

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Motivasi Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi kerja**

Setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan tersebut, peranan manusia didalamnya sangatlah penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karna motivasi inilah yang mempengaruhi perilaku orang orang yang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Mangkunegara (2013, p.93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”. Menurut (Adha 2019) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

##### **2.1.2 Teori Motivasi Kerja**

###### **1. Teori Motivasi Kerja Frederick Herzberg**

Mengemukakan teori Motivasi Kerja berdasar teori dua faktor yaitu faktor hygiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi Kerja individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan Karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan. Menurut hasil penelitian

Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam meMotivasi Kerja bawahan yaitu:

- a. Hal-hal yang mendorong Karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- b. Hal-hal yang mengecewakan Karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
- c. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

## **2. Teori ERG**

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*), karena itu disebut sebagai teori ERG, yang berupa :

- a. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat atasan, keanggotaan di dalam masyarakat.
- c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus-menerus.

### **2.1.3 Manfaat Motivasi Kerja**

Manfaat Motivasi Kerja kerja menurut (Adha 2019) yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi kerja adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada Motivasi Kerja yang mendorong akan membuat orang senang mengerjakannya. Jadi suatu perasaan Motivasi Kerja

dalam diri Karyawan amat berpengaruh terhadap kemampuan dalam mengerjakan tugas-tugas dengan tepat. Peran tersebut harus diimbangi oleh pimpinan dalam mempengaruhi setiap individu agar dimana setiap Karyawan dapat bekerja dengan giat dan melakukan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan organisasi. Ciri –ciri orang yang terMotivasi Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja sesuai standar
- b. Senang bekerja
- c. Merasa berharga
- d. Bekerja keras

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

Anwar Prabu Mangkunegara (2013, p.95) sebagai berikut :

##### 1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

##### 2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

##### 3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

##### 4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

##### 5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin dalam pertumbuhan perusahaan dan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi Karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam perseorangan maupun secara kelompok. Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013, p.193).

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016, p.334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin juga merupakan tindakan untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan.

Menurut (Darmawan 2019) 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tepat waktu, tertib dan teratur yang dimiliki oleh karyawan menandakan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

### **2.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja**

Menurut (Mangkunegara 2015) macam-macam disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu:

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan Karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

#### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan Karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

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

Menurut Hasibuan, (2013, p.193) Indikator Disiplin Kerja Karyawan diantaranya :

1. Ketaatan waktu
  - a. Masuk kerja tetap waktu
  - b. Penggunaan waktu secara efektif
  - c. Tidak pernah mangkir/ tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja
  - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
  - b. Target pekerjaan
  - c. Membuat laporan kerja harian

### **2.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut (Anuar Sanusi 2017) menyatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis organisasi, kemampuan konsumen, dan memberikan kontribusi mereka kepada organisasi. Sedangkan menurut Fahmi (2016, p.226) mendefinisikan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

(Betty Magdalena 2014) menyatakan Kinerja sebagai sebuah kenyataan keseharian dan sebagai objek material proses penelitian, dalam pelaksanaan penilaiannya membutuhkan pengukuran mengenai prestasi kerja (*performance appraisal*) sebagai alat untuk mendekati permasalahan kinerja pada lembaga pemerintahan. (Mangkunegara 2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Tjiong Fei Lie (2018).

### **2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Wilson Bangun (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya.

3. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

6. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

7. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 8. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 9. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

### **2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai indikator. Ada beberapa indikator kinerja menurut Fahmi (2016, p.229) :

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pemimpin maupun karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan tanggung jawab.

#### 2. Kuantitas

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

#### 3. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas dalam mengerjakan pekerjaan yang dihasilkan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Tanggung Jawab

Adanya rasa tanggung jawab pemimpin pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan masalah yang ada diperusahaan.

#### 5. Kerjasama

Kesediaan pemimpin berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

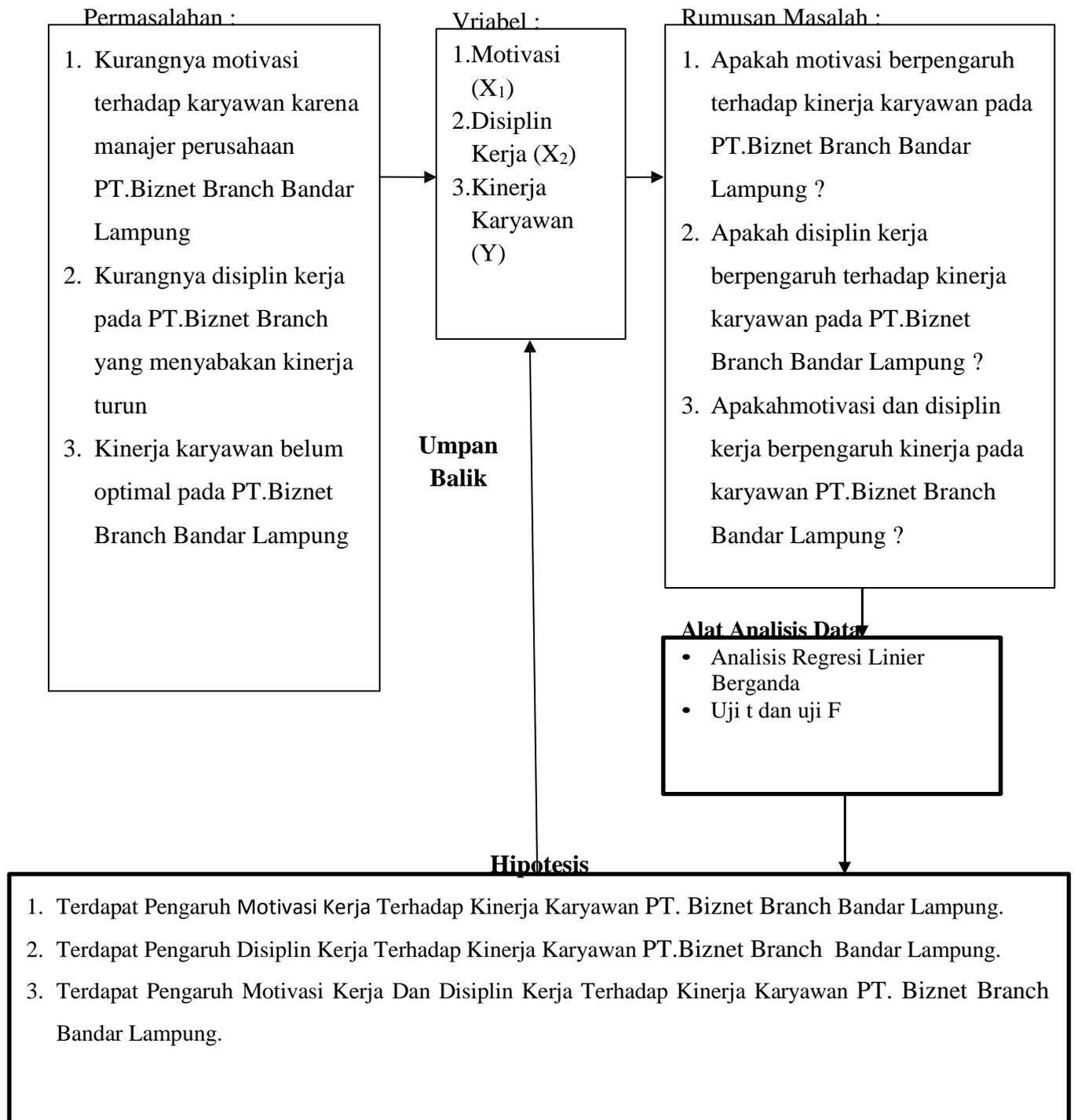
## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

### Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian/Tahun	Judul	Hasil
Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi Dan Yuniadi Mayowan. Vol.48 No. 1 2017	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Fadli Nugraha Dan Ella Jauvani Sagala. Vol. 4 No. 2. 2017	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perusahaan daerah Air Minum Kota Cirebon.	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Hengky Ariefitjan Meirdiansyah, Andi Sularso, dan Diana Sulianti. Vol. 10. No. 2. 2014	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pemaksaan)	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan melalui kinerja.
I Wayan Wahyu Wiadnyan (2020)	The Effect Of Compensation, Motivation, Work Discipline And Work Environment On Housekeeping Staff Performance At Lv 8 Resort Hotel	Compensation Motivation And Work Dicipline Model <i>equation is <math>Y = 3.098 + 0.124 X1 + 0.158 X2 + 0.141 X3 + 0.285 X4</math>. The model has an accuracy of 89.8%.</i>
Nurlaila (2020)	Work Discipline and Financial Compensation Effect on Employees' Performance in Library and Regional Archives of Ternate City	Work Dicipline And Financial Compensation Effect on Employees Performance So the ANOVA test or F test results are 10.445 greater than F table 3.23 with a significance value of 0 .. 000 .. Because the significant level is smaller than 0.05, work discipline and financial compensation simultaneously affect employee performance. Thus, the model can be used to predict employee performance.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



## **2.6. Hipotesis**

### **2.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Marliani (2018, p.219) motivasi menjadi penting dalam bekerja karena tanpa motivasi kerja yang kuat dalam diri seseorang, akan mudah tergoyahkan sehingga memutuskan untuk berhenti. Jadi, motivasi adalah faktor pendorong dari diri seseorang, baik dari dalam diri seseorang tersebut maupun orang lain untuk melakukan sesuatu yang akan dicapai agar menghasilkan tujuan.

Motivasi merupakan kondisi seseorang dimana aktivitas dan memberi energi atau semangat kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan serta mengurangi ketidakseimbangan. Berdasarkan penelitian (Djudi Dan Yuniadi Mayowan, 2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena motivasi merupakan dorongan kepada karyawan agar mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

**H1 : Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung**

### **2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela (2016, p.335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan Karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan itu disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk berubah karyawan mereka mengikuti peraturan yang ditetapkan. Dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja merupakan kunci utama keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Fadli Nugraha Dan Ella Jauvani Sagala, 2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perusahaan daerah Air Minum Kota Cirebon. dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena disiplin kerja yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. **H2 : Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung**

### **2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan kinerja Karyawan dalam suatu organisasinya motivasi kerja, dan budaya organisasi sangatlah dibutuhkan untuk peningkatan kinerja Karyawannya. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja Karyawan yang baik dalam organisasi tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Vivit Nurhidayah, 2019) . Semakin sesuai Motivasi kerja yang diberikan, semakin kinerja Karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

**H3 : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Biznet Branch Bandar Lampung**