

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

Menurut Faiqotul Himma (2022) motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku dalam organisasi dan tingkat usaha serta gigih dalam menghadapi suatu masalah. Sedangkan menurut Pinder dalam Iskandar (2018) Motivasi kerja adalah kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorongnya untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan arah, Intensitas, dan dalam jangka waktu tertentu.

a. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Pinder dalam Iskandar (2018) antara lain:

- 1) Pencapaian dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan berdasarkan pada tujuan dan sasaran.
- 2) Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran.
- 3) Sifat dan ruang lingkup pekerjaan.
- 4) Adanya peningkatan tanggung jawab.

5) Supervisi hubungan antar perseorangan.

6) Gaji mengalami peningkatan.

Faktor tersebut tentu akan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seperti upah yang sesuai dengan kinerja dan jaminan hari tua dan apabila terdapat di perusahaan, hal ini akan meningkatkan motivasi kerja karyawannya juga.

b. Indikator Motivasi Kerja

Peneliti menggunakan teori indikator motivasi kerja menurut McClelland, dalam Mangkunegara (2014) dimana membagi indikator motivasi terdiri dari :

1) Motivasi prestasi (*need for achievement*)

Dorongan untuk melebihi, mencapai standar – standar, berusaha keras untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan pencapaian prestasi.

2) Motivasi berkuasa (*need for power*)

Dorongan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Motivasi memiliki kekuasaan adalah keinginan

untuk memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh, dan Mengendalikan individu lain. Individu dengan kebutuhan kekuatan (*need for power*) tinggi suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status, serta cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh atas individu lain daripada kinerja yang aktif.

3) Motivasi membangun hubungan (*need for affiliation*)

Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. Motivasi yang ketiga dipisahkan oleh MC Clelland adalah hubungan. Kebutuhan ini telah mendapatkan perhatian yang paling sedikit dari para peneliti. Individu dengan motivasi hubungan yang tinggi berjuang untuk persahabatan, lebih menyukai situasi yang kompetitif, dan menginginkan hubungan – hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi.

2. Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2013:75), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2005) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan – tujuannya. Berdasarkan paparan tersebut, Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi.

a. Faktor - Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat banyak faktor - faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2005) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

1) Tujuan

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada

karyawan harus sesuai dengan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan ini diluar kemampuan atau bahkan jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man on the right place and the man on the right job* yaitu menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan atau keahliannya.

2) Teladan

Teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang disiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Pimpinan

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan karyawannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik pula.

4) Balas Jasa

Balas Jasa atau (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Artinya, semakin besar balas jasa yang diberikan, semakin baik pula kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin tinggi selama kebutuhan – kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

5) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, juga tercipta kedisiplinan yang baik. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

6) Waskat

Waskat atau (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan

perusahaan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif itulah, maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

7) Sanksi

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilaku. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan *indiscipliner*, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

8) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap

karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

b. Indikator Disiplin Kerja

Pada penelitian ini menggunakan indikator disiplin kerja menurut teori Malayu S. P. Hasibuan (2005) yaitu :

1) Kehadiran ditempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan.

Menurut Nurjaya (2021) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Maka optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut (Hasibuan 2006) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan tersebut kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut Stolovitch and Keeps dalam Mangkuprawira (2003) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada Tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja menurut Faustino Cardoso Gomes, kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas – tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Cascio kinerja adalah pencapaian

tujuan karyawan tugas yang diberikan. Menurut Mangkunegara bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mathis dan Jackson adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

a. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko dalam Andrian (2010) yaitu faktor – faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek – aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Menurut Bernardin bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut :

- 1) Disiplin Kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kedisiplinan pekerjaan yang dihasilkan ataupun dilaksanakan

serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan ketepatan karyawan.

- 2) Lingkungan kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap fasilitas dan cara kepemimpinan atasan yang dapat meningkatkan kinerja kepegawaian.
- 3) Motivasi kerja, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan.
- 4) Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing – masing dengan tanggung jawabnya.
- 5) Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instalasi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Afandi (2018), terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Aspek kemampuan, kepribadian, dan minat kerja individu.
- 2) Tingkat kejelasan dan penerimaan karyawan terhadap tugas yang diberikan.
- 3) Motivasi kerja yang mendorong peningkatan kinerja.

- 4) Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan.
- 5) Fasilitas kerja yang mendukung kinerja karyawan dan diberikan oleh perusahaan.
- 6) Budaya kerja sebagai pola perilaku yang umum di perusahaan dan diulang secara berkala.
- 7) Peran kepemimpinan dalam mengarahkan dan mengontrol karyawan.
- 8) Disiplin kerja, mencakup hormat, penghargaan, dan patuh terhadap peraturan perusahaan.

Dari kerangka konseptual tersebut, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan mengacu pada hasil dari individu yang terus berupaya pantas dalam bekerja.

b. Indikator Kinerja karyawan

Ada beberapa pengukuran kinerja pegawai menurut Gomes (2013 : 134) adalah sebagai berikut :

- 1) *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- 2) *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job Knowledge*: Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

- 4) *Creativeness*: keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dari Tindakan – Tindakan untuk menyelesaikan persoalan – persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation*: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- 6) *Dependability*: Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.

Sedangkan menurut T.R Mitchell dalam Budi (2008), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

- 1) *Prom Quality of Work* (kualitas kerja)
- 2) *Promptness* (Ketepatan waktu)
- 3) *Initiative* (inisiatif)
- 4) *Capability* (Kemampuan)
- 5) *Communication* (Komunikasi)

Jika ukuran pencapaian kinerja sudah ditetapkan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini dengan standar yang dibuat oleh periode waktu yang bersangkutan, akan didapatkan tingkat kinerja dari seorang karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

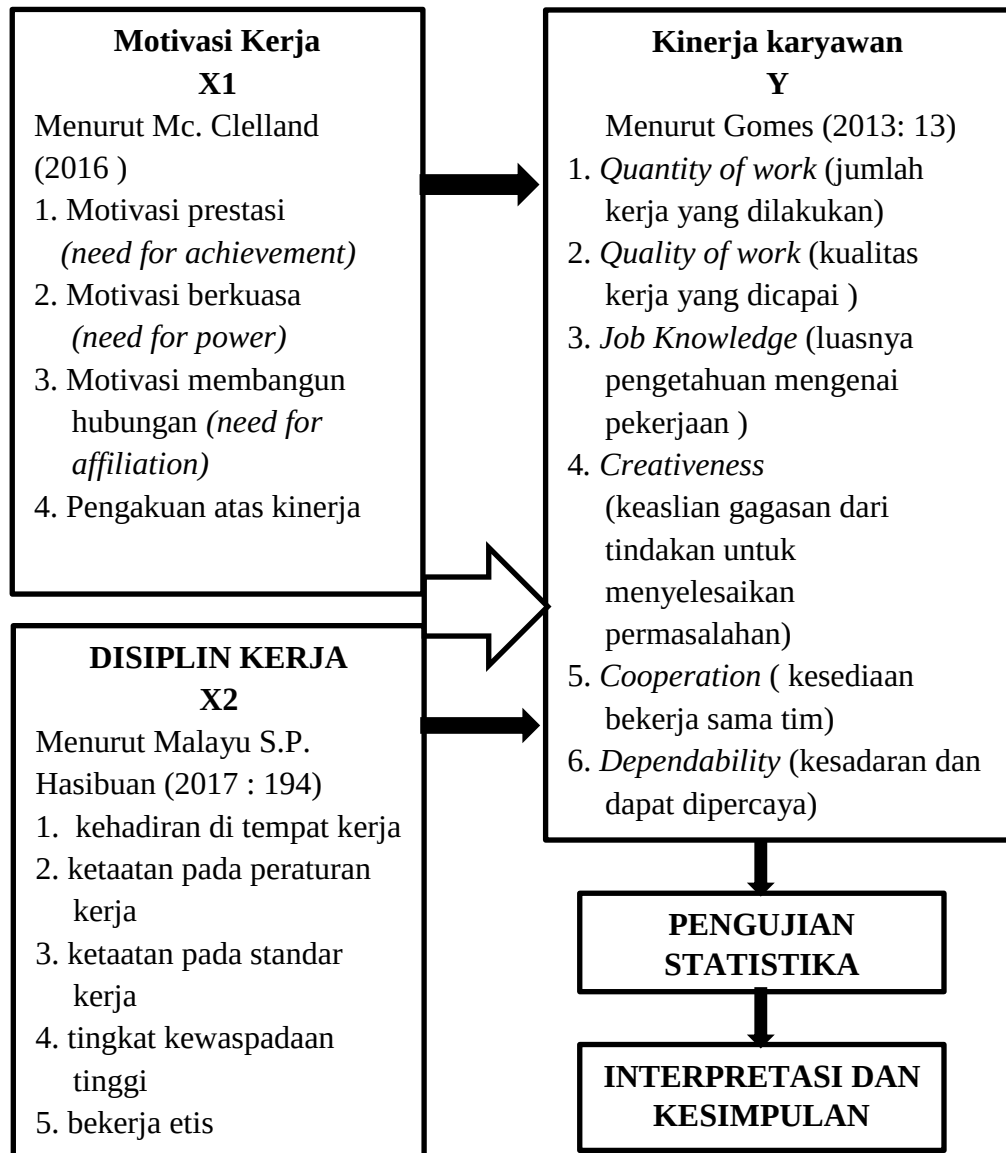
No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Nunu Nurjaya (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hazara Cipta Pesona
2	Yulidayanti & Arief Rachmawan Assegaf (2022)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Permata Cabang Sunter Royal	lingkungan kerja dan disiplin kerja	kinerja karyawan	Regresi linear berganda	Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan, Baik Secara Parsial Maupun Simultan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

3	Febriza T. Wanta, Irvan Trang , & Rita N. Taroreh (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten minahasa tenggara di masa pandemic covid-19	Disiplin kerja dan motivasi kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Linear Berganda	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Maupun Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19
---	--	---	-----------------------------------	-----------------	--------------------------	---

Sumber : Daftar Tabel Penelitian Terdahulu 2022

C. Kerangka Teori

Gambar 2.1 Kerangka Teori



Sumber : Kerangka pemikiran dari gagasan penulis, 2024

Keterangan :

 : Pengaruh Variabel X terhadap Y secara parsial
(Mengacu pada seberapa besar perubahan dalam variabel Y yang disebabkan oleh perubahan dalam variabel X, sambil mempertahankan variabel – variabel lainnya tetap konstan. Ini membantu dalam memahami kontribusi relatif dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dalam model statistik.)

 : Pengaruh Variabel X terhadap Y secara simultan
(Merujuk pada dampak gabungan dari semua variabel independen dalam model statistik. Ini menunjukkan bagaimana setiap variabel independen, bersama – sama dengan variabel lainnya, berkontribusi terhadap variasi atau perubahan dalam variabel dependen.)

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian, yaitu :

Ha1 = Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dealer Nissan Labuhan Ratu Bandar Lampung

Ha1 = Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dealer Nissan Labuhan Ratu Bandar Lampung

Ha1 = Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dealer Nissan Labuhan Ratu Bandar Lampung.

