

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau tenaga yang membuat seseorang bertindak secara internal atau eksternal untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi bisnis, dan tenaga tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk melakukan pekerjaan.

Menurut (Afandi, 2018) Motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu, karena adanya dorongan, dorongan dan dorongan untuk melakukan suatu kegiatan dengan ikhlas, gembira dan ikhlas, sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukan baik dan bermutu. Menurut (Sedarmayanti, 2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif.

(Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Sedangkan menurut (Siagian, 2018) "motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut (Sinambela, 2017) Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi manusia untuk mencapai suatu hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Dan menurut (Kasmir, 2019) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Maruli, 2020) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu

yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja

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.

1. Tujuan Motivasi Kerja

Menuru (Hasibuan, 2017) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menggunakan teori dari Maslow dalam (Priansa, 2017) yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) Merupakan kebutuhan taraf terendah atau diklaim juga menjadi kebutuhan yang paling mendasar.

- b. *Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)* Kebutuhan akan proteksi berdasarkan ancaman, bahaya, pertentangan, serta lingkungan hidup, berarti tidak dalam fisik semata, namun mental, psikologikal, dan intelektual juga.
- c. *Kebutuhan Sosial (Social Needs)* Kebutuhan akan rasa memiliki ialah kebutuhan diterimanya dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk menyayangi serta disayangi.
- d. *Kebutuhan Harga Diri atau Pengakuan (Esteem Needs)* Berkaitan kebutuhan untuk dihargai dan dihormati
- e. *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)* Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan

2.1.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi berbagai peraturan perundang-undangan yang ada berupa peraturan dan sanksi bagi yang melanggarnya.

Menurut (Hasibuan, 2017) Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

(Sutrisno, 2019) Disiplin adalah Perilaku individu sesuai dengan peraturan yang ada, cara dan sikap kerja, tindakan dan tindakan sesuai dengan peraturan organisasi tertulis dan tidak tertulis. Sedangkan menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan, sehingga tekad pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi dapat meningkat.

(Afandi, 2018) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan atasan untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian menurut

(Rivai, 2018) Disiplin kerja adalah Alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk memotivasi mereka mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kemauan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut(Sutrisno, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017) Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Sikap

Adalah mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.

- b. Norma

Aturan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama masa aturan

c. Tanggungjawab

Adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut (Budiasa, 2021) Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja selama hari kerja, baik fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, dan yang mempengaruhi pekerja serta pekerjaan yang dilakukannya selama hari kerja. Sedangkan menurut (Afandi, 2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan kesesuaian atau kekurangan alat kerja. Menurut (Darmadi, 2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajibannya yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain dan selanjutnya menurut Menurut (Fitria, 2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah..

Dari pendapat beberapa ahli tersebut di atas, lingkungan kerja adalah lingkungan tempat pegawai bekerja, termasuk fasilitas-fasilitas yang disediakan untuk menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif serta menunjang berfungsinya operasional perusahaan dengan baik dan optimal kondisi dan suasana.

1. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut(Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja,kursi,meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan kerja umum merupakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti sirkulasi, kelembaban, udara dan lain sebagainya.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Budiasa, 2021) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Menurut (Kasmir, 2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut (Sembiring, 2020) kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan

(Mangkunagara, 2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, kemudian (Priansa, 2017) kinerja “adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari Perusahaan. Menurut (Sinambela, 2017) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa teori definisi kinerja dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah output kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut.

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja kerja

Selanjutnya menurut (Masram, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- a. Otoritas

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

b. Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

c. Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

d. Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Indikator kinerja karyawan

Menurut (Bangun, 2018) menjelaskan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Terdapat empat indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

b. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

c. Kehadiran

Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.

d. Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri, mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih jadi membutuhkan kerja sama antar karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama Jurnal	
Judul	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat.
Nama Penulis/ Tahun	Harahap & Gilang (2019)
Metode penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BNNP Jawa Barat. Dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($4,157 > 1,990$). Berdasarkan koefisien determinasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 22,6% dan sisanya sebesar 77,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

No	
Judul Jurnal	Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada Direktorat Reserse Narkoba Polda Sultra.
Nama Penulis/ Tahun Penelitian	Pranata, dkk (2023)
Metode penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja personil Ditresnarkoba Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara. Kinerja Personil akan semakin meningkat dengan meningkatkan disiplin, budaya organisasi dan lingkungan kerja. 2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja personil Ditresnarkoba Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara. Artinya semakin disiplin personil akan meningkatkan kinerjanya di Ditresnarkoba Kepolisian Sulawesi Tenggara.

	<p>3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja personil Ditresnarkoba Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara. Semakin baik budaya organisasi Ditresnarkoba Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara akan meningkatkan kinerja personil.</p> <p>4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja personil Ditresnarkoba Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara. Lingkungan kerja Ditresnarkoba Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara yang semakin baik akan meningkatkan kinerja personil</p>
--	---

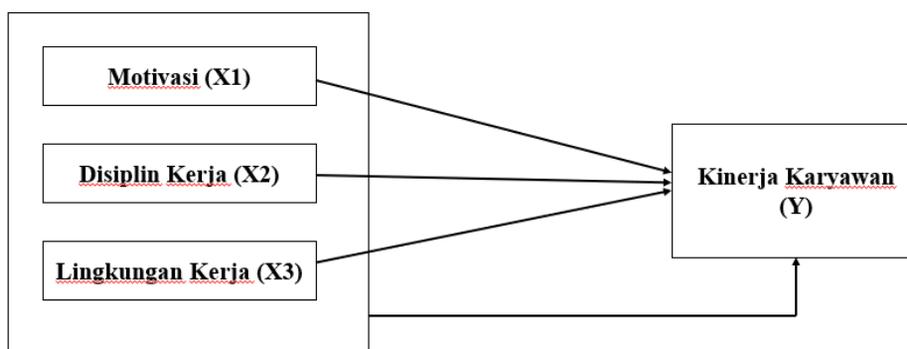
Nama Jurnal	3
JudulJurnal	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja K Pada (BNN) Badan Narkotika Nasional Kota Kediri
NamaPenulis/Tahun	Adiningtyas(2016)
Metodepene-litian	Kuantitatif
HasilPenelit-ian	<p>Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan, yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNN Kota Kediri. 2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNN Kota Kediri. 3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNN Kota Kediri. 4. Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNN Kota Kediri. 5. Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan BNN sebesar 51,5%, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
Nama Jurnal	4
JudulJurnal	PengaruhMotivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Maluku Utara.
Nama Penulis/Tahun Penelitian	Rajak & Sabardini(2023)
Metode penelitian	Kuantitatif
HasilPenelit-ian	<p>Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif signifikan antara Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai BNN Ternate, sehingga disarankan bagi instansi memperbaiki lingkungan kerjanya seperti penerangan, temperatur suhu, sirkulasi udara, dekorasi, tata warna, mengurangi kebisingan, meningkatkan</p>

	keamanan dan hubungan antar pegawai
--	-------------------------------------

Nama Jurnal	5
Judul Jurnal	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karo.
Nama Penulis/Tahun Penelitian	Simatupang, dkk(2020)
Metode penelitian	Kuantitatif
Hasil Penelitian	Hasil penelitian membuktikan bahwa : <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai thitung = 6,809 dengan nilai ttabel = 2,034. 2. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai thitung = 2,097 dengan nilai ttabel = 2,034. 3. Variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan oleh nilai Fhitung= 23,773 dan Ftabel = 3,28.

2.3. Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo, (2018:83), kerangka konsep adalah suatu hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain yang akan diamati melalui penelitian tersebut.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual (2024)

Sumber : Penulis (2024)

2.4. Hipotesis

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

Hipotesis yang penulis sajikan dalam tesis dibawah ini :

- H1** : Terdapat secara parsial pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang
- H2** :Terdapat secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang
- H3** : Terdapat secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang
- H4** :Terdapat secara simultan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Tanjungpinang.