikuti peraturan yang ada.

2.1.2.2 Jenis Disiplin Kerja

Dilampirkan beberapa jenis dari disiplin menurut (Candra & Dewi, 2022: 103) berikut:

1. Disiplin Preventif, kegiatan yang menyokong pekerja supaya dapat menjalankan apa yang sudah di atur, yang mana bisa menghindari adanya tindak penyelewengan.
2. Disiplin Korektif, kegiatan yang menangani adanya pelanggaran.
3. Disiplin Progresif, aktivitas yang mana menjatuhkan hukuman berat pada pelanggar.

2.1.2.3 Faktor Disiplin Kerja

Sejumlah faktor disiplin kerja menurut (Wulandari & Romdhoni, 2021: 21) yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
Suatu hal dari pimpinan kepada karyawan yang tujuannya agar karyawan tidak akan merasakan adanya beban dari pekerjaannya.
2. Teladan pemimpin
Keteladanan pemimpin cukup penting untuk karyawannya, sebab akan di jadikan panutan dalam berbagai hal.

3. Balas jasa

Suatu imbal hasil yang di beri perusahaan pada karyawan atas apa yang dilakukannya untuk perusahaan.

4. Keadilan

Suatu hal yang sesuai aturan agar terciptanya kedisiplinan bekerja.

5. Waskat

Pimpinan diwajibkan hadir di hari bekerja agar terawasinya karyawan secara langsung.

6. Sanksi Hukum

Hukuman yang di berikan pada karyawan yang ditujukan agar karyawan enggan melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

7. Ketegasan

Pimpinan yang mempunyai ketegasan dalam menyelesaikan pelanggaran karyawan.

8. Hubungan kemanusiaan

Berbentuk keharmonisan suatu hubungan yang terciptanya rasa saling menghargai satu sama lain.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Sejumlah indikator yang memengaruhi disiplin kerja (Yuniasih *et al.*, 2018)

berikut:

1. Tepat waktu

Cara manajer mengevaluasi disiplin karyawannya pada waktu tertentu.

2. Taat aturan perusahaan

Kepatuhan terhadap aturan perusahaan diartikan bahwa setiap karyawan harus mengikuti aturan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggung jawab didefinisikan sebagai komitmen karyawan terhadap perusahaan, untuk menggunakan teknologi perusahaan sebaik mungkin.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020: 15), Untuk meningkatkan kinerja seseorang, perlu didorong oleh manajernya untuk meningkatkan kinerjanya di tempat kerja mana pun. Prestasi terbaik akan dijadikan pusat perhatian pimpinan diantara karyawan-karyawannya.

Menurut Mangkunegara dalam (Fitria *et al.*, 2021: 89), Kinerja merupakan hasil dari apa yang di capai pekerja atas selesainya tugas ataupun kewajiban yang sudah di limpahkan padanya.

Dari penjelasan diatas, kinerja karyawan akan memperlihatkan seberapa pentingnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawannya. Karyawan akan bekerja dengan mengerahkan seluruh kemampuan hingga mencapai hasil terbaik dari pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Fitria *et al.*, 2021: 89) yakni:

1. Disiplin, perusahaan bisa menilai bawahannya berdasarkan tepat waktu jam kehadirannya.
2. Bonus, apabila gaji yang dibayarkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan saat melakukan pekerjaan tambahan.
3. Tanggung jawab, harus diperhatikan apakah karyawan tersebut komprehensif, jujur, proaktif dan konsisten dalam pekerjaannya.
4. *Job description*, pembagian kerja yang kacau pasti mempengaruhi kinerja sehingga pegawai dapat menjadi beban dan bingung dalam pekerjaannya.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator dari kinerja karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020: 15) sebagai berikut:

1. Seberapa baik kualitas orang yang melakukan setiap pekerjaan.
2. Lamanya waktu karyawan satu hari kerja dan cepatnya karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya.
3. Tanggung jawab, rasa sadar karyawan atas kemampuan melakukan pekerjaan yang diberikan.
4. Mampu bekerjasama dengan sekelompok orang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Adanya inisiatif karyawan yang bisa berkembang menentukan pekerjaan yang mana yang bisa terselesaikan sebelum batas waktunya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan yang dijadikan referensi didalam penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Saputra, 2019), SINTA 1, ISSN: 2477-7862	Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru	Regresi Linear Berganda	Motivasi memengaruhi disiplin
2.	(Farisi <i>et al.</i> , 2020), SINTA 5, ISSN: 2548-9585	Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Lingkungan, Motivasi dan Disiplin memengaruhi Kinerja
3.	(Wulandari & Romdhoni, 2021), SINTA 1, ISSN: 2722-8096	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Motivasi tidak memengaruhi kinerja. Sedangkan disiplin memengaruhi kinerja.
4.	(Yuniasih <i>et al.</i> , 2018), SINTA 4, ISSN: 2685-7057	Pengaruh Penghargaan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Path Analysis	Penghargaan, disiplin, dan motivasi memengaruhi kinerja
5.	(Harahap & Tirtayasa, 2020), SINTA 5, ISSN: 2632-2634	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cab. Kualanamu	Uji F	Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja memengaruhi secara positif

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
6	(Harmawati <i>et al.</i> , 2022), SINTA 4, ISSN: 2599-0578	Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Ponorogo	Regresi Linear Berganda	Dukungan rekan kerja, motivasi, dan disiplin memengaruhi kinerja
7	(Alice & Nainggolan, 2018), Google Scholar, ISSN: 2714-593X	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati	Regresi Linear Berganda	Disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan bekerja
8	Arief, Raden, & Handryono (2018), SINTA 1, ISSN: 26230879	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru	SEM	Motivasi dan disiplin memengaruhi kinerja

Sumber: Peneliti, 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran diperuntukkan agar ditemui penyelesaian dari sejumlah permasalahan yang ada, menciptakan kajian teori lalu melakukan pengujian hipotesis. Berikut kerangka pemikiran penelian ini:

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi di definisikan sebagai proses didukungnya tiap karyawan didalam menyelesaikan tugasnya. Manajer bisa memberikan motivasi ketika mereka merasa bahwa karyawan menjadi kurang kompeten di bidang yang mereka kerjakan. Motivasi begitu bernilai didalam proses penentuan hasil kerja para karyawan,

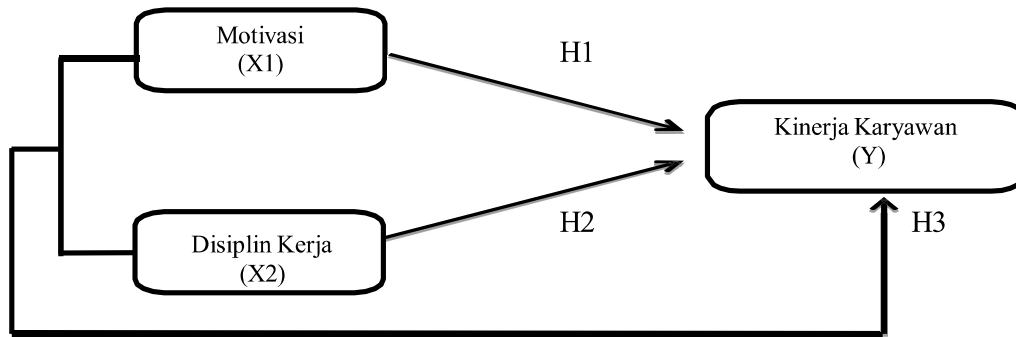
dengan memberi semua arahan dengan maksud karyawan bisa bertugas kembali dengan semangat. Penelitian ini di dukung oleh penelitian Harahap (2020), dengan hasil motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Umumnya hasil kerja dari para karyawan dinyatakan didalam kedisiplinan dan keseriusan para karyawan didalam menyelesaikan apa yang sudah di tugaskan padanya. Disiplin kerja merupakan salah satu titik tolak bagi seorang karyawan yang dianggap layak atas gaji dan tunjangan yang ditawarkan oleh sebuah perusahaan. Penelitian ini di dukung oleh penelitian Harmawati (2022), dengan hasil disiplin secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Kedua variabel ini begitu erat kaitannya dengan kinerja. Dibagian sebelum ini sudah dijabarkan motivasi dan disiplin berhubungan erat dengan kinerja. Hal inilah yang bisa mendorong tiap karyawan agar mengemban tugasnya dengan maksimal serta mendapatkan konsekuensi dari apa yang dilakukan. Diyakini bahwa karyawan mampu mengevaluasi dirinya sendiri dalam bekerja, apakah senang dengan suatu prestasi atau frustrasi karena tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Di sini atasan selalu diminta untuk mengawasi bawahannya. Dengan demikian di dapatilah kerangka dan hipotesis penelitiannya ini berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2023

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitiannya ini berikut:

- H1: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Batu Aji.
- H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Batu Aji.
- H3: Diduga motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Batu Aji.