

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah suatu penelitian sejenis atau pernah dilakukan dan digunakan untuk memperkuat teori yang sudah ada. Penelitian sebelumnya yang dijadikan pedoman oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ananda Christ Saputra & Rian Sri Rahayu (2024)	Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Gramedia Margo City Depok	Kuantitatif	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gramedia.
2	Setiawan (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Buku Gramedia Malang	Kuantitatif	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena sebagian besar karyawan bekerja berdasarkan sistem target perusahaan.
3	Atik Budi Paryanti, dkk (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Pratama	Kuantitatif	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Rahmawati (2022)	Pengaruh	Kuantitatif	Motivasi kerja

		Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Buku Gramedia Yogyakarta		memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
5	Wulandari (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Buku Gramedia Bandung	Kuantitatif	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan.
6	Sari & Nugroho (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Gramedia Mall Panakkukang Makassar	Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.
7	Hidayat & Pratama (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intan Pariwara Klaten	Kuantitatif	Motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
8	Kusuma & Andriani (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intan Pariwara Yogyakarta	Kuantitatif	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial.
9	Lestari (2021)	Pengaruh	Kuantitatif	Motivasi kerja tidak

		Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Buku Gramedia Surakarta		berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
10	(Rayyan & Paryanti, 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta	Kuantitatif	Berdasarkan pada hasil penelitian Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : Diolah oleh peneliti dari berbagai jurnal, (2026)

Persamaan penelitian ini dan penelitian terdahulu adalah sama-sama bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Secara metodologis, seluruh penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linier berganda sebagai alat uji, serta memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Kesamaan metode ini memperkuat argumentasi bahwa pendekatan kuantitatif dianggap paling tepat untuk mengukur hubungan antar variabel tersebut.

Sedangkan, Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek, konteks, yang digunakan. Penelitian ini dilakukan pada Toko *New Book Store* Kabupaten Malang yang merupakan usaha ritel buku skala kecil-menengah, sedangkan penelitian sebelumnya berfokus pada perusahaan besar, instansi pemerintah, maupun sektor kesehatan seperti PT. BRI, PT. Zipper Indonesia, BPJS Kesehatan, dan Gramedia Matraman. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode sensus dengan melibatkan seluruh populasi yang berjumlah 35 karyawan, berbeda dari sebagian besar penelitian terdahulu yang menggunakan teknik sampling seperti purposive atau Slovin. Permasalahan yang dikaji juga lebih spesifik pada kondisi motivasi dan disiplin kerja karyawan toko ritel lokal, sehingga hasil penelitian ini memberikan kontribusi baru dan lebih relevan untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam konteks usaha ritel kecil.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi setiap para karyawan untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya. Ketika karyawan termotivasi, mereka akan merasakan kegembiraan dan antusiasme dalam suatu pekerjaan yang dimana mengarah kepada perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi yang signifikan.

Menurut Harefa (2020), motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor dari dalam maupun dari luar individu. Sedangkan menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan suatu tindakan.(Alfina Sri Rahayu Diana Novita Sari et al.,

2024) Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasi tersebut.

Pendapat para ahli ini senada dengan teori motivasi yang di kemukakan oleh Maslow, yaitu teori Hiraki kebutuhan. Maslow mengatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hierarkis, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. (Purwanti, 2016) Dalam konteks kerja, motivasi akan meningkat jika kebutuhan dasar hingga puncak terpenuhi.

2.2.1.1 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Faustino Gomes (Astadi Pangarso, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dipengaruhi dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu:

a. Faktor Motivator

Adalah dorongan yang timbul dalam diri individu karyawan, meliputi:

1. Prestasi

Adalah suatu keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Apabila seorang karyawan telah bekerja dengan baik dan mampu bekerja seperti apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut mampu menumbuhkan prestasi dengan baik.

2. Pengakuan (*recognition*)

Adalah penghargaan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang, hal ini akan menjadikan motivator yang kuat pada dirinya.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang dimaksud disini adalah pekerjaan yang harus dilakukan setiap hari oleh karyawan untuk menghasilkan produk dan jasa. Adakalanya karyawan menghadapi pekerjaan yang monoton dan membosankan, sehingga ada kecenderungan bahwa seorang karyawan merasa sedikit kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan yang membosankan. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat memotivasi agar karyawan tidak merasa jenuh atau bosan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

4. Tanggung jawab

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

5. Kemungkinan untuk berkembang

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan motivator kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan prestasi atau produktivitas tenaga kerja.

b.Faktor *Hygiene*

Adalah dorongan yang ditimbulkan dari luar individu atau datang dari perusahaan, meliputi :

1). Gaji

Adalah upah yang berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan, hal ini menjadi motivator yang sangat kuat bagi karyawan.

2). Kondisi kerja

Adalah suatu keadaan atau situasi ditempat kerja. Apabila kondisi tempat kerja nyaman dan menyenangkan maka akan menjadikan motivator bagi karyawan dalam bekerja.

3). Kebijaksanaan perusahaan

Proses persyaratan legal untuk mengatur orang-orang dari hari kehari dalam perusahaan tersebut.

4). Hubungan antar pribadi

Hubungan antar perseorangan baik antar karyawan maupun antar pimpinan dengan bawahan yang ada dalam perusahaan.

5). Pengawasan

Adalah kualitas supervise yang ada pada perusahaan dengan tugas untuk melakukan pengawasan terhadap karyawan selama bekerja.

6). Penilaian pekerjaan

Adalah proses evaluasi kinerja, adanya penilaian pekerjaan secara rutin akan menumbuhkan semangat dalam bekerja dan merupakan motivator yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa adanya penilaian dari perusahaan, tidak akan menjadi motivator untuk berprestasi atau bekerja produktif.

2.2.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Ridwan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a) Upah/Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
- b) Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
- c) Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat.
- d) Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan sariat agama, menghormati kepercayaan orang, dan penyelenggaraan ibadah.
- e) Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.
- f) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
- g) Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.
- h) Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.

- i) Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.
- j) Menciptakan persaingan yang sehat, yang diukur melalui produktivitas, prestasi kerja, pengembangan karir yang jelas, bonus, kinerja pegawai, penghargaan dan hukuman.

2.2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi pertumbuhan suatu organisasi maupun Institusi. Selain itu sangat penting untuk memotivasi karyawan dalam mendisiplinkan diri mereka sendiri untuk melakukan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Menurut Saleh (2018), disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan sebaik mungkin ataupun hal lain yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya. Dengan demikian melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (Rima dkk., 2023) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Agustini (Sadat dkk., 2020), diantaranya :

1. Kehadiran atau tepat waktu yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran,
2. Taat terhadap peraturan perusahaan yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
3. Kesadaran bekerja yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
4. Tanggung jawab yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.(Alfina Sri Rahayu Diana Novita Sari dkk., 2024)

2.2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan. Menurut Mubarak dkk, (2022: 9) kinerja merupakan suatu perilaku yang menunjukkan secara langsung suatu prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya pada suatu perusahaan. (Rima dkk, 2023)

2.2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins, (Sanaba & Andriyan, 2022) kinerja karyawan merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

c. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

d. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

e. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

f. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang - orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

g. Daya tahan/ kehandalan Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

h. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

i. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang.

2.2.3.2 Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) kutipan (Sastra Abijaya, 2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

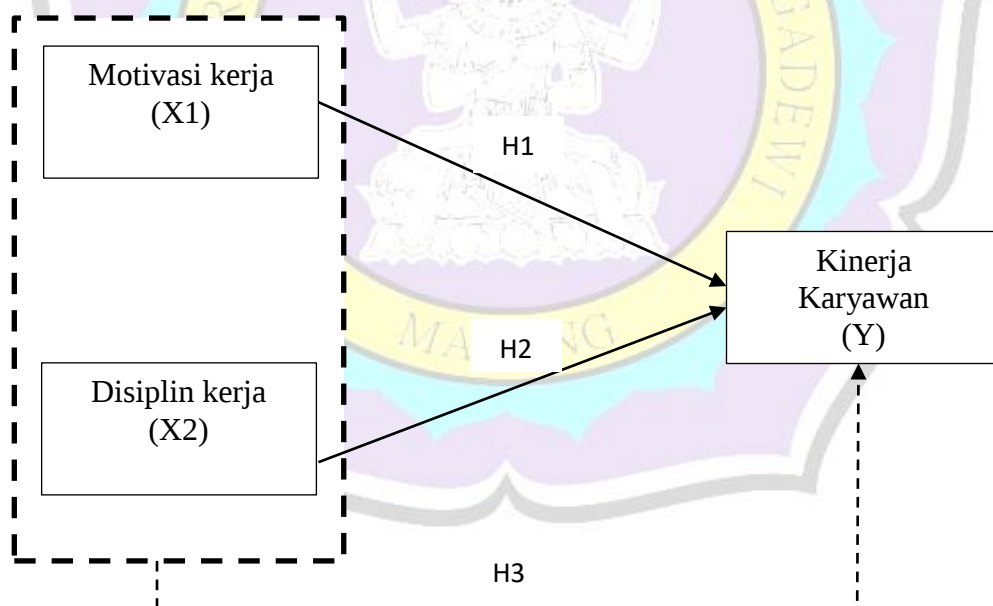
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan mengenai bagaimana motivasi dan disiplin kerja berhubungan dengan kinerja pegawai, penulis telah menyusun model penelitian seperti berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

(Sumber: Peneliti 2026)

Keterangan:

-----> : Pengaruh Simultan

—————> : Pengaruh Parsial

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, penelitian ini bertujuan menjelaskan hubungan secara parsial dan secara simultan atau secara serentak antara variabel Independen dan dependen yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

2.4 Hipotesis

Menurut Agus (2010), analisis jalur adalah cara untuk melihat bagaimana satu variabel mempengaruhi yang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung. Metode ini bisa membantu kita mengetahui apakah hubungan antar variabel itu langsung atau melalui variabel lain, serta melihat seberapa besar pengaruhnya. Ini juga memberikan jawaban sementara untuk masalah yang diteliti, yang didasarkan pada fakta-fakta nyata yang didapat dari pengumpulan data.

Berdasarkan masalah yang diangkat, tujuan, teori, penelitian sebelumnya, hubungan antara variabel, dan kerangka konsep yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Toko *New Book Store* Kabupaten Malang.

H2: Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Toko *New Book Store* Kabupaten Malang..

H3: Diduga bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Toko *New Book Store* Kabupaten Malang.

