

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Menurut Afandi (2016:12) motivasi berasal dari kata latin “movre” yang artinya dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Sejalan dengan itu, Katarina dan Kusumayadi (2021) mengatakan bahwa motivasi adalah dari keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan suatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Tujuan Motivasi Kerja

Untuk menjaga tujuan dengan baik, seseorang harus termotivasi untuk bekerja agar impian tercapai menjadi kenyataan. menurut Afandi (2016: 16) tujuan dari motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Meningkatkan 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.

Berdasarkan tujuan motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan atau mendorong perilaku karyawan menjadi lebih baik sesuai dengan kemampuan, tujuan dan keinginan perusahaan.

2.1.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Setiap karyawan pasti membutuhkan dorongan untuk mencapai tujuan dalam bekerja. menurut Afandi (2016:18) dimensi dan indicator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indicator yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

1. Balas jasa.
2. Kondisi kerja.
3. Fasilitas kerja.

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

1. Prestasi kerja.
2. Pengakuan dari alasan.
3. Pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan indikator motivasi kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indicator motivasi yakni dimensi ketentraman dan dimensi dorongan. Indicator tersebut dijadikan pendorong karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerja supaya karyawan memiliki inisiatif, tanggung jawab dan semangat kerja.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2016:13) factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. **Kebutuhan hidup**
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya.
2. **Kebutuhan Masa Depan**
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
3. **Kebutuhan Harga Diri**
Kebutuhan akan penghargaan diri pada pengakuan serta penghargaan presties dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
4. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan prestasi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa factor yang mempengaruhi motivasi kerja terdapat empat pokok yakni: kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, harga diri dan pengakuan prestasi kerja.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup

perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah disiplin kerja. Menurut Kompri (2020:167) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan yang ada dan ini merupakan suatu sikap karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Sutrisno dalam Katarina dan Kusumayadi (2021) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu tingkah laku individu atau perbuatan seorang karyawan untuk taat atau patuh dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja, perusahaan berupaya meningkatkan kesadaran seorang karyawan mematuhi aturan perusahaan/pimpinan.

2.2.2 Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan dan fungsi dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kerja menjadi efektif dan efisien. Kompri (2020:173-174) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai 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. Pegawai 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. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai harapan dengan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan fungsi disiplin kerja adalah agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu meningkatkan produktivitas yang maksimum dan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Kompri (2020:179-180) factor-faktor mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua factor yaitu factor kepribadian dan factor lingkungan.

1. Factor kepribadian

Factor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi dan disiplin karena internalisasi.

2. Faktor lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan social. Oleh karena itu pembentukan

3.7 Prasyarat Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Validitas menjadi hal yang sangat penting karena validitas menjamin keabsahan pengukuran dari skala yang dikumpulkan dari variabel-variabel yang digunakan dalam menentukan hubungan suatu kejadian. Menurut Sugiyono (2015:363) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Metode uji validitas yang digunakan adalah uji lieneritas yakni untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Ho: Model regresi berbentuk linear.
Ha: model regresi tidak berbentuk linear.
2. Jika Probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak. Jika probabilitas
3. (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.
4. Pengujian linearitas sempel dilakukan melalui program SPSS (Statistikal program and service solution seri 26).

3.7.2 Uji Realibilitas

reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk pada tingkat keterandalan. Uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode alpha cronbach dan penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS, berikut ini kriteria pengujian:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten
3. Menentukan kesimpulan dan hasil berdasarkan tabel interpretasi.

Tabel 3.4
Interpretasi Nilai r

Nilai korelasi	Keterangan
0,8000 – 10000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS versi 26, Prosedur Pengujian.

1. Rumusan Hipotesis

Ho: Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H1: Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan Jika probabilitas Sig < 0.05 maka Ho ditolak Jika probabilitas Sig > 0.05 maka Ho diterima

3.8.2 Uji Linieritas Sampel

Uji linearitas adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau pun regresi linier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program IBM SPSS seri 26 Tahun 2018, dengan melihat Test for Linearity. Prosedur Pengujian

1. Rumusan Hipotesis Ho: Model regresi berbentuk linear. H1: Model regresi tidak berbentuk linear.

2. Kriteria Pengujian Jika probabilitas (Sig) > 0,05 maka Ho diterima. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

3.8.3 Uji Multikolinieritas

multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor (VIF). Batas dari tolerance value > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS seri 26 Tahun 2018 Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas
4. Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas
5. Penjelasan kesimpulan

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

analisis regresi berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara variable independent dan variable dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier. Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS seri 26 Tahun 2018. persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \text{ et.....dst}$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Produktivitas)

X1 = Variabel independen (Motivasi)

X₂ = Variabel independen (disiplin kerja)

a = Konstanta b₁ b₂

et = Koefisien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas

Ho: motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas Pada Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung.

Ha: motivasi berpengaruh terhadap produktivitas Pada Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas

Ho: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas pada CV Yummy Pie Bandar Lampung.

Ha: Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas Pada CV Yummy Pie Bandar Lampung.

Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS seri 26 Tahun 2018. Kriteria pengujian: Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

3.10.2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dengan uji serentak atau uji model/ uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya pengaruh motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja.

Ho: Motivasi dan Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas pada Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung.

Ha: Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung.

Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS seri 26 Tahun 2018. kriteria pengujian yaitu

menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05)

dengan perbandingan sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima
- c. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.