

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Deskripsi Konseptual

2.1.1 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Dua orang yang berbeda bisa saja mengatakan dan meyakini bahwa mereka ingin menjadi karyawan yang baik. Intensitas dari keinginan mereka untuk menjadi karyawan yang baik merupakan ukuran dari motivasinya. Walaupun demikian pimpinan tentunya akan lebih memperhatikan kepada apa yang mereka lakukan dari pada apa yang mereka katakan dan yakini itu. Jadi motivasi sesungguhnya adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang ia katakan, bukan sekedar janji dan keinginan, dalam buku (Widodo, 2018).

Menurut (Ansory & Indrasari, 2018), Motivasi didalam manajemen diarahkan kepada sumber daya manusia, terutama bagi seorang karyawan. Motivasi adalah tentang menyalurkan kekuatan dan potensi orang-orang yang ingin bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi individu sangat penting, karena motivasi yang terlibat dalam mempengaruhi perilaku seseorang, termasuk kegiatan belajarnya. Tingkat motivasi seseorang mempengaruhi keinginan untuk belajar dan banyaknya materi yang akan

dipelajari, karena motivasi inilah yang memberi kekuatan dan arah pada perilaku seseorang dalam (Ansory & Indrasari, 2018).

Seberapa kuat motivasi seorang individu menentukan sebagian besar kualitas perilakunya dalam belajar, bekerja dan kehidupan lainnya. Penelitian motivasi telah lama menjadi minat para pendidik, manajer, dan peneliti, khususnya dalam kaitannya dengan pentingnya perjuangan kinerja. Dalam konteks studi psikologi, Abin Syamsuddin Makmum (2003) dalam buku (Ansory & Indrasari, 2018).

Motivasi adalah masalah kompleks. Tidak ada seperangkat petunjuk yang mudah dan dapat menjamin membangkitkan dan meningkatkan motivasi seseorang. Upaya meningkatkan dan mempertahankan motivasi memerlukan perjuangan tanpa henti bagi para pimpinan dan anggotanya dalam buku (Widodo, 2018).

Motivasi diri (*Self-motivation*) memegang peranan penting orang yang berhasil cenderung untuk terus berhasil. Keberhasilan yang, lalu sasaran karier yang menantang, ahli di salah satu atau lebih bidang tertentu, bangga akan kemampuannya dan percaya diri akan turut mendorong motivasi diri seseorang dalam buku (Widodo, 2018).

Motivasi tidak bersifat tetap. Seseorang yang memotivasinya rendah bisa menjadi orang yang bermotivasi tinggi. Demikian pula, orang yang motivasinya baik bisa saja hilang motivasinya. Jadi orang yang sudah bermotivasi tidak dapat dijamin akan selalu bermotivasi. Ini menandakan bahwa motivasi harus secara terus menerus dibina, atau dengan kata lain upaya untuk memotivasi anggota jangan sampai berhenti (Widodo, 2018).

Teori Motivasi menurut (Widodo, 2018) mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori x (negatif) dan teori y (positif), menurut teori x empat pengadaian yang dipegang manajer:

- a. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- b. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal dalam buku (Fathoni, 2014).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2014).

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan. Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bila mana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak

lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistic melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam buku (Fathoni, 2014).

Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan (Supomo & Nurhayati Eti, 2018).

2. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya ialah: dalam buku (Supomo & Nurhayati Eti, 2018)

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan seseorang ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan.

b. Keteladanan pimpinan

Keteladanan seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pemimpin merupakan suri teladan dan panutan bagi para karyawannya. Pemimpin harus memberikan contoh, seperti memiliki perilaku yang baik, berdisiplin tinggi, jujur, adil, serta kata-kata dan perbuatannya

sesuai. Jika seorang pemimpin memiliki kepribadian kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahannya pun akan kurang disiplin

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi/instansi. Jika kecintaan karyawan dari hari ke hari semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hail ini berarti bahwa atasan harus selalu ada/hadir di tempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan. Jadi, waskat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan, sehingga pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri atas direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

3. Prinsip Disiplin Kerja

Husein (2000 : 39) didalam buku (Daryanto & Bintoro, 2017) berpendapat bahwa seorang karyawan yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

- a. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
- c. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
- d. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
- e. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
- f. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
- g. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
- h. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Manajemen kinerja menurut Costello (1994) di dalam buku (Daryanto & Bintoro, 2017) adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja didefinisikan oleh bacal (1999) dalam buku (Daryanto & Bintoro, 2017) sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Schwarz (1999). Dalam buku (Daryanto & Bintoro, 2017). Mendefinisikan manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut pencapaian tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan dan sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula dengan penilaian kinerja. Menurut amstrong (2004) dalam buku (Daryanto & Bintoro, 2017), manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kemampuan tim dan contributor individu.

Manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka panjang waktu tertentu baik pendek maupun panjang. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins,2006 :260) dalam buku (Daryanto & Bintoro, 2017):

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja (Prestasi Kerja)

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964:484) dalam buku (Mangkunegara, 2017) yang merumuskan bahwa :

$$a. \textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$b. \textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

c. *Ability* = Knowledge + Skill

3. Indikator Kinerja

Karena kinerja karyawan pada dasarnya diukur terhadap kepentingan organisasi, metrik pengukuran diselaraskan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja bisa dilakukan dengan menggunakan dimensi (Priansa, 2016),diantaranya:

a. *Quantity of Work* (kuantitas dalam pekerjaan)

Jumlah pekerjaan dalam hubungan antara jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam periode waktu tertentu dan produktivitas tenaga kerja.

b. *Quality of Work* (kualitas dalam pekerjaan)

Kualitas pada pekerjaan berkaitan terhadap pertimbangan ketelitian, kerapihan, serta kelengkapan untuk mengolah pekerjaan-pekerjaan yang ada pada suatu perusahaan atau organisasi.

c. *Dependability* (kemandirian)

Kemandirian menyangkut kemampuan karyawan dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan bantuan pihak lain seminimal mungkin. Kemandirian juga menunjukkan tingkat komitmen karyawan yang tinggi.

d. *Inisiatif* (inisiatif)

Pertimbangan kemandirian seorang karyawan berkenaan pada inisiatif, fleksibilitas dalam berpikir dan ketersediaan dalam bertanggung jawab walaupun tidak ada perintah dari manajer atau atasan.

e. *Adaptability* (adaptabilitas)

Adaptabilitas mengacu pada kemampuan dalam beradaptasi dengan lingkungan dan beradaptasi dengan perubahan kondisi kerja.

f. *Cooperation* (kerjasama)

Kerjasama adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

2.2. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan dapat membantu penulis untuk dijadikan sebagai bahan acuan dalam melihat beberapa pengaruh hubungan antar variabel independen dan variabel dependen yang memiliki kesamaan dalam penelitian yang kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis.

Beberapa penelitian yang terkait dalam variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel II.1 Penelitian yang Relevan

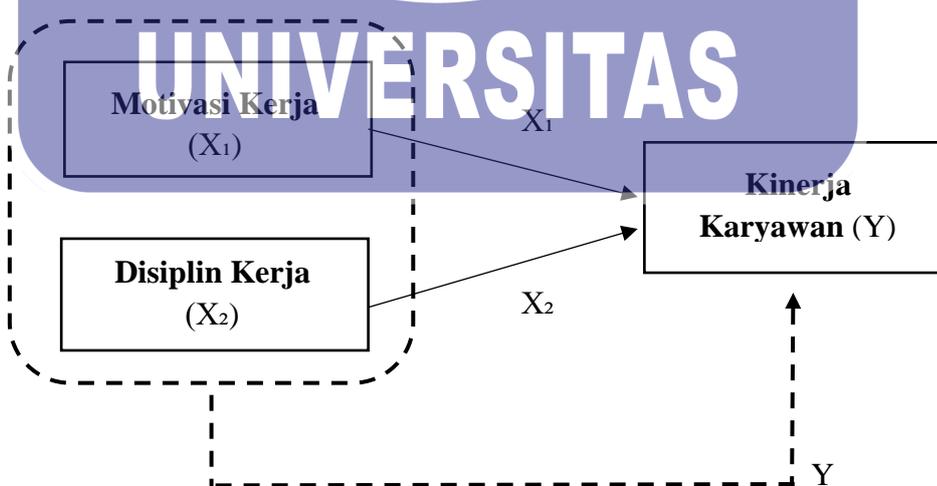
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Indriyani, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto)	Variabel Independen :Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	1. Analisis Kuantitatif 2. Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto.

2.	(Agustian, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada pegawai Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar)	Variabel Independen : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, Variabel Dependen : Kinerja pegawai	1. Analisis Kuantitatif 2. Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar)
3.	(Effendi & Yogie, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT.PP London Sumatera Indonesia Tbk	Variabel Independen : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, Variabel Dependen : Kinerja pegawai	1. Analisis Kuantitatif 2. Analisis Regresi Linier Berganda	menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT.PP London Sumatera Indonesia Tbk
4.	(Abdulah, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan SMK Ksatria Jakarta).	Variabel Independen : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	1. Analisis Kuantitatif 2. Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara bersama-sama (simultan), terdapat pengaruh signifikan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SMK Ksatria Jakarta.

5.	(Ekhsan, 2022)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Syncrum Logistics)	Variabel Independen : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	1. Analisis Kuantitatif 2. Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistic.
----	----------------	--	---	--	---

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka fikir dalam penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu disiplin kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2). Kedua faktor tersebut merupakan variabel independen, sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen. Kemudian variabel-variabel tersebut diukur tingkat signifikansinya dengan analisis regresi. Skema hubungan antara pertumbuhan ekonomi dengan variabel-variabel yang mempengaruhi dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Peneliti

Gambar II.1
Kerangka Berpikir

Keterangan:

-----> : Pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y

————> : Pengaruh masing-masing X_1 dan X_2 terhadap Y

2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho 1: Motivasi Kerja tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Pasar Jaya.

Ha 1: Motivasi Kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Pasar Jaya.

Ho 2: Disiplin Kerja tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Pasar Jaya.

Ha 2: Disiplin Kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Pasar Jaya.

H0 3: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Pasar Jaya.

Ha 3: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Pasar Jaya.