

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### 2.1.1 Motivasi

###### *2.1.1.1 Pengertian Motivasi*

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan untuk karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif (Nurchayani & Adnyani, 2016).

Menurut teori pengharapan yang dikemukakan (Murti & Srimulyani, 2013) yaitu “Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan (Murti & Srimulyani, 2013). Pada teori ini, Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas:

1. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
4. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

#### *2.1.1.2 Tujuan Motivasi*

Pada dasarnya, fungsi motivasi adalah sebagai pendorong atau daya tarik pada seorang individu untuk melakukan suatu tindakan dengan tingkat antusiasme yang tinggi. Selain itu, ada beberapa fungsi motivasi yang perlu di ketahui sebagai berikut.

##### 1. Menentukan Arah yang Ingin Dicapai

Motivasi dapat berfungsi sebagai pengarah, maksudnya motivasi dapat menunjukkan arah terhadap kegiatan yang dilakukan oleh seorang individu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, ada dua jenis arah yang bisa dicapai, yaitu arah yang positif dan arah yang negatif.

##### 2. Menyeleksi Perbuatan

Seseorang yang tertanam motivasi didalam dirinya akan melakukan upaya tertentu dalam melakukan tindakan yang akan dilakukannya demi mencapai hasil yang diharapkan. Dengan demikian, motivasi berfungsi sebagai penyeleksi untuk membantu individu membuang perbuatan yang tidak berkaitan dengan tujuannya.

##### 3. Menentukan Cepat atau Lambatnya Suatu Tindakan.

Motivasi juga dapat berfungsi sebagai promotor, yaitu mesin penggerak yang memberikan kekuatan bagi individu untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Seseorang yang termotivasi akan menentukan upaya apa yang harus ditempuh agar tujuan semakin cepat tercapai.

#### *2.1.1.3 Karakteristik Motivasi Kerja*

Dalam jurnal (Rahayu & Ruhamak, n.d.) menyatakan bahwa ada karakter yang dimiliki oleh motivasi.

1. Karakteristik motivasi berprestasi tinggi Berdasarkan pendapat McClelland dan Muray dalam Mangkunegara (2001:104) mengemukakan bahwa karakteristik manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi antara lain:
  - a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
  - b. Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistik serta berusaha untuk merealisasikannya.
  - c. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil risiko yang dihadapinya.
  - d. Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikan dengan hasil yang memuaskan.
  - e. Memiliki keinginan menjadi orang yang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.
2. Karakteristik motivasi berprestasi rendah Mangkunegara, (2001:104) mengemukakan mengenai karakteristik manajer yang motif berprestasinya rendah, antara lain:
  - a. Kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan.
  - b. Memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistik.
  - c. Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
  - d. Tindakannya kurang terarah pada tujuan.

## 2.1.2 Disiplin

### 2.1.2.1 *Pengertian Disiplin*

Menurut (Syamsuri1 & Siregar, 2018), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Standar-standar organisasional tersebut terdiri dari tiga tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

#### 1. Disiplin Preventif (Preventive discipline)

Adalah tindakan yang diambil untuk mendorong karyawan mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan, dengan cara ini karyawan menjaga disiplin diri mereka.

#### 2. Disiplin Korektif (Corrective discipline)

Merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action). Sebagai contoh tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing.

#### 3. Disiplin Progresif (Progresive dicipline)

Adalah suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan pimpinan untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana 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 legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Hasibuan (2005:120) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun dalam Undang-undang nomor 43 Tahun 1949 tentang perubahan atas Undang-undang nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa “peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana diadakan disiplin pegawai negeri sipil”.

#### *2.1.2.2 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja*

Husein (2000:39) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

### 2.1.3 Kinerja

#### 2.1.3.1 *Pengertian Kinerja*

(Dewi, 2019) mendefinisikan kinerja sebagai evaluasi pekerjaan karyawan saat ini atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Bernardin dan Russel dalam (Gomes, 2003) “A way of measuring the contribution of individuals to their organization” (Kinerja adalah cara mengukur kontribusi karyawan kepada organisasi tempat mereka bekerja). (Dessler, 2009) meliputi indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Bisa diandalkan adalah seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah seorang karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan
6. Kemandirian adalah suatu pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan. Kinerja dapat menunjukkan tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Mathis dan Jackson, 2002) dalam jurnal Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani tahun 2013. Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2002).

### 2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam jurnal (Rahayu & Ruhamak, n.d.) untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu maka faktor fisik dan non fisik merupakan hal yang sangat berpengaruh. Menurut Prawiro Sentono (1999) dalam (Rahayu & Ruhamak, n.d.), “Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak, dan mempunyai harapan masa depan.”

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kelompok variabel individu yaitu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis.
2. Kelompok variabel psikologis yaitu terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.
3. Kelompok variabel organisasi yaitu terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut dalam jurnal (Murti & Srimulyani, 2013) adalah:

1. Faktor kemampuan
2. Faktor motivasi. Kemampuan pegawai terdiri dari:  
Kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*). Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

#### 2.1.4 Kepuasan

##### *2.1.4.1 Pengertian Kepuasan*

Kepuasan kerja menurut Robbins (1996) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran atau balasan yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman sekerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya (Koesmono, 2005). Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan bekerja

##### *2.1.4.2 Faktor Pendorong Kepuasan*

(Robbins dan Judge, 2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Menurut (Robbins dan Judge, 2008) bahwa faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah:

1. Ganjaran yang pantas
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja yang mendukung
4. Kesesuaian kepribadian-pekerjaan



## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

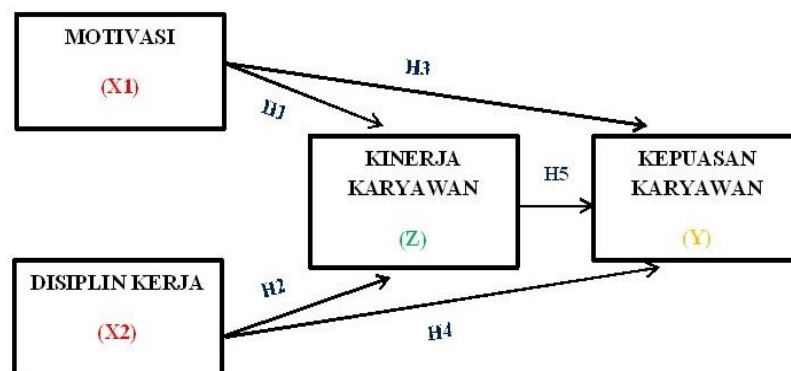
No	Peneliti Terdahulu		
	Nama	Judul	Hasil
1.	Abd. Rasyid Syansuri, dan zulkifli Musannip Efendi Siregar (2018)	Analisi Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Milano Panai Tengah Labuhanbatu.	Berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut: Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t statistik sebesar 2.038. Pengaruh variabel yang paling dominan adalah Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t statistik sebesar 9.668. Hal ini juga menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2.	Hartanti Nugrahaningsi, dan Julaela (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas.	Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa kedua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan

			lingkungan kerja dapat dijadikan sebagai prediktor jika ingin memprediksi kepuasan kerja.
3.	Harry Murti, dan Veronika Agustini Srimulyani (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun.	Hasil penelitian ini: penelitian motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, berimplikasi direktur PDAM kota madiun untuk mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi pada pegawainya seperti pemenuhan kebutuhan dan keinginan yang sesuai harapan, fasilitas kerja terpenuhi, hubungan baik dengan rekan sekerja, serta keamanan di lingkungan kerja dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dari sebelumnya.
4.	Ni Made Nurcahyani, dan I. G. A. Dewi Andyani (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Pihak perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi untuk mencegah terjadinya rasa ketidakadilan karyawan dalam menerima kompensasi dari perusahaan. Perusahaan sebaiknya melakukan promosi jabatan agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam perusahaan. Penelitian ini

			diharapkan dapat menjadi referensi bagi PT. Sinar Sosro Pabrik Bali untuk meningkatkan ketrampilan karyawan dengan cara pelatihan agar motivasi karyawan meningkat.
5.	Nurmala Mustika Dewi (2019)	Analisis Pelatihan, OCB (Organizational Citizenship Behavior), Remunerasi Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan.	<p>a) Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai t statistics lebih kecil dari 1,96 yaitu 0,391.</p> <p>b) OCB berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai t statistics lebih kecil dari 1,96 yaitu 0,608.</p> <p>c) Remunerasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai t statistics lebih kecil dari 1,96 yaitu 0,023.</p> <p>d) Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t statistics lebih kecil dari 1,96 yaitu 0,591.</p> <p>e) Remunerasi berpengaruh positif dan tidak signifikan</p>

			<p>terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t statistics lebih kecil dari 1,96 yaitu 0,756, f) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t statistics lebih besar dari 1,96 yaitu 2,038.</p>
--	--	--	---

### 2.3 Metode Hipotesis



Gambar 2.1 Metode Hipotesis

### 2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel intervening Di TOPSELL.

Menurut hasil dari penelitian (Murti & Srimulyani, 2013) serta (Syamsuri1 & Siregar, 2018) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

H1: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening di TOPSELL.

#### 2.4.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening Di TOPSELL.

Berdasarkan hasil penelitian dari (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas” menyimpulkan, disiplin berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

H2: Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening di TOPSELL.

#### 2.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan Di TOPSELL

Menurut hasil dari penelitian (Murti & Srimulyani, 2013) serta (Syamsuri1 & Siregar, 2018) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

H3: Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan di TOPSELL.

#### 2.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di TOPSELL

Dari hasil penelitian (Murti & Srimulyani, 2013) serta (Syamsuri1 & Siregar, 2018) memberikan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

H4: Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan karyawan di TOPSELL.

#### 2.4.5 Pengaruh Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kepuasan Karyawan Di TOPSELL.

Dari hasil penelitian (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) serta penelitian dari (Nurchayani & Adnyani, 2016) menyatakan jika variabel kepuasan berpengaruh terhadap kinerja.

H5: Ada pengaruh kinerja karyawan sebagai variabel intervening terhadap kepuasan karyawan di TOPSELL.