

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Mathis and Jackson yang diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli (2012:78), *performance is essentially what is done and not done by employees*. (Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan). Menurut Robbins yang diterjemahkan oleh Diana Angelica (2010:102), *performance is the result of a person or the overall success rate for a specified period to undertake the task*. (Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas).

Menurut Veithzal Rivai (2010:312), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Dessler yang diterjemahkan oleh Paramita Rahayu (2009:100), *performance (performance achivement) of employees is employee's actual performance compared to the expected performance of the employees*. (Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual

karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan). Menurut R. Wayne Mondy yang dikutip Moekijat (2010:260), kinerja karyawan adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi.

### 2.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67), yang merumuskan bahwa :

*Human Performance* = *Ability x Motivation*

*Motivation* = *Attitude x Situation*

*Ability* = *Knowledge x Skill*

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2011:193). Selain itu, menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- 3) Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- 4) Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- 5) Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- 6) Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **2.1.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan karena indikator tersebut bisa menentukan kuantitas dan kualitas dari kinerja para karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari Robbins (2016:260) ada beberapa indikator kemampuan karyawan yang bisa digunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut.

#### **1. Kuantitas**

Kuantitas adalah sejumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh karyawan dalam membuat barang untuk dikonsumsi atau dipergunakan oleh pelanggan. Kuantitas atau hasil kerja karyawan ini diukur dengan menghitung besaran persentase kesesuaiannya dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi atau

perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan target, kurang dari target, atau melebihi target.

## 2. Kualitas

spesifikasi dari barang, seperti bahan baku, desain, keandalan, dan manfaat dari barang yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Pengukuran kualitas ini dilakukan dengan cara menghitung besaran persentase kesesuaiannya dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan standar, kurang dari standar atau melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

## 3. Kreativitas

merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan gagasan atau daya cipta guna mempercepat atau memperlancar pelaksanaan pekerjaannya, dan mengatasi hambatan atau masalah yang timbul.

## 4. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## 5. Berkomitmen

Komitmen adalah indikator yang juga penting karena bisa menentukan pekerjaan karyawan dalam bekerja.

## **2.2 Disiplin Kerja**

Hasibuan (2016: 115) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap

seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesiapan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

### **2.2.1 Pengertian Kedisiplinan**

Kedisiplinan berawal dari kesadaran diri sendiri dengan diwujudkan pada menaati peraturan yang sudah disepakati oleh perusahaan. Oleh sebab bersumber pada kepribadian seseorang maka pemeliharaan kedisiplinan sendiri harus dilakukan dengan cara pembinaan terhadap individu yang melaksanakannya agar tetap menaati peraturan yang ada. Adapun teori yang sudah dikemukakan mengenai kedisiplinan menurut beberapa para ahli yaitu: Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:333) disiplin adalah setiap persorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Lijan Poltak Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan. Selain itu, menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Uraian teori tersebut kedisiplinan merupakan penyesuaian sikap dan perilaku terhadap peraturan serta norma-norma yang berada di perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan, serta mendapatkan sanksi ketika individu melakukan tindakan pelanggaran peraturan yang sudah disepakati oleh perusahaan.

### **2.2.2 Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung untuk pencapaian tujuan.

Fungsi disiplin antara lain:

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

### **2.2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan sehingga dia melakukan kegiatan yang indiscipliner serta dapat merugikan perusahaan. Faktor-faktor tersebut harus diketahui agar dapat diminimalisir oleh manajemen sumber daya manusia, selain itu juga dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi kedisiplinan manajemen sumber daya manusia dapat mengetahui langkah atau sikap apa yang harus ditempuh untuk meminimalisrnya. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. 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 dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. 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.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

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

Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi adalah:

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

- 1) Masuk kerja tepat waktu
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja Dimensi tanggungjawab kerja, dengan indicator :
  - 1) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
  - 2) Target pekerjaan

3) Membuat laporan kerja harian

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa sungkan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

4) Penggunaan seragam yang telah ditentukan

5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

## **2.3 Motivasi Intrinsik**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Intrinsik**

Menurut Robbins (2011:222), Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Motivasi sebagai konsep manajemen banyak menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dimengerti mengingat betapa pentingnya motivasi dalam kehidupan organisasi. Di satu pihak, motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi setiap unsur pimpinan sedang di pihak lain motivasi merupakan suatu hal yang dirasakan sulit oleh para pemegang pimpinan. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku dan keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorongan-dorongan dan sering dipakai sebagai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi seseorang. Motif yang sangat kuat akan membentuk usaha yang keras. Studi tentang motivasi berarti mencoba mengidentifikasi



faktor-faktor tersebut. Selanjutnya, usaha memotivasi berarti memunculkan faktor-faktor (motif) yang mendorong orang berperilaku tertentu, yang dapat dilakukan dengan misalnya memberikan imbalan, menciptakan persaingan, melatih, menasehati, dan lain-lain.

Menurut Robert L. Mathis and John H. Jackson yang diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli (2012:279), *motivation is a desire in the person that cause the person to act.* (Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan).

Menurut Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge yang diterjemahkan oleh Benyamin Molan (2011:39), *motivation as a process that describes the intensity, direction, and persistence of effort to achieve a goal.* (Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan).

Menurut Robbins yang diterjemahkan oleh Diana Angelica (2011:55), *motivation is the desire to do as a willingness to expend high levels of effort for organizational goals, conditioned by the effort's ability to meet the individual needs.* (Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual).

Menurut Bateman Snell yang diterjemahkan oleh Willy Abdillah (2013:412), *motivation refers to forces that energize direct and sustain a person's efforts.* (Motivasi mengacu pada kekuatan yang memberikan energi langsung dan mempertahankan upaya seseorang).

Menurut Mc. Clelland yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2010:281), motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar,

harapan dan nilai insentif. Beberapa definisi diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari diri individu untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

### 2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans dalam Astrini (2012), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

- a) *Achievement* (Keberhasilan) Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihnya. Agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.
- b) *Recognition* (pengakuan/penghargaan) Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:
  1. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
  2. Surat penghargaan
  3. Memberi
  4. hadiah berupa uang tunai
  5. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
  6. Memberikan kenaikan gaji promosi.
- c) *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri) Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha

berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

- d) *Responsibility* (Tanggung jawab) Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.
- e) *Advancement* (Pengembangan) Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin member rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

### **2.3.3 Indikator-indikator Motivasi Intrinsik**

Indikator Motivasi Intrinsik dengan bekerja sebaik mungkin yaitu :

- a) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
- b) Pengakuan dari atasan adalah proses pemberian status tertentu kepada karyawan di dalam organisasi
- c) Pekerjaan itu sendiri adalah suatu hubungan yang melibatkan dua pihak antara perusahaan dengan para pekerja/karyawan.
- d) Harapan adalah seseorang termotivasi oleh adanya harapan yang bersifat pemuasan diri

- e) Kebutuhan adalah seseorang melakukan kegiatan didasari dari adanya faktor-faktor kebutuhan

#### **2.3.4 Tujuan Motivasi**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:146), tujuan motivasi antara lain yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana kerja 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

#### **2.3.5 Jenis Motivasi**

Dari jenisnya Malayu S.P. Hasibuan (2010:150), membagi motivasi kedalam dua jenis yaitu :

1. Motivasi Intrinsik : Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Bila seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya maka, Ia secara sadar akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Motivasi intrinsik dilatarbelakangi oleh pemikiran yang positif. Motivasi intrinsik ini muncul berdasarkan kesadaran dengan tujuan esensial, bukan sekedar atribut dan seremonial. Motivasi intrinsik ini misalnya, persepsi seseorang mengenai dirinya, minat, tanggung jawab, semangat, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja yang dihasilkan (Djamarah, 2011).

2. Motivasi Ekstrinsik : Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang sari luar. Motivasi ekstrinsik yang positif dan negatif sama-sama mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. motivasi 40 ekstrinsik misalnya, keinginan mendapat penghargaan atau prestasi, uang, mendapat pujian dari orang lain, dan dorongan dari atasan, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja, Djamarah (2011).

### 2.3.6 Teori-teori Motivasi

Beberapa model atau teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli antara lain.

1. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow Teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu :
  - a. Kebutuhan fisik
  - b. Kebutuhan sosial
  - c. Kebutuhan rasa aman
  - d. Kebutuhan pengakuan
  - e. Kebutuhan aktualisasi diri
2. Teori X dan Y Teori ini dicetuskan oleh McGregor menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya.

3. *Three Needs Theory* Teori ini dikemukakan oleh David McClelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

- a) Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- b) Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c) Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

4. *ERG Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aderfer, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia :

a. *Existence*

Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.

b. *Relatedness*

Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.

c. *Growth*

Berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri

5. *Two Factors Theory*

Dua faktor teori ini disebut juga *motivation-hygiene theory* dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain disebut *job content* (dari dalam atau dengan kata lain yaitu isi).

b. Aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job context* (dari luar atau dengan kata lain yaitu wadah).

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang terkait, antara lain :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

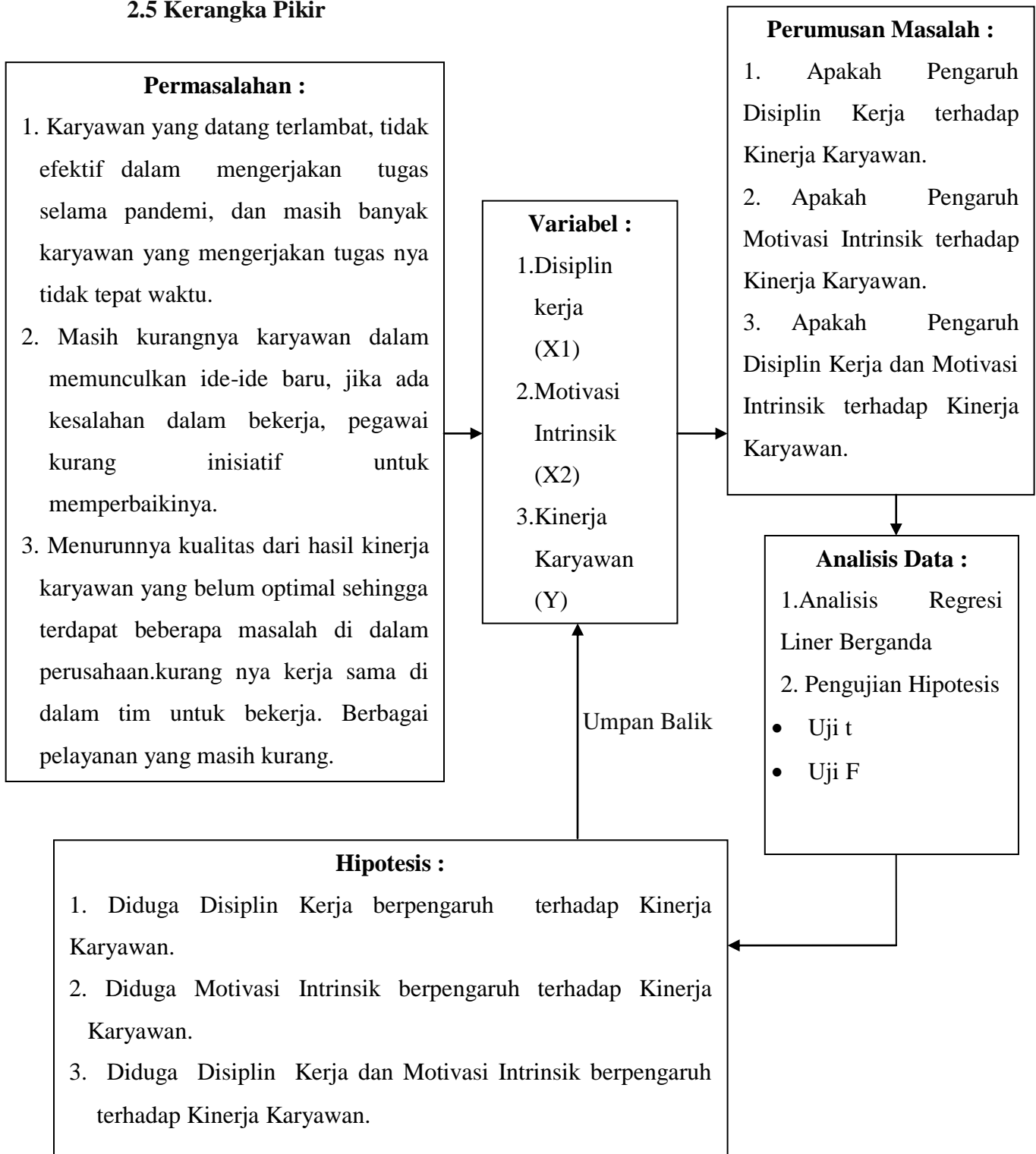
No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rizka Afrisalia Nitasari (2012)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus	- Motivasi Kerja - Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan	Analisis Regresi	Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Hendri Azwar (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang	- Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	Penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal.	Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta	- Disiplin Kerja - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	Penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan



No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4	Muhammad Rizwan (2014)	<i>A Comparative Analysis of the Factors Effecting the Employee Motivation and Employee Performance in Pakistan</i>	- Employee Motivation - Employee Performance	<i>Descriptive research method</i>	<i>Employee motivation has a significant effect on employee performance</i>
5	Thushel Jayaweera (2015)	<i>Impact of working environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of Hotel sector in England</i>	- Work Environment - Work Motivation - Job Performance	<i>Method sample and procedures</i>	<i>A significant relationship between work environment factors and job performance, as well as the relationship between work motivation and job performance</i>

Berdasarkan Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam mengembangkan penelitian. Pada penelitian ini peneliti mengembangkan hasil dari penelitian terdahulu. meskipun masing-masing memiliki kesamaan variabel dengan penelitian yang penulis lakukan, kemudian yang menjadi perbedaan berikutnya adalah objek yang diteliti dalam hal ini penulis lakukan pada PT. Cahaya Bagus Mandiri Kabupaten Pringsewu Lampung, karena hasil masing-masing penelitian tersebut belum tentu sama jika dilakukan pada objek yang berbeda, sehingga hal ini sekaligus menjadi keterbatasan pada penelitian ini.

## 2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

## **2.6 Hipotesis Penelitian**

### **2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik (Sugiyono, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian Hendri Azwar (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki disiplin karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kedisiplinan dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Dalam penelitian terdahulu oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.6.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Rizka Afrisalia Intansari (2012) bahwa motivasi yang ada di dalam diri karyawan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan dengan memberikan motivasi yang akan mendorong karyawan untuk

lebih meningkatkan kinerja dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi. suatu organisasi akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian produktif yang optimal, apabila para karyawan, apabila para karyawan tidak mempunyai motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah.

Dalam penelitian terdahulu oleh Muhammad Rizwan (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Bahwa motivasi yang ada di dalam diri karyawan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan dengan memberikan motivasi yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi. Dan perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki disiplin kerja dan motivasi intrinsik karyawan.

Dalam penelitian terdahulu oleh Thushel Jayaweera (2015) memiliki hasil dimana disiplin kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.