

## **BAB II**

### **STUDI KEPUSTAKAAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah dorongan yang membuat individu semangat dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan mendapatkan suatu hasil yang memuaskan dan tercapai dalam pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi ialah keinginan yang ada dalam diri seseorang dikarenakan dengan adanya terinspirasi, semangat dan terdorongnya melakukan aktivitas dengan senang hati, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil yang didapatkan tercapai dengan baik dan berkualitas.

Menurut Miftah (2012) berpendapat bahwa motivasi adalah seperangkat kekuatan yang baik berasal dari dalam diri ataupun luar diri dari seseorang tersebut yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu

Motivasi adalah faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi, mereka akan berusaha semaksimal untuk mendapatkan tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi merupakan dorongan untuk seseorang agar termotivasi dalam bekerja, seperti disiplin dalam pekerjaan, semangat dalam menjalankan tugas, bekerjasama sesama karyawan, bertanggung jawab, kreativitas. Selain motivasi, kinerja juga dapat dipengaruhi dengan adanya disiplin.

Tujuan motivasi itu sendiri yaitu untuk menggerakkan seseorang agar timbul keinginan atau kemauannya untuk melakukan sesuatu yang sehingga memperoleh hasil yang akan mencapai tujuan.

Seorang karyawan yang memiliki sifat semangat kerja yang sangat tinggi akan mempunyai dorongan seseorang untuk berperilaku disiplin dalam bekerja, bertanggung jawab atas

pekerjaannya dan tidak mengeluh atau protes. Kuat lemahnya motivasi seseorang akan menunjukkan besar kecilnya prestasi yang ia dapatkan. Oleh sebab itu motivasi dikatakan sebagai pendorong semangat kerja untuk para karyawan.

Dan para pemimpin juga harus mengapresiasi hasil kerja dari karyawan, karena dari sanalah para pegawai merasakan semangat dalam bekerja dan mendapatkan dorongan motivasi yang membuat mereka lebih giat dalam melakukan pekerjaan.

Menurut McClelland (dalam Hidayati, 2016) motivasi mempunyai ciri-ciri setiap orang yaitu :

1. Menyenangi situasi dimana ia memikul tanggung jawab
2. Gigih dalam menghadapi situasi kesulitan
3. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara yang baru dan kreatif
4. Menentukan tujuan prestasi

Menurut Syahyuti dalam Puspitasari (2014 : 15), indikator untuk motivasi kerja yaitu :

1. Semangat dalam bekerja
2. Inisiatif dan kreativitas dalam menjalankan pekerjaan
3. Tanggung jawab
4. Dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Fungsi dari motivasi ialah:

1. Mendorong manusia untuk bergerak
2. Menyeleksi perbuatan , dengan menentukan tindakan apa yang harus dilakukan yang relevan untuk mencapai tujuan
3. Menentukan arah tujuan yang akan dicapai

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk hidup

Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah itu pekerjaan baik ataupun jelek, halal atau haram, menyenangkan atau membosankan.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari bahwa keinginan yang keras untuk dapat mendorong orang untuk bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang yang bekerja dengan baik disebabkan dengan adanya sesuatu keinginan yang diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh itu seseorang mau mengeluarkan uang, untuk itu seseorang memperoleh uang tersebut ia harus bekerja.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan \

Dengan ada penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang kompak dan harmonis, pimpinan yang bijaksana dan adil, keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi:

1. Tempat kerja
2. Fasilitas atau alat bantu pekerjaan
3. Kebersihan
4. Ketenangan
5. Hubungan kerja antar karyawan yang lain

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan untuk menghidupi diri sendiri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai mampu memotivasi dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Supervisi berfungsi untuk memberi jaminan. Dengan adanya membimbing kerja para karyawan untuk melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Seseorang akan bekerja dengan baik jika memiliki jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaannya.

e. Status dan tanggung jawab

Dengan adanya di posisi jabatan yang ada seseorang akan merasa dirinya dipercayai dan diberi tanggung jawab serta wewenang yang besar dalam kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Setiap perusahaan besar memiliki system dan prosedur yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan. Dalam sistem dan prosedur ini disebut juga dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawannya.

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan dengan mengikuti aturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Perilaku disiplin ini sangat penting bagi perusahaan.

Disiplin pada karyawan mempengaruhi pada perusahaan. Dengan adanya keterlambatan hadir dalam pekerjaan akan mempengaruhi kinerja pada pegawai. Maka pemimpin harus

memberi motivasi kepada para karyawan agar tidak merasa terbebani tugas yang diberikan.

Karyawan yang memiliki sifat kedisiplinan mereka akan mencerminkan sebagai pegawai yang bertanggung jawab atas pekerjaan. Tanpa adanya disiplin dalam perusahaan, maka akan sulit sebuah perusahaan akan mencapai tujuannya.

Menurut Malayu Hasibuan (2017 : 193) disiplin merupakan kesadaran setiap individu untuk menaati sebuah peraturan dan norma perusahaan yang ada.

Menurut Edy Sutrisno (2016 : 89) disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan perusahaan, baik dari segi sikap, perbuatan, dan tingkah laku seseorang.

Menurut Afandi (2018 : 12) disiplin merupakan sesuatu alat yang digunakan para pimpinan untuk mengubah dan meningkatkan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan perusahaan yang telah ada.

Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan dalam disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga meningkat. Dalam perusahaan juga mempunyai sanksi yang disesuaikan dengan besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Pegawai harus mematuhi peraturan-peraturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan dari pimpinan atau atasan. Pemimpin harus menerapkan kedisiplinan pada perusahaan mau dari pegawai bawah hingga atasan, sehingga akan dinilai perusahaan dengan kriteria sangat baik dan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik kedepannya.

Disiplin membangun kepribadian seseorang agar memiliki sifat dan perilaku disiplin yang baik. Dengan adanya disiplin maka perusahaan akan mendapatkan tujuan yang tercapai, namun apabila peraturan tersebut dilanggar maka perusahaan tidak akan maju.

Manfaat dari disiplin yaitu menumbuhkan kepekaan, menumbuhkan sikap patuh, mengajarkan keteraturan, menumbuhkan rasa percaya diri. membuat ketenangan

Adapun indikator untuk disiplin kerja yaitu :

### 1. Disiplin Waktu

Sikap seseorang yang mematuhi peraturan perusahaan termasuk jam kerja, dan melaksanakan atau menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

### 2. Disiplin Peraturan

Setiap karyawan mengikuti peraturan dari perusahaan dan komitmen dalam menjalankannya.

### 3. Disiplin Tanggung Jawab

Karyawan harus bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan, dan bertanggung jawab atas menggunakan peralatan kantor yang dipakai.

Adapun menurut Afandi (2018 :21) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Menggunakan waktu secara efektif
3. Mematuhi peraturan perusahaan
4. Melaksanakan target pekerjaan

Bentuk- bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Bersemangat dan inisiatif dalam melakukan pekerjaan
2. Memiliki rasa bentuk tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
3. Memiliki rasa peduli untuk mencapai tujuan perusahaan
4. Meningkatnya efisien, produktivitas dan aktif para pegawai

Terdapat beberapa dimensi dalam disiplin kerja yaitu:

#### 1. Kehadiran

Kehadiran merupakan suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan hadir atau tidak hadir dalam bekerja. Meliputi beberapa indikator yaitu:

- a. Absensi

Absensi merupakan ketidakhadiran yang tidak direncanakan, ketidakhadiran dipandang sebagai indikator kedisiplinan yang buruk serta pelanggaran kontrak antar karyawan dengan perusahaan.

b. Jam Kerja

Yang menjelaskan tentang waktu yang digunakan dalam bekerja. Jam kerja tidak mengikutsertakan waktu istirahat, tetapi hanya jumlah jam kerja saja.

2. Taat Peraturan

Kesadaran seseorang untuk mematuhi dan melaksanakan aturan yang berlaku ditempat kerja. Sikap taat pada peraturan bagian dari tanggung jawab dan kewajiban karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Meliputi beberapa indikator yaitu:

- a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur

3. Norma

Norma merupakan kaidah dan peraturan yang berlaku dan diterapkan ditempat kerja. Norma memiliki kekuatan yang bersifat memaksa sehingga seseorang yang melanggarnya akan dikenakan sanksi. Meliputi beberapa indikator :

a. Berpakaian rapi

Merupakan tata cara berpakaian yang benar dan baik di tempat kerja, yang berfungsi sebagai menjaga kesehatan dan keindahan.

b. Kesopanan

Norma yang berkembang sebagai suatu aturan yang dimana dalam kehidupan yang mengedepankan rasa saling menghormati sehingga dapat terjadi suatu hubungan yang akrab.

### 2.1.3 Kinerja kerja

Kinerja kerja sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Jika kinerja karyawan baik, maka akan diperhatikan instansi untuk mendapatkan nilai yang baik dalam program kerja.

Kinerja karyawan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program organisasi dalam perusahaan untuk mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi, dan tujuan melalui perencanaan yang sudah diterapkan dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011 : 67) kinerja kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017 : 138) kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan , seperti target atau kriteria yang sudah ditentukan dan disepakati.

Perusahaan juga harus memonitor kinerja karyawan dan tingkat produksi karyawan yang melakukan tugasnya sudah sesuai dengan bidangnya dan kemampuannya

Perusahaan akan menilai hasil dari kinerja karyawan, karena penilaian kinerja sangat penting untuk perusahaan dan sangat berguna untuk meningkatkan produksi dan hasil kerja karyawan

Kinerja merupakan suatu gambaran yang mengenai pencapaian suatu program / kebijakan dalam mewujudkan suatu visi misi, tujuan, target dan sasaran melalui perencanaan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Kinerja karyawan bisa juga dari suatu hasil yang telah dicapai seseorang karyawan dalam pekerjaannya yang telah diterapkan sesuai dengan kriteria yang ada. Dari diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja yaitu kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Bernardin & Russel (2013) indikator – indikator kinerja karyawan yakni :

1. Kualitas, yaitu dimana hasil proses yang telah di selesaikan mendekati kata sempurna
2. Kuantitas , yaitu produksi yang dihasilkan dalam jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan
3. Ketepatan Waktu, yaitu dimana kegiatan atau hasil produksi yang diselesaikan secara tepat waktu atau dengan waktu yang ditentukan
4. Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya seperti manusia, uang, bahan baku, teknologi untuk lebih di maksimalkan lagi.
5. Hubungan antar perseorangan, yaitu dimana karyawan lebih menghargai satu sama lain, bekerja sama antar karyawan lainnya dan mempunyai niat yang baik

Bentuk apresiasi atas kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Berikan pujian secara langsung ataupun tulisan
2. Memberikan reward kepada karyawan yang telah bekerja keras
3. Membuat momen atau acara kecil, seperti liburan atau makan bersama
4. Memberikan cuti / libur secara khusus

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Motivasi kerja, setiap karyawan tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda.
2. Sikap disiplin, setiap karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar bisa mengikuti aturan-aturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan untuk berbagai pekerjaannya masing-masing

3. Gaya kepemimpinan, cara atasan dalam memimpin karyawan akan sangat mempengaruhi performa perusahaan dan juga karyawan
4. Kompensasi, kompensasi ini dapat diberikan kepada karyawan dalam wujud bonus yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi lebih fokus dan tenang dalam melakukan pekerjaan
6. Perlakuan perusahaan terhadap karyawan, karyawan akan memperoleh perlakuan baik dari perusahaan yang mempunyai performa kerja yang baik, karena karyawan akan merasa senang dan termotivasi
7. Komunikasi dan hubungan yang kuat, dengan adanya komunikasi yang kuat maka karyawan akan lebih mudah dalam memahami tujuan suatu proyek yang akan dikerjakan sehingga pekerjaan pun bisa dilakukan dengan lebih lancar
8. Pelatihan terhadap karyawan, edukasi ini sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan , khususnya pada karyawan baru dan masih memerlukan suatu bimbingan. Sedangkan karyawan lama memerlukan peningkatan kinerja seiring waktu.

Dimensi dari kinerja karyawan meliputi :

1. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan kerja , memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri dan orang lain.
2. Kreativitas, kemampuan seseorang dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
3. Kesetiaan, mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai dan jabatannya dalam organisasi

4. Kedisiplinan, mematuhi peraturan yang ada serta melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang berikan
5. Prestasi kerja, menilai kerja kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan dari uraian pekerjaannya.
6. Kecakapan, kecakapan karyawan dalam menyatukan elemen-elemen yang terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan disituasi manajemen.
7. Pengalaman, pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang
8. Kerjasama, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan semakin baik
9. Tanggung jawab, kesediaan seseorang dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, serta perilaku kerjanya.
10. Prakasa, kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menciptakan, mendapatkan kesimpulan, memberikan alasan, menilai dan mampu membuat keputusan penyelesaian masalah yang sedang dihadapi.
11. Kepimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh dan mempunyai pribadi yang kuat sehingga dihormati, berwibawa serta dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

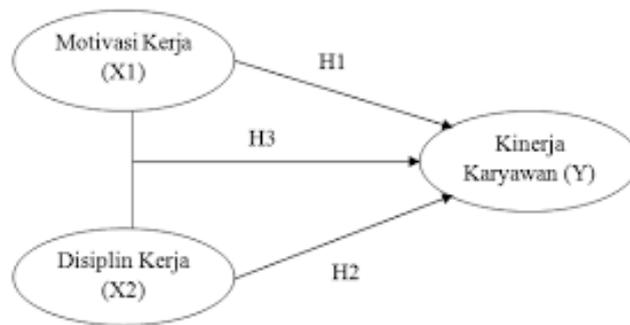
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nyoman Marayasa , Anggi Faradila (2019)	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bank Dinar Indonesia	kuantitatif	Menunjukkan dua variabel dependen yang diuji berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap satu variabel dependen melalui uji F dan uji T, sedangkan angka Adjuste R square sebesar 0,394 menunjukkan 39,4% variasi atas kinerja yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, dimana sisanya 60,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.
2	Destia Anjarsari Suparta (2014)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Tambun	Kuantitatif	Menyatakan motivasi kerja dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik.

3	Salman Farisi , Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif	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.
4	Kenny Astria (2019)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang	Explanatory research & Pengujian hipotesis.	1.Terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,628 dan kontribusi sebesar 39,4%. Dan nilai $t_{hitung}$ sebesar 6,145 dengan probability signifikansi $t$ sebesar 0,000.  2.Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan , dengan korelasi positif 0,579 dan kontribusi sebesar 3,33%. Dan nilai $t_{hitung}$ sebesar 5,407 dengan

				<p>probability signifikan t sebesar 0,000</p> <p>3. Terhadap pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,684 dan mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dan nilai <math>f_{hitung}</math> sebesar 25,116 dengan signifikan F sebesar 0,000.</p>
5	Patricia M. Sahanggamu, Silvy L. Mandey (2014)	Pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Analisis regresi berganda, populasi penelitian 52 karyawan dengan sampel 50 responden	Menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel KC Kapten A Rivai



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Indikator – indikator nya terdiri dari :

1. Motivasi Kerja
  - a) Kemauan
  - b) Daya Pendorong
  - c) Tanggung Jawab
  - d) Membentuk Keahlian
  - e) Kewajiban
  - f) Kemampuan
2. Disiplin Kerja
  - a) Ketepatan Waktu
  - b) Taat terhadap aturan perusahaan
  - c) Tanggung Jawab dalam pekerjaan
  - d) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan
3. Kinerja Karyawan
  - a) Presensi atau kehadiran
  - b) Kualitas pekerjaan
  - c) Kuantitas hasil
  - d) Karakter
  - e) Kerja sama dalam tim

f) Inisiatif

## **2.4 Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Maka diperlukan kebenaran melalui data empirik yang sudah terkumpul.

Adapun Hipotesis penulis yang diajukan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumsel Babel KC Palembang
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumsel Babel KC Palembang
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumsel Babel KC Palembang