

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Motivasi**

##### **2.1.1 Definisi Motivasi**

Risky Nur Adha (2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Menurut Suhardi (2017) Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh didalam diri seseorang, baik itu yang berasal dalam dirinya maupun diluar dirinya untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan semangat dan gairah yang tinggi dan menggunakan semua kemampuan dan skill yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginan. Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka.. Sadili Samsudin (dalam Yoeyong Rahsel, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja

##### **2.1.2. Jenis-jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2016, p.150) jenis-jenis motivasi kerja adalah sebagai berikut:

###### **1. Motivasi Kerja Positif**

Motivasi kerja positif maksudnya untuk para manajer agar memotivasi kerja bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi kerja positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

###### **2. Motivasi Kerja Negatif**

Motivasi kerja negatif adalah maksudnya manajer memotivasi kerja bawahan dengan standar mereka akan dikenakan hukuman. Dengan

motivasi kerja negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu pendek dapat berakibat kurang baik

### **2.1.3 Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Motivasi adalah alat pengubah tingkah laku pada karyawan. Terbentuknya karakter berprestasi sangatlah kompleks, sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Motif ini tidak akan terlepas dari perkembangan kepribadian tersebut, dan tidak pernah berkembang dalam kondisi vakum Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah yang berkaitan dengan:

#### **1. Keluarga dan Kebudayaan**

Motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

#### **2. Konsep Diri**

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya.

#### **3. Jenis Kelamin**

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

#### **4. Pengakuan dan Prestasi**

Karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya rasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

#### **5. Cita-cita dan Apresiasi**

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan

#### **6. Kemampuan Belajar**

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir, dan fantasi.

### **7. Kondisi Karyawan**

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan.

### **8. Kondisi Lingkungan**

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat ataupun mendorong.

### **9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan**

Unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional

### **10. Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan**

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan

#### **2.1.4 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Risky Nur Adha (2019) yaitu::

##### **1. Kebutuhan Fisik**

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

##### **2. Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti : takut, cemas, bahaya

##### **3. Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam bekerja, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama rekan kerja

#### 4. **Kebutuhan Akan Penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

#### 5. **Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan**

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan

## 2.2 **Disiplin Kerja**

### 2.2.1 **Definisi Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018), disiplin kerja adalah sesuatu cara untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu cara untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan akan mengikuti semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Rivai dalam Audina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Menurut Hasibuan dalam Hidayat (2017), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kerelaan seseorang dalam menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2019,) disiplin adalah alat penggerak. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

### 2.2.2. **Faktor - faktor disiplin kerja**

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa Definisi pendisiplinan menurut Afandi (2018), yaitu:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun
3. pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

5. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen

### **2.2.3 Faktor Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Asumsinya bahwa pemimpin harus mempunyai pengaruh langsung atas sikap dan kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik itu dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

#### **1. Besar kecilnya pemberian kompensasi**

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi 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 bagi perusahaan.

#### **2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan**

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

#### **3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan**

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan-aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

#### **4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan**

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seandainya sendiri dalam perusahaan.

#### **5. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin**

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antarlain:

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu sehingga para karyawan akan turut merasa bangga terhadap pujian tersebut
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
- d. Memberi tahu jika akan meninggalkan tempat kepada rekan kerja.dengan menginformasikan kemana dan urusan apa, walaupun kepada bawahan sekali pun.

#### **2.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018, p.21) adalah sebagai berikut:

1. Masuk Kerja Tepat Waktu
2. Penggunaan Waktu secara Efektif
3. Tidak Pernah Mangkir atau Tidak Bekerja
4. Mematuhi Semua Peraturan Organisasi atau Perusahaan
5. Target Pekerjaan
6. Membuat Laporan Kerja Harian

#### **2.2.5 Fungsi Disiplin kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan

begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Menurut Afandi (2018,p.13), fungsi disiplin antara lain :

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik. Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Afandi (2018) Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performence* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Risky Nur Adha (2019). Adapun menurut Firmansyah Yunialfi Alfian (2018) kinerja adalah keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan dan setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Penentu keberhasilan meningkatkan kinerja karyawan salah satu melalui proses pemberian kompensasi yang layak dan motivasi yang tepat. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Manajemen kinerja bertujuan untuk mengembagkan sejumlah aspek kinerja , yaitu sebagai berikut :

- a. Manajemen kinerja berupaya meraih tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu karyawan dalam meraih tujuan tugasnya yang hasilnya berupa kinerja karyawan. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan kinerja karyawan secara terus menerus atau mempertahankan jika telah meraih standar kinerja.
- b. Manajemen kinerja ingin menciptakan dan meningkatkan pengetahuan kompetensi dan keterampilan karyawan terus menerus.
- c. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam proses meraih tujuan.

Menejemen kinerja adalah tentang menejemen yang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif.

### **2.3.2 Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut bacal dikutip oleh sinambela (2016, p.495) manfaat kinerja antara lain:

1. Menghemat waktu dengan membantu para karyawan mengambil keputusan sendiri, dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk pengambil keputusan dengan benar.
2. Pengurangi kesalahan pemahaman yang menghabiskan waktu diantara para staf tentang siapa yang bertanggung jawab.



3. Mengurangi frekuensi situasi dimana kita tidak memiliki informasi pada saat kita membutuhkannya.
4. Mengurangi berbagai kesalahan dengan membantu staf mengidentifikasi sebab-sebab terjadi kesalahan atau efisiensi.

### **2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

### **2.3.4 Indikator Kinerja**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan Afandi (2018) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja, yaitu :

#### **1. Kualitas**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### **2. Kuantitas**

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

### 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### 4. Tanggung Jawab

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

## 2.4 Penelitian terdahulu

Ada beberapa peneliti yang telah melakukan peneliti yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari beberapa peneliti akan digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini dapat kita lihat sebagai mana yang terlihat di tabel di bawah ini :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

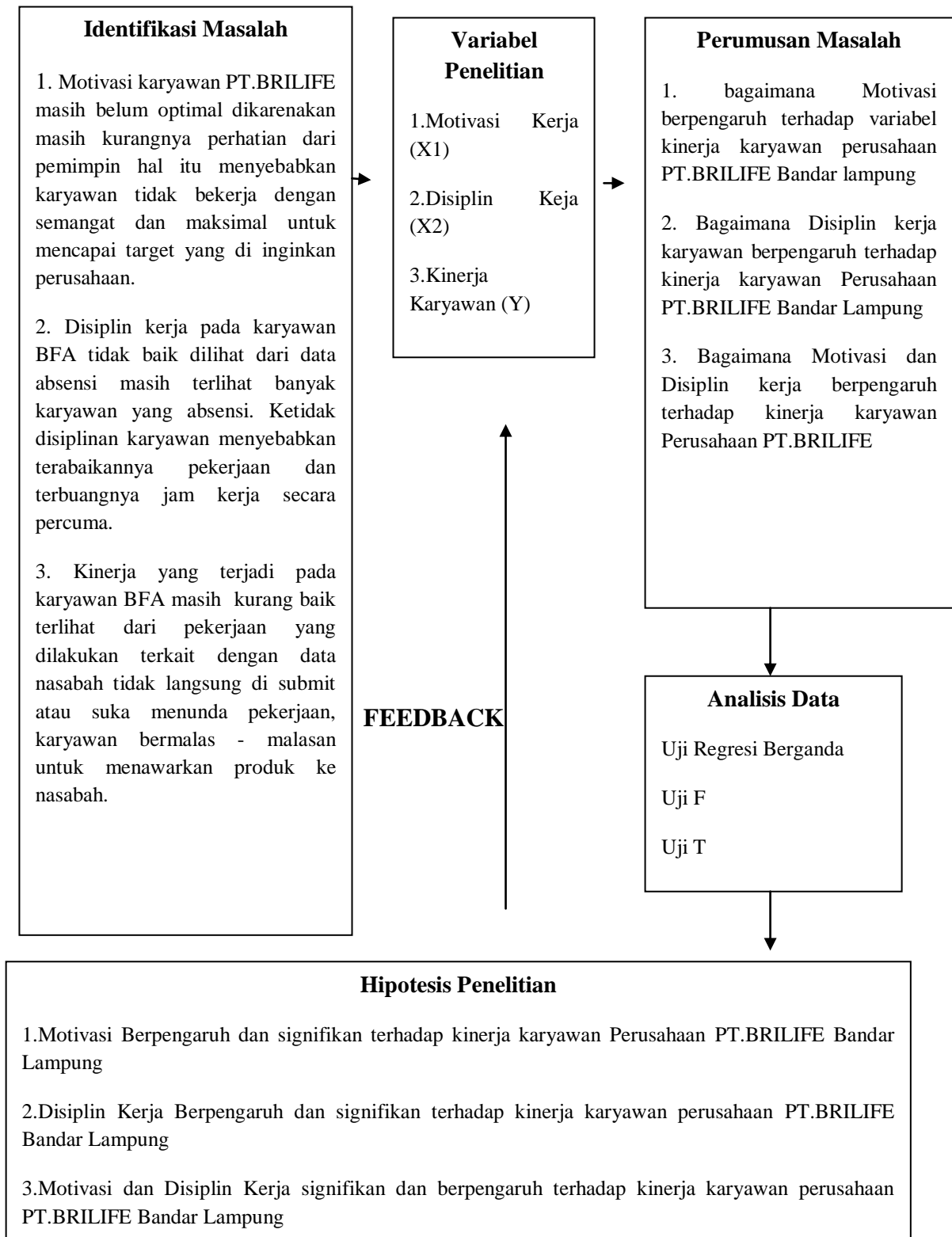
<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul peneliti</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Sherli Astri Puspitaningru (2018)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi terhadap agen pada pt. Asuransi jiwa raya branch office malang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi jiwa raya branch office malang
Dwi putra setiawan (2019)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. <i>Federal International Finance</i> (fif group) cabang Betung Banyuasin	Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel motivasi dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 93,4%
Andy Syahputra (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja PT. Gandum	Disiplin kerja secara parsial berengaruh terhadap kinerja karyawan

	Putra	
Josi Farmiati (2012)	The Influence of Motivation Discipline, Work Enviroment, Education and Workshop Towards Bipedal Civil Servants Performance in Aceh Province	Multiple linear regression analysis is one of the statistical methods, it is useful to see the effect of the pattern of relationships between one or more independent variables on the dependent variable and from the results of tests conducted in this study of the estimated model, it can be seen in the following table
Ikawati Lestari (2020)	The Effect Of Performance Allowances On Training, Work Disciline That Impacts Employee Performance At The Libraryand Information Service Center At The National Library Of The Republic Of Indonesia	It can be interperated that the effect of the causal variable performance allowance and training on employee discipline and the impact on employee performance.

### 2.5 Kerangka Pemikiran.

Kerangka Pemikiran adalah merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan yang penting. Dalam penelitian ini penulis memperlihatkan model penelitian sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang di atas dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan perusahaan BRILife Bandar Lampung**

Motivasi adalah sebuah rangsangan yang bisa memberikan suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat para karyawan. Suhardi (2017) Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dari diri seseorang, baik yang berasal dalam dirinya maupun diluar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginan. Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka.

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Life

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan BRILife Bandar Lampung**

Disiplin kerja adalah dimana kesadaran dan kesiapan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma norma yang berlaku Menurut Afandi (2018.p.12), disiplin kerja adalah sesuatu sarana untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yng berlaku. Apabila disiplin kerja meningkat, maka produktivitas juga meningkat. Sebab, Disiplin Kerja merupakan aspek penting bagi seorang karyawan dalam bekerja dengan tanggung jawab penuh.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT.BRI Life

### **3.Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan Perusahaan BRILife Bandar Lampung**

Motivasi memperlakukan bagai mana upaya mengarah daya dan potensi karyawan atau bawahan, agar bekerjasama dengan produktif dan meraih & merealisasikan tujuan yang telah di tentukan. Disiplin kerja adalah sebuah tindakan agar para bawahan memenuhi tuntutan peraturan perusahaan yang berlaku bagi karyawan. Jika Motivasi dan disiplin kerja dapat bergabung menjadi suatu pengaruh bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal bagi perusahaan tersebut.

H3 : Terdapat pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja pada Karyawan BRILife Bandar Lampung