

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari kata latin “*merove*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*” kebutuhan adalah suatu “*potensi*” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi. Notoatmodjo (2019:119)

Motivasi dalam manajemen hanya di tujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adapun pengertian motivasi menurut beberapa ahli antara lain : Menurut Wibowo motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Wibowo (2018:377)

Motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang di hadapinya. Di dalam diri seseorang terdapat kebutuhan atau keinginan terhadap objek diluar diri seseorang tersebut, kemudian bagaimana seseorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan situasi di luar objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang di maksud. Oleh sebab itu motivasi adalah suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Notoatmodjo (2019:23)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Ibid. Rivai (2019:838)

Dari penjelasan ahli tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah faktor pendorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi juga bisa diartikan sebagai daya pendorong untuk membuat seseorang semakin terdorong untuk melakukan tugasnya.

2.1.1.1. Dimensi Motivasi

Menurut Mangkunegara, (2019:75) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai diri sendiri.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri, yaitu untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Sedangkan menurut Robbins (2019:174) indikator motivasi kerja adalah :

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau menalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan, dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.
3. Kebutuhan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.

2.1.1.2 Tujuan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun tujuan motivasi itu terdiri dari sepuluh intinya yaitu :

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, kreatifitas, dan partisipasi karyawan,
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya,

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku,

Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau kondisi yang di rasakan disekitar para karyawan yang biasanya berpengaruh pada diri karyawan di dalam pelaksanaan tugas-tugasnya seperti hubungan kerja antara atasan dan bawahan yang harmonis serta komunikasi sesama antar karyawan yang terarah dengan baik.

2. Gaji Yang Adil Dan Kompetitif

Gaji yang adil dan kompetitif yaitu balas jasa yang di terima karyawan sebagai konsekuensinya dan statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Insentif

Insentif yaitu pendorong atau perangsang di luar gaji yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Penghargaan atas prestasi kerja Karyawan akan merasa senang apabila hasil kerja yang dicapai lebih baik serta akan menjadi bangga apabila atasan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi. Karayawan akan sangat merasa di perhatikan dan diperlukan sehingga akan lebih termotivasi untuk mempertahankan kesuksesan tersebut. Rasa aman dalam bekerja Dalam hal ini rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang dapat membuat karyawan merasa terpelihara oleh perusahaan. Misalnya perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan sehingga, sewaktu-waktu dalam keadaan sakit tidak perlu mengeluarkan biaya banyak

4. Bonus

Masing-Masing karyawan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas fungsi, jabatan dan prestasi kerjanya dalam bentuk bonus.

2.1.1.3 Metode Motivasi

Didalam metode motivasi ada dua cara yang digunakan dalam memotivasi karyawan antara lain :

1. Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang di berikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, Seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bidang jasa.

2. Motivasi tidak lansung

Motivasi tidak lansung adalah motivasi yang di berikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Seperti ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerja yang serasi serta penempatan yang tepat.

2.1.2 Pengertian Kepemimpinan

Organisasi sangat membutuhkan peranan seorang pemimpin oleh karena pemimpin memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, harus mengambil keputusan, bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan memberi motivasi. Mampu melakukan pendekatan personal (human relation) dengan bawahannya.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi dan tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervisi. Supervisi merupakan salah satu unsur pengendalian mutu. Robbins (2018:410)

Berdasarkan pengertian kepemimpinan menurut para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin serta mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan satu sama lain agar tujuan organisasi tercapai.

2.1.2.1. Dimensi Kepemimpinan

Wibowo (2019:326) bahwa kepemimpinan mempunyai empat karakteristik :

1. Contingent reward

Kontrak atas pertukaran reward atas usaha, menjajikan reward atas kinerja baik, mengenal penyelesaian.

2. Management by exception (active)

Mengamati dan mencari diviasi dari aturan dan standar, melakukan tindakan korektif.

3. Management by expception (passive)

Campur tangan hanya dilakukan apabila strandar tidak dicapai.

4. Laissez-faire

Melepaskan tanggung jawab, menghindari membuat keputusan.

2.1.3. Disiplin Kerja

Disiplin atau kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Fahmi (2016:65)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati. Semua peraturan perusahaan dan norma-norma socialyang berlaku. Rivai (2019:825)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma social yang berlaku. tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai tujuan. Nurfitriyanti (2017:78).

2.1.3.1. Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Mangkunegara (2018:129) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan dan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin *preventif*. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

2. Disiplin *Korektif*

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya.

2.1.3.2. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tulus Tu'u yang dikutip oleh Hartatik (2018:185-187), mengemukakan beberapa fungsi disiplin kerja :

1. Menata Kehidupan Bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik.

2. Membangun Kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.

3. Melatih Kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa

ancaman dan hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan Lingkungan Kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.3.3. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip disiplin. adalah sebagai berikut (Afandi, 2017:5).

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
3. Pendisiplinan harus dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
5. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

2.1.3.4. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Fadila Helmi dalam Hartatik (2019:197-198) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku, yaitu :

a. Disiplin karena kepatuhan

Disiplin jenis ini hanya didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang.

b. Disiplin karena identifikasi

Disiplin ini didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman dan penghargaan terhadap pimpinan. karyawan ini hanya akan menunjukkan disiplinnya saat ada pusat identifikasi. Jika pusat identifikasi tidak ada maka disiplin kerja akan menurun dan pelanggaran pun meningkat.

c. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus-menerus. Agar proses pembelajaran berjalan efektif, pemimpin yang merupakan pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

2.1.3.5. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:194-198) dimensi disiplin karyawan adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place in the right man in the right job*.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap

perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

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

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukum akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

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

7. 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

yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

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

2.1.4. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli antara lain :

Menurut Bangun (2018:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Menurut Mangkunegara (2018:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya melalui penanganan pekerjaan, proses penyelesaian pekerjaan, partisipasi atau kerja sama, pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.

Menurut Hasibuan dalam Yani (2017) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Tujuan kinerja merupakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah inspirasi.

Sedangkan sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus di capai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan, sifatnya dapat dihitung prestasi yang dapat diamati, dan dapat di ukur. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang menandai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih muda mencapai kinerja yang telah diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Suatu perusahaan melakukan penilain kinerja di dasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat suatu keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.

2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerjanya, merencanakan pekerjaannya, mengembangkan dan keterampilannya untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajemen yang bersangkutan dengan manajemennya.

Menurut Veithzal Rivai dalam Sihombing et al (2018:104) aspek- aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis

Yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengamalan serta pelatihan yang diperoleh.

2. Kemampuan Konseptual

Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal

Yantara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negoisasi.

2.1.4.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dilihat dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan daya usaha dalam pekerjaan dan kinerja secara keseluruhan. Selain itu dari kinerja karyawan juga ditentukan oleh faktor keahlian, minat, motivasi, dan situasi pekerjaan dengan penjelasan sebagai berikut (Sari & Hartati, 2019:2).

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Kemampuan Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*)

terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

2.1.4.2. Dimensi Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208-209) yaitu :

1. Kualitas (Mutu)

Yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.

2. Kuantitas

Yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kualitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.

3. Jangka Waktu

Yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batasan waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidak patuhan terhadap target waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerja tidak baik dan sebaliknya.

4. Ketepatan Waktu

Yaitu dimana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

5. Penekanan Biaya

Yaitu biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

6. Pengawasan

Yaitu dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dan jika terjadi penyimpangan akan mudah untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

7. Hubungan antar karyawan

Yaitu penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

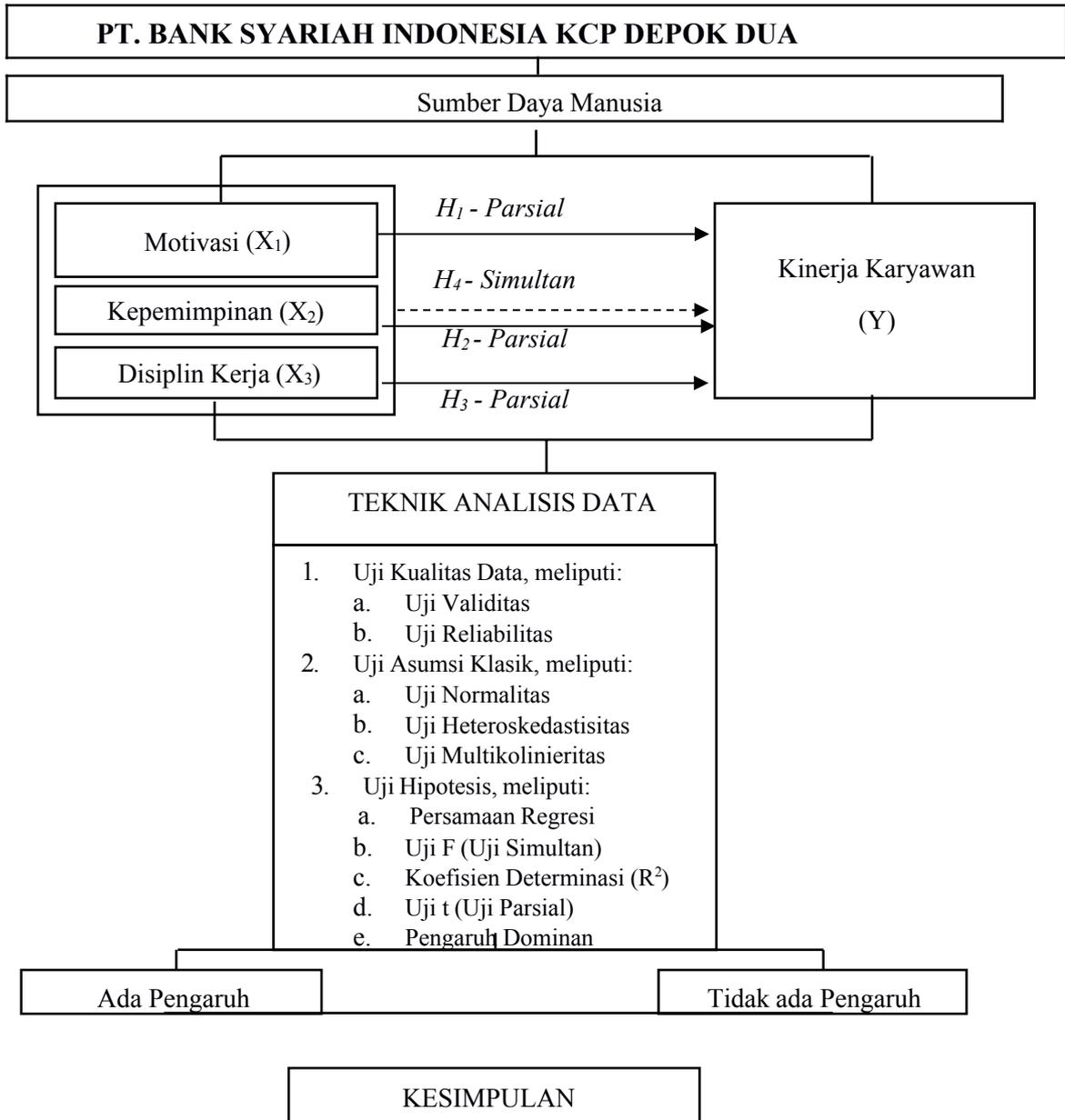
2.2 Penelitian Terdahulu

Penelusuran karya-karya ilmiah yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sudah peneliti temukan, peneliti menemukan penelitian sebelumnya yang mendukung antara lain :

- a. Penelitian terdahulu yang dilakukan Juliwati Asmaria, pada tahun 2013, dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. BTN Cabang Palembang”
- b. Penelitian terdahulu yang dilakukan Putri Permana Sari, pada tahun 2015, dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT. BSM Cabang Pembantu Tnajung Enim”
- c. Penelitian terdahulu yang dilakukan Dera Vitaloca, pada tahun 2017, dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang”
- d. Penelitian terdahulu yang dilakukan Fitri Handayani, pada tahun 2020, dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Niaga Tangerang”

2.3 Kerangka Konseptual

Sebuah gambaran yang berupa Konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara motivasi kepemimpinan dan disiplin kerja (variabel bebas) dan kinerja karyawan (variabel terikat). Dari Kerangka Pemikiran tersebut dapat dilihat gambar berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2024)

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Depok Dua

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Depok Dua.

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_2 = 0$, berarti secara parsial kepemimpinan, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Depok Dua.

H1 : $\beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial Kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Depok Dua.

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_3 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Depok Dua.

H1 : $\beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Depok Dua.

4. Hipotesis 4

Ho : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, berarti secara simultan motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kcp Depok Dua.

H1 : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, berarti secara simultan motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Bnak Syariah Indonesia Kcp Depok Dua.