

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian atau ringkasan penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang sedang diteliti, berfungsi sebagai landasan teori, perbandingan, dan acuan untuk mengidentifikasi celah penelitian (research gap) agar penelitian baru memiliki kebaruan (novelty) dan orisinalitas

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang digunakan sebagai acuan didalam melakukan penelitian, Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh :

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

NO	PENELITI	TAHUN	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1	Hendra irawan	2024	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan peluang untuk perkembangan dan pertumbuhan, kemantapan peran, dan peluang untuk ikut dalam proses putusan. Karyawan akan memiliki keyakinan dan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.
2	Sri dewi	2024	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan Alfamart daerah Cikarang Utara. Berdasarkan hasil pengujian path coefficient pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel disiplin kerja yaitu sebesar 4.183 dan dinyatakan signifikan karena tstatistik >1,96 (4.183>1.96), maka uji hipotesa 2 dinyatakan bahwa Ho2 ditolak

3	Danang	2024	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan	<p>Dari hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa pergantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; kedua, salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap peningkatan organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan. Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan antar bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.</p>
---	--------	------	-----------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber : Data diolah (2026)

B. Uraian Teori

1. Teori Motivasi kerja (X_1)

a. Pengertian Motivasi kerja(X_1)

Secara harafiah, istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti bergerak yang menunjukkan suatu proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif, sehingga untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif (Ponco et al., 2021)

(Sanaba et al., 2022) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Selain itu (Rulianti & Nurpribadi, 2023) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

(Herawati et al., 2022) mengatakan bahwa motivasi merupakan semangat atau gairah dari dalam yang disebabkan oleh kebutuhan atau keinginan sehingga mendorong seseorang menggerakkan seluruh energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa tokoh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Teori-teori Motivasi

Menurut (Sapu et al., 2023) teori-teori motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Teori Kepuasan (Content Theory) yang memusatkan pada kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada factor-fakto kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada factor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya.
- 2) Teori Motivasi Proses (Prosess Theory) yang memusatkan pada bagaimana-nya motivasi. Teori motivasi proses pada dasarnya menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu - individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer.
- 3) Teori Penguhan (Reinforcement Theory) yang menitik beratkan pada cara dimana perilaku dielajari. Teori teori ini mendasarkan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi, Misalnya ; promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertanyakan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut (Wahyuni et al., 2023) mengklaim telah menemukan penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- 1) Hygiene Factors yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.
- 2) Motivation Factors yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

b. Indikator Motivasi kerja

Menurut (Baharuddin et al., 2022) motivasi kerja memiliki indikator-indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur adalah sebagai berikut :

1. Gaji (salary). Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.
2. Supervisi. Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.
3. Hubungan kerja. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai

dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja.

4. Pengakuan atau penghargaan (recognition). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya
5. Keberhasilan (achievement). Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran.

2. Teori Disiplin kerja (X₂)

a. Pengertian Disiplin kerja (X₂)

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Azhar et al., 2020).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Lestari & Afifah, 2020).

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting (Sapu et al., 2023). Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi.

b. Aspek Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk disiplin kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Estiana et al., 2023):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

c. Indikator Disiplin kerja

Menurut (Rosalina & Wati, 2020) Indikator disiplin kerja memiliki indikator-indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur adalah sebagai berikut :

- 1) Turunnya produktivitas kerja Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi didalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.
- 2) Tingkat absensi yang tinggi Apabila kedisiplinan kerja pegawai menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat
- 3) Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan Rendahnya kedisiplinan kerja pegawai dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa pegawai tidak menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada pegawai.
- 4) Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai adalah kecerobohan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

3. Teori Kepemimpinan(X₃)

a. Pengertian Kepemimpinan(X₃)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perubahan perilaku orang lain, baik langsung maupun tidak langsung yang melekat pada diri seorang yang memimpin, yang dapat dilihat dari berbagai faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Rosalina & Wati,

2020). Setiap pemimpin harus memiliki keterampilan dalam memimpin, antara lain memiliki kelenturan budaya, keterampilan berkomunikasi, kreatif dan memiliki motivasi untuk belajar dan memiliki keingintahuan yang besar terhadap pengetahuan dan keterampilan.

(Supardi & Aulia Anshari, 2022) menyatakan bahwa pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin. Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu yang diharapkan.

Menurut (Karyawan et al., 2020), kepemimpinan adalah suatu proses aktivitas untuk mempengaruhi dan mengorganisir orang lain atau kelompok dalam upaya penyusunan dan pencapaian tujuan organisasi.

b. Indikator Kepemimpinan

Menurut (Kepemimpinan & Kerja, 2022) Indikator kepemimpinan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Imbalan Kontingen (Contingent Reward) indikator ini dimaksudkan bahwa bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus dicapai. Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target-target yang telah ditentukan.

- 2) Manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*) indikator ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung.
- 3) Manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*) Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan. Namun apabila proses kerja yang dilaksanakan masih berjalan sesuai standar dan prosedur, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi apapun kepada bawahan.

4. Teori Kinerja (Y)

a. Pengertian Kinerja (Y)

Kinerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan, Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya (Suryawan & Salsabilla, 2022).

Menurut (Jessie & Partono, 2020) kinerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil

kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima individu dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap individu secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Kinerja adalah respon emosional terhadap suatu tugas/pekerjaan, berdasarkan kondisi fisik dan kondisi sosial di tempat seseorang bekerja (Basri & Rauf, 2021) berpendapat bahwasanya kinerja adalah sikap umum dari setiap individu terhadap pekerjaannya.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kinerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut (Kurniawan et al., 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Pengharapan Faktor ini adalah kebutuhan dan keinginan dari pekerja/anggota organisasi untuk memperoleh sesuatu sebagai pengharapan pada saat belum bekerja terhadap pekerjaannya.
2. Penilaian atau evaluasi dilakukan seseorang untuk mengetahui kesesuaiannya dengan pekerjaan atau mengungkapkan kemampuan kerja sekarang dibandingkan dengan kemampuan yang harus dipenuhi oleh jabatan yang diinginkannya setingkat lebih tinggi dari jabatan sekarang. Dengan demikian

seseorang akan merasa puas apabila dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya sekarang atau karena semua kemampuan untuk memangku suatu jabatan yang setingkat lebih tinggi telah terpenuhi, sehingga merasa puas karena masuk dalam nominasi untuk dipromosikan.

3. Seseorang bekerja tidak sekedar untuk memenuhi kebutuhan biologis/fisik, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan sosial sesuai norma-norma yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Misalnya seseorang akan merasa puas karena pekerjaan atau jabatannya dihormati, dianggap baik dan penting.
4. Setiap pekerja/anggota organisasi cenderung senang membandingkan tugas, pekerjaan atau jabatannya dengan orang lain atau antara sesamanya berdasarkan pendidikan dan pengalamannya. Pekerja tersebut akan merasa puas jika dinilai lebih baik dari anggota organisasi yang lainnya. Sebaliknya akan merasa tidak puas apabila dinilai rendah dari rekan kerja lainnya yang berada pada posisi yang sama.

c. Indikator Kinerja

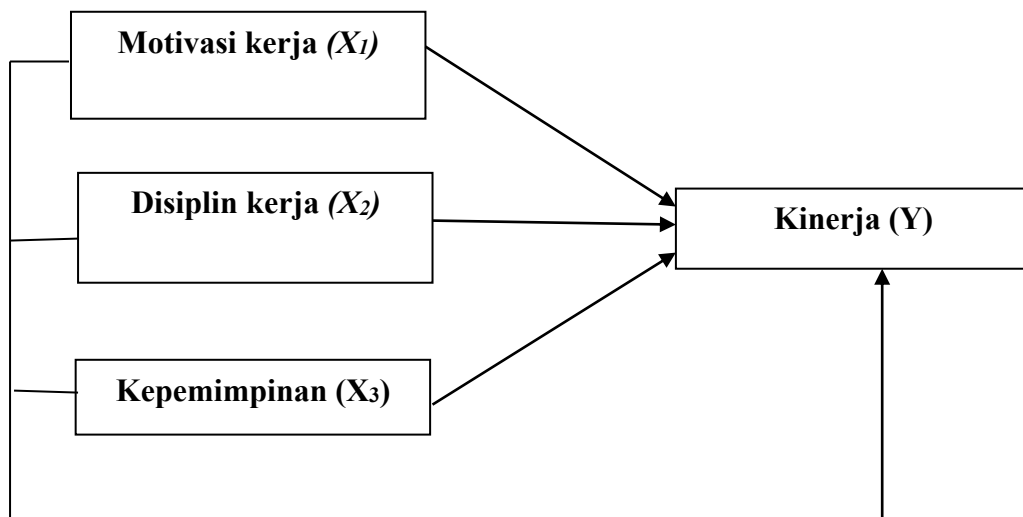
Menurut (Kurniawan et al., 2022) adapun indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja
2. Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan

3. Pengawas, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya
4. Rekan Kerja, Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah gambaran hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti, yang berfungsi sebagai dasar berpikir untuk memecahkan masalah penelitian. Kerangka ini dibuat berdasarkan tinjauan pustaka dan teori yang ada, lalu bisa disajikan dalam bentuk tulisan, diagram, atau bagan, untuk memandu peneliti dalam merumuskan pertanyaan atau hipotesis penelitian.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Seperti yang kita ketahui bahwa hipotesis penelitian singkatnya adalah jawaban sementara dari rumusan masalah yang disajikan penulis. Untuk menemukan

jawaban dari hipotesis ini, penulis akan melakukan uji dengan metode kuantitatif. Perlu diketahui bahwa hipotesis ini akan diterima jika hasil dari penelitian terbukti benar dan akan ditolak jika hasil penelitian tidak terbukti dengan benar.

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu:

- H₁ : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada JNE cabang Kota pinang
- H₂ : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada JNE cabang Kota pinang
- H₃ : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada JNE cabang Kota pinang
- H₄ : Terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pada JNE cabang Kota pinang