

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Motivasi Kerja**

###### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Setiap manusia tentu memiliki alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan tertentu, mengapa orang satu lebih giat dibanding dengan orang lain yang bekerja dengan biasa saja, tentu semua ini ada alasan yang mendorong seseorang bersedia untuk lebih giat bekerja. Hal tersebut disebabkan karena adanya motivasi.

Motivasi sangat penting diberikan karena akan membangkitkan semangat dalam bekerja serta menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan menimbulkan semangat dan hasil yang baik dengan kualitas yang baik pula. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Selain itu, motivasi juga diartikan sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Motivasi merupakan bentuk dorongan untuk melakukan aktivitas – aktivitas tertentu guna mencapai tujuan (Wibowo 2016:322).

Motivasi merupakan bentuk pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat dan gairah kerja seseorang untuk dapat bekerja sama,

bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan (Hafidzi dkk 2019:52). Motivasi menjelaskan bagaimana perusahaan dapat memberikan dorongan kepada karyawan atau bawahannya agar dapat bekerja secara optimal. Motivasi dalam manajemen merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Robbins dan Judge 2009:222).

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal (Sedarmayanti 2017:154). Motivasi menimbulkan dorongan atau semangat kerja dalam diri seseorang, dengan kata lain motivasi diartikan sebagai faktor pemicu timbulnya perilaku seseorang karena dalam hal ini seseorang memiliki kebutuhan – kebutuhan dan keinginan yang secara sadar ataupun tidak seseorang tersebut akan berusaha atau termotivasi untuk memenuhi atau mencapai kebutuhan dan keinginannya tersebut.

Berdasarkan beberapa teori di atas, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dan semangat yang timbul dalam diri untuk melakukan suatu pekerjaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan berusaha melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada inovasi baru yang dapat dilakukan serta akan terus menunda pekerjaan yang diberikan.

## **b. Teori – Teori Motivasi**

Berikut teori – teori motivasi menurut para ahli :

### 1. Teori Motivasi (*A Theory of Human Motivation*)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow (1943).Teori ini menjelaskan bagaimana motivasi mempengaruhi perilaku. Teori ini digunakan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang motivasi, serta untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan antar variabel yang terkait dengan motivasi. Pada hakikatnya manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex;
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual;
- c. Kebutuhan sosial (*Social Needs*) , membutuhkan kasih sayang dari orang yang dicinta dan kerabat.
- d. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan
- e. Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya

### 2. Teori Motivasi Beprestasi

Teori ini dikembangkan oleh David McClelland (1987) dikenal

tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* (N.Ach) yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Need menurut McClelland dibagi atas tiga:

- a. *Need For achievement (nAch)* kebutuhan akan prestasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dan lebih efisien, memecahkan masalah dan menguasai tugas yang sulit
- b. *Need for power (NPow)* kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka dan bertanggung jawab atas orang lain.
- c. *Need For Affiliation (nAff)*, kebutuhan akan afiliasi adalah keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.

### 3. Teori Harapan (*Expectand Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Victor H. Vroom (1964) dalam bukunya yang berjudul "*Work And Motivation*". Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untukberupaya akan menjadi rendah.

### **c.. Faktor – Faktor Motivasi**

Berikut ini beberapa faktor-faktor motivasi, yakni sebagai berikut:

#### a. Faktor Internal (*Intern*)

Faktor internal adalah faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal timbul karena adanya keinginan individu untuk memiliki prestasi dan tanggung jawab di dalam hidupnya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal adalah:

1. Harga diri dan Prestasi, yaitu motivasi di dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya.
2. Kebutuhan, setiap individu memiliki kebutuhan di dalam hidupnya sehingga orang tersebut menjadi termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
3. Harapan, yaitu sesuatu yang ingin dicapai seseorang di masa mendatang yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif orang tersebut.

4. Tanggung jawab, yaitu motivasi di dalam diri seseorang agar bekerja dengan baik dan hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
5. Kepuasan kerja, yaitu motivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.

b. Faktor Eksternal (*Ekstern*)

Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal adalah:

1. Jenis dan sifat pekerjaan, yaitu dorongan di dalam diri seseorang untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.
2. Kelompok kerja, yaitu organisasi di mana seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.
3. Kondisi kerja, yaitu keadaan di mana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (konduusif) sehingga dapat bekerja dengan baik.
4. Keamanan dan keselamatan kerja, yaitu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan keamanan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.
5. Hubungan in terpersonal, yaitu hubungan antara teman sejawat,

dengan atasan, dan dengan bawahan. Dalam hal ini, setiap orang ingin dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator – indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Syahyuti 2019 : 1).

##### 1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

##### 2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai kondisi psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

##### 3. Inisiatif dan kreativitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan baru dan membuat kombinasi – kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

#### 4. Rasa tanggung jawab

Sikap karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan dengan tepat waktu.

#### **e. Jenis –Jenis Motivasi Kerja**

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibun,2017:150).

##### 1. Motivasi positif (Insentif positif)

Motivasi positif di mana pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat.

##### 2. Motivasi negatif (Insentif negatif)

Motivasi negatif di mana pemimpin memotivasi bawahan dengan ukuran bahwa mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berdampak kurang baik.

#### **f. Tujuan Motivasi Kerja**

Selain itu ada beberapa tujuan motivasi kerja menurut (Hasibuan 2017:146) adalah sebagai berikut :



1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

## **2 Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa kedisiplinan karyawan maka sulit bagi perusahaan untuk merealisasikan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan 2007:193).

Disiplin berasal dari bahasa latin "*disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Dengan disiplin kerja yang baik maka akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang menurun tentu akan menghambat

pencapaian tujuan perusahaan (Syahyuni 2018:157). Disiplin sebagai salah satu modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Seorang pemimpin ataupun seorang karyawan harus memiliki disiplin yang baik, karena disiplin yang baik merupakan cerminan dari sikap tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja sedangkan produktivitas kerja merupakan tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dan produktivitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu keberhasilan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:193 – 194) disiplin kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk menaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Jadi, individu tersebut akan mengerjakan tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin tercipta dari perilaku pegawai yang patuh dan taat terhadap aturan yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga kinerja yang dihasilkan pun meningkat.

#### **b. Tujuan Disiplin Kerja**

Secara umum tujuan utama disiplin kerja adalah untuk menjaga kelangsungan dan ketertiban organisasi atau perusahaan. Penerapan disiplin kerja pada perusahaan mendorong karyawan dalam memperbaiki kinerja yang kurang memuaskan. Sedangkan Secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.

#### **c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:365) berpendapat bahwa faktor – faktor dari disiplin kerja di antaranya:

### 1. Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kesadaran, maka karyawan tersebut telah memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.

### 2. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

### 3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi.

### 4. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

## **d. Jenis – Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Hartatik (2018:190) terdapat banyak jenis disiplin yang diantaranya :

### 1. Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai

tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain.

## 2. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok.

## 3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, di mana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

## 4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

## 5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih

berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan.

#### **e. Teori Disiplin Kerja**

##### 1. Teori Kebutuhan (*Need Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland pada tahun 1960-an. Menurut McClelland, setiap individu memiliki tiga jenis kebutuhan motivasi ini (Prestasi, Kekuasaan dan Afiliasi) terlepas dari demografi (usia, ras, jenis kelamin, etnis), budaya atau kekayaan mereka. Jenis motivasi ini diperoleh dan dibentuk dari waktu ke waktu melalui pengalaman dalam kehidupan nyata seseorang dan juga pandangan hidupnya.

Dalam teori ini menyatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi untuk mencapai kepuasan dan kesejahteraan. Dalam konteks disiplin kerja, manajer dapat menggunakan pemahaman ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan tata tertib yang ada.

##### 2. Teori Kontrol Sosial (*Social Control Theory*)

Di populerkan oleh Travis Hirschi (1969). Ia berpendapat bahwa perilaku kriminal adalah kegagalan-kegagalan kelompok sosial konvensional seperti keluarga, sekolah, teman untuk mengikat atau terikat dengan individu. Artinya bahwa argumentasi dari teori kontrol

sosial adalah bahwa individu tidak dilihat sebagai orang yang secara intrinsik patuh pada hukum.

Teori kontrol sosial adalah kerangka konseptual yang digunakan dalam sosiologi dan ilmu kriminologi untuk menjelaskan bagaimana masyarakat mengatur perilaku individu agar sesuai dengan norma-norma sosial yang ada. Teori ini menyoroti mekanisme dan faktor-faktor yang mempengaruhi individu untuk patuh terhadap norma-norma sosial, serta mengapa beberapa individu cenderung melanggar norma-norma tersebut. Teori ini menekankan bahwa manusia cenderung untuk mengikuti norma-norma dan aturan-aturan sosial yang ada dalam masyarakat atau lingkungan kerja mereka. Dalam hal ini, budaya organisasi dan norma-norma yang dibangun di tempat kerja dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan.

### **3. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Selain itu menurut Sedermayanti (2017:283) kata “kinerja” sendiri juga merupakan istilah dengan spektrum definisi luas yang dapat mengacu pada pengertian melakukan, menjalankan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab, dsb. Namun demikian, dalam konteks manajemen, kinerja yang dimaksud adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan

ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Amstrong dalam Edison 2016:190 )

Kinerja hakikatnya adalah suatu hasil kerja yang dapat diperoleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019:123)

Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Pengukuran kinerja harus mempunyai standar yang baik karena pengukuran kinerja adalah alat untuk mengukur pencapaian tujuan dan sasaran sebagai acuan pengambilan keputusan. Lebih lanjut Mangkunegara 2017:9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan.

#### **b. Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2017:67) mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, yakni sebagai berikut.

##### **1. Faktor Kemampuan (Ability)**

Secara psikologis kemampuan (ability) karyawan terdiri dari



kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Pimpinan dan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dalam menganalisis dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan memberikan 55 hasil kinerja yang memuaskan.

## 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi merupakan dorongan antara pimpinan dengan karyawan dalam menghadapi berbagai masalah dalam bekerja dan mengatasi masalah tersebut dengan mencari solusi secara bersama.

### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui rendah tingginya kinerja karyawan, diperlukan satuan ukur konkret yang memiliki akuntabilitas tinggi dalam mengukurnya. Satuan tersebut biasa disebut sebagai dimensi dan indikator. Menurut Robbins (dalam Sopiah & Sangadji, 2018 : 351) terdapat enam indikator kinerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

#### 1. Kualitas

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

## 2. Kuantitas

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

## 3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

## 4. Efektivitas

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

## 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

### **d. Teori Kinerja Karyawan**

#### 1. Teori Kepuasan Kerja

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1915). Teori ini menyoroti hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Menurut Herzberg seperti yang dikutip oleh Suryana Sumantri (2001:83), ciri perilaku karyawan yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang

dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri karyawan yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya.

Ketika seorang individu bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan.

Dalam teori kepuasan kerja ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *disparancy*, tetapi merupakan *disparancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

### E. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis dalam penelitian ini :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

<b>No.</b>	<b>Judul Penelitian,/Nama Penulis dan Tahun Penelitian</b>	<b>Sampel ,Populasi dan Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics (Caissar et al., 2022)	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan baik tetap maupun kontrak pada PT Syncrum Logistics yang berjumlah 60 karyawan. Adapun sampel sama dengan populasi yang mana nilai $e$ sebesar 0,5 dengan hasil sebanyak 60 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F dan hasil uji t sehingga penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics.

2.	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. (Dhasa Eka, 2021)	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mega Finance kantor pusat yang berjumlah 211 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik slovin sehingga diperoleh 68 responden. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan . Serta keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance.
3.	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. (Sutrisno et al., 2016)	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang sudah bekerja > 5 tahun, yaitu sebanyak 174 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang yang diambil metode random sampling.	Motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial berdasarkan persepsi pegawai, disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang berpengaruh secara parsial berdasarkan persepsi pegawai dan motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4.	<p>Pengaruh Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Star Korea Industri Mm 2010 Cikarang. (Soejarminto &amp; Hidayat, 2022)</p>	<p>Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling Sampel dalam penelitian ini adalah 64 Responden. Pengumpulan data menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alat dalam pengumpulan datanya. Model analisisnya adalah metode regresi linear berganda dan data diuji secara parsial dan diolah menggunakan SPSS.</p>	<p>Hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa ketiga faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja) diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan sebesar 83,9 Sedangkan sisannya di pengaruhi variabel lain di luar penelitian sebesar 16,1 %.</p>
5.	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan CV. Tiga Berlian. (Yelvita, 2022)</p>	<p>Populasi sebanyak 52 karyawan Sampel yang digunakan penelitian sebanyak 52 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus Sedangkan Metode analisis penelitian menggunakan uji t, uji F, analisis regresi linear sederhana dan berganda serta analisis jalur.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung motivasi serta disiplin kerja</p>

			terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsung
6.	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. LKM Demak Sejahtera (Muna & Isnowati, 2022)	Responden dalam dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner.	Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja serta pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

7.	Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Yoda Indonesia Kabupaten Bekasi (Hidayat, 2021)	Peneliti mengambil populasi semua pegawai yang bekerja di PT Surya Yoda Indonesia Kab. Bekasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 80 sampel. Peneliti menggunakan method quantitative untuk mengetahui hasil dari penelitian ini, berarti peneliti mengambil data dari kuesioner yang dibagikan.	Hasil penelitian Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Kompetensi juga tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
8.	Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Situmorang et al., 2021)	Populasi untuk penelitian ini terdiri dari seluruh 70 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan Metode Non Probability sampling ialah sampel jenuh yang berjumlah 30 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, kuesioner, dan dokumen. Analisis data kualitatif dan analisis kuantitatif melalui statistika deskriptif dan inferensial	variabel pertama gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, variabel disiplin tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dan motivasi tidak berpengaruh atau tidak signifikan pada kinerja karyawan.

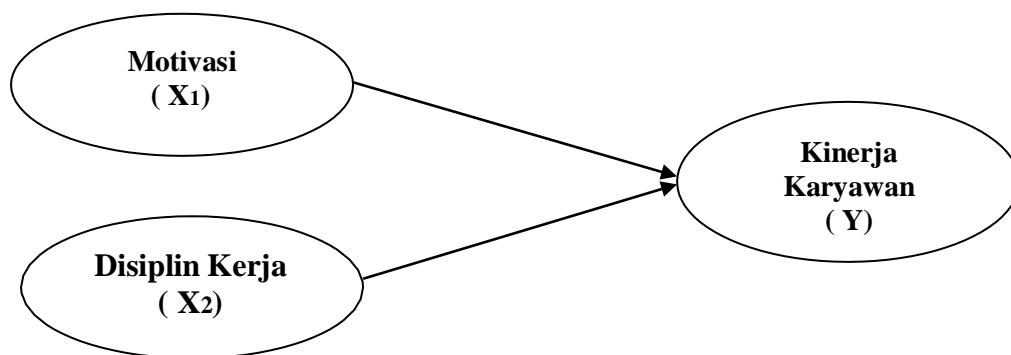


9.	<p>Pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel Intervening pada PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia (Waskito &amp; Wulandari, 2022)</p>	<p>Metode sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi 100 orang sekaligus sebagai sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis SEM pada Smart PLS 3.</p>	<p>Hasil penelitian bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja berpengaruh dan signifikan. lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja tetapi tidak terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memediasi secara positif dan signifikan terhadap lingkungan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.</p>
10.	<p>Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement (studi kasus pada duta catering kota batu) (Disiplin et al., 2023)</p>	<p>Penelitian ini akan mengambil sampel 100 karyawan yang terdiri dari beberapa karyawan dengan jabatan yang berbeda-beda. Sehingga teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan Explanatory Research.</p>	<p>Hasil penelitian bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan, Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Employee Engagement berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, Employee Engagement tidak memediasi Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan Employee Engagement memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.</p>

## F. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual dan kerangka berpikir merupakan gambaran tentang hubungan antara variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono 2017:60).

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yang ditelaah dikemukakan diatas maka kerangka penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :



Gb 1. Kerangka Konseptual

## G. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan atau jawaban sementara tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, dan merupakan pernyataan paling spesifik. Hipotesis ini dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan yang didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono 2019:99).

Berdasarkan latar belakang dan masalah pokok yang telah diuraikan, maka penulis mengajukan hipotesis yakni:

1. Diharapkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan Pada Kantor BMT As 'Adiyah Sengkang.
2. Diharapkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BMT As' Adiyah Sengkang.
3. Diharapkan Motivasi dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor BMT As' Adiyah Sengkang.