

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2013: 105) motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong tingkah laku manusia agar giat bekerja serta memiliki antusias yang tinggi agar tujuan dapat dicapai dengan optimal. Kemudian (Arisanti dkk., 2019) mendefinisikan motivasi merupakan alasan seseorang berperilaku dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selanjutnya motivasi juga dijelaskan oleh (Agrasadya, Apriahsyah & Sunarto, 2022) Motivasi adalah sebuah potensi kekuatan dalam diri manusia, yang dapat berkembang dengan sendirinya atau oleh beberapakekuatan eksternal, material dan non-materi. Motivasi juga dijelaskan oleh (Abdullah & Winarno, 2020) sebagai usaha atau dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai semua tujuan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerjamerupakan kondisi yang mendorong tingkah laku manusia dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya oleh beberapa kekuatan eksternal, material dan non-materi.

###### **2.1.1.2 Teori Motivasi**

Teori Motivasi (Hierarki Kebutuhan Maslow) dalam (Antika dkk., 2021) menurut Teori lima kebutuhan Hierarki Maslow yaitu

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan dasar dari seorang manusia seperti makan dan minum.
2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan rasa terlindungi dari ancaman.
3. Kebutuhan Untuk Rasa Memiliki (Sosial), yaitu kebutuhan dalam bersosialisasi.
4. Kebutuhan Akan Harga Diri, kebutuhan dianggap berharga oleh orang lain
5. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk diakui dalam suatu kelompok dikarenakan kemampuan atau potensi diri

#### **2.1.1.3 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja**

Menurut (Effendi & Febrie, 2019) prinsip-prinsip dalam memotivasi kerjakaryawan, yaitu

- a. Prinsip partisipasi, yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
- b. Prinsip komunikasi, yaitu mengkomunikasikan dengan baik tugas yang diberikan kepada karyawan.
- c. Prinsip mengakui adil bawahan, yaitu memberikan pengakuan secara adil kepada karyawan.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu memberikan pendelegasian wewenang kepada karyawan.
- e. Prinsip memberi perhatian, yaitu memberikan perhatian lebih terhadap pekerjaan karyawan.

#### **2.1.1.4 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut (Effendi & Febrie, 2019) tujuan motivasi kerja karyawan, yaitu

- a. Mendorong gairah dan semangat karyawan,
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja,
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan,
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan,
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan,
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan,
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

#### **2.1.1.5 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut (Sedarmayanti, 2017: 240-245) yaitu :

1. Supervisi.
2. Hubungan kerja.
3. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).
4. Keberhasilan (*achievement*).

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Beno & Dodi, 2019) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku

di sekitarnya. Menurut (Permana & Antyo, 2021) Disiplin kerja adalah sikap hormat, menghargai, ketaatan dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menerapkannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi. Implementasi disiplin kerja oleh karyawan harus didukung dengan aturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil, yaitu berlaku bagi semua lini organisasi. Selanjutnya definisi disiplin kerja oleh (Ginting, 2019) disiplin adalah fungsi yang penting, meskipun tidak menyenangkan di hampir setiap pekerjaan manajer, saat dia mencoba untuk mengontrol perilaku yang tidak diinginkan di tempat kerja. Kemudian disiplin kerja merupakan Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer/pimpinan untuk mengubah perilaku karyawan agar mereka meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan dkk., 2019).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

#### **2.1.2.2 Jenis Disiplin Kerja**

Mangkunegara (2017: 129) macam-macam disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu:

1. Disiplin preventif. Kegiatan dalam rangka membentuk disiplin karyawan untuk patuh pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif. Kegiatan disiplin yang dibentuk agar karyawan mampu

melakukan perbaikan akan pelanggaran peraturan yang terjadi.

Tujuan disiplin ini untuk memberikan efek jera kepada pelanggar.

Menurut (Farisi dkk., 2020) sejalan dengan itu, kelompok disiplin kerja yaitu,

1. Disiplin Preventif yaitu tindakan pencegahan karyawan agar tidak melanggar peraturan.
2. Disiplin Korektif merupakan tindakan untuk menangani terjadinya pelanggaran.
3. Disiplin Progresif memberikan hukuman atas pelanggaran yang berulang.

#### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Agustini, 2019: 97-99) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kompensasi yang diberikan.
2. Terdapatnya pemimpin teladan pada perusahaan.
3. Terdapat peraturan yang dijadikan pedoman.
4. Pemimpin yang berani mengambil risiko.
5. Pemimpin yang memperhatikan kesejahteraan karyawan.
6. Menciptakan kebiasaan-kebiasan yang membentuk kedisiplinan.

#### **2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Agustini, 2019:104) terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Tingkat kehadiran.
2. Tata cara kerja.

3. Ketaatan pada atasan.
4. Kesadaran bekerja.
5. Tanggung jawab.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Antika dkk., 2021) Kinerja merupakan pencapaian karyawan atas pekerjaannya. Menurut (Kasmir, 2018) kinerja adalah hasil dari pekerjaan berupa kualitas dan kuantitas seseorang. Menurut (Sinambela, 2017) kinerja (*performance*) kualifikasi yang dicapai oleh seseorang atas pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut (Noor, 2013: 272) kinerja adalah capaian prestasi karyawan atas pekerjaan yang sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang sejalan dengan tujuan ditetapkan perusahaan merupakan kinerja karyawan.

#### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Afandi, 2018: 86-87) yaitu:

1. Kapabilitas, niat dan pribadi karyawan.
2. Penerimaan tugas oleh seorang karyawan.
3. Motivasi yang dimiliki karyawan.
4. Kompetensi dimiliki karyawan.
5. Fasilitas kerja perusahaan.
6. Budaya perusahaan.

7. Gaya kepemimpinan.
8. Disiplin kerja karyawan.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2017 : 75) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi :

- a. Kualitas kerja.
- b. Kuantitas kerja.
- c. Kendala kerja.
- d. Sikap kerja.

Menurut (Silaen dkk, 2021: 6) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- a. Kualitas Kerja.
- b. Kuantitas Kerja.
- c. Ketepatan Waktu.
- d. Efektifitas.
- e. Komitmen.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam membahas masalah penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan dari (Ramya dkk., 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi” dengan alat analisis *Structural Equation Model* menunjukkan Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian selanjutnya oleh (Steffany &

Hikmah, 2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis” dengan alat analisis linier berganda. Hasil penelitian, beban kerja, motivasi kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial dan bersama-sama.

Kemudian penelitian oleh (Kusumasari, 2022) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” dengan alat analisis linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja yang secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian oleh (Arisanti dkk., 2022) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” menggunakan alat analisis linier berganda menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan berpengaruh bersama-sama variabel tersebut.

Penelitian oleh (Abdullah & Alex, 2020) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat” dengan alat analisis linier berganda menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat secara parsial

dan simultan. Selanjutnya Penelitian (Effendi & Febri, 2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT.PP London Sumatera Indonesia Tbk.

Berikutnya penelitian oleh (Ratnawati dkk., 2022) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa” menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Antika dkk., 2021) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono” dengan teknik analisis data analisis regresi linier berganda. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN X Pabrik Gula Lestari (Kertosono).

Penelitian selanjutnya dari (Caissar dkk., 2020) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat)” dengan alat analisis linier berganda menunjukkan Hasil penelitian terbukti bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terakhir penelitian oleh (Farisi dkk., 2020) berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan” dengan alat analisis linier berganda menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Penelitian terdahulu dilihat dari tabel ini,

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Ramya dkk., (2019) Sinta 2	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi	<i>Structural Equation Model</i>	Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2	Steffany & Hikmah (2023) Sinta 5	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis	Analisis Linier Berganda	Beban kerja, motivasi kerja, dan insentif kerja secara parsial dan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sentosa Abadis

3	Kusumasari (2022) Sinta 5	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Linier Berganda	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja yang secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai.
4	Arisanti dkk., (2022) Sinta 5	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Analisis Linier Berganda	motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan berpengaruh.
5	Abdullah & Alex (2020) Sinta 4	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia(Persero), Tbk Cabang Rengat	Analisis Linier Berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rengat secara parsial dan simultan.
6	Effendi & Febri (2019) Sinta 4	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Linier Berganda karyawan	Pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT.PP London Sumatera Indonesia Tbk.
7	Ratnawati dkk., (2022) Sinta 3	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa	Analisis Linier Berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan

				menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Antika dkk., (2021)  Sinta 4	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono	Analisis Regresi	Variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Hasil Uji F menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN X Pabrik Gula Lestari (Kertosono).
9.	Caissar dkk., (2020)  Scopus	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat)	Linier Berganda	Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
10	Farisi dkk., (2020)  Sinta 5	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

				karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.
--	--	--	--	--

Sumber : Diolah peneliti (2023)

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Penelitian bertujuan melihat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2.3.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan oleh atasan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian (Ardhani & Sri, 2019) yang menghasilkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam.

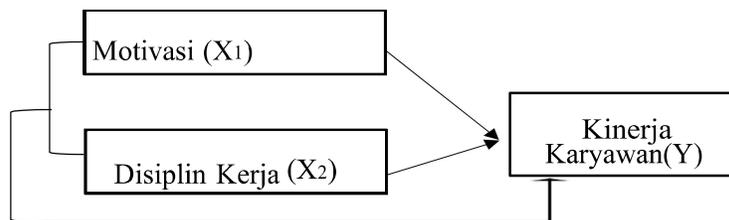
#### 2.3.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan tindakan patuh terhadap semua aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketika disiplin kerja meningkat maka kinerja perusahaan akan meningkat. Penelitian oleh (Muslimat & Hariyaty, 2021) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2.3.3 Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi dan disiplin kerja merupakan dua hal yang dibutuhkan oleh

karyawan agar dapat mendorong kinerja. Motivasi dan disiplin kerja harus berintegrasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Fitri & Nelly, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Serta secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu:

$H_1$  = Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT NFB Batam.

$H_2$  = Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT NFB Batam.

$H_3$  = Diduga Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT NFB Batam.