

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.2 Pengertian Motivasi

Motivasi dapat dikatakan sebagai kegiatan yang dijalankan individu dengan sungguh – sungguh tanpa adanya paksaan hingga mendapatkan hasil terbaik dari hal yang telah dijalankan dengan adanya dorongan, keinginan, inspirasi serta semangat (Farisi et al., 2020).

Motivasi merupakan alat yang di gunakan atasan untuk bawahan agar mau bekerja keras sesuai dengan yang di harapkan (Mariani & Mang, 2017).

Motivasi merupakan perilaku individu yang menjalankan sesuatu dengan penuh semangat dan optimal yang didorong oleh keinginan serta faktor kebutuhan – kebutuhan tertentu sesuai dengan cara yang telah ditentukan (Raja Maruli Tua Sitorus, 2020: 56).

Motivasi merupakan sesuatu didalam diri seseorang mengarah pada tindakan individu yang menimbulkan upaya serta ketekunan dalam memecahkan permasalahan untuk suatu tujuan (Iendi Zelvien Adhari, 2019: 6).

Berdasarkan pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan sesuatu hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang harus di laksanakan. Motivasi yang ada dalam diri seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi

Tujuannya motivasi (Subroto, 2018) yakni:

1. Membangkitkan keinginan kerja
2. Membangkitkan kepuasan kerja serta moral
3. Meningkatkan kreativitas
4. Menjaga konsistensi serta loyalitas karyawan
5. Membangkitkan kedisiplinan serta mengurangi absensi karyawan
6. Mengefisienkan rekrutmen karyawan
7. Mewujudkan keadaan serta relasi kerja yang menyenangkan
8. Mewujudkan ketertarikan kreatifitas karyawan
9. Mewujudkan kesejahteraan karyawan

2.1.1.3 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut(Sitorus, 2020: 58)motivasi dapat di klarifikasikan dalam empat jenis adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif

Ialah tindakan pimpinan kepada seorang pegawai dimana pimpinan memberikan hadiah dan penghargaan atas prestasi pegawai sehingga menimbulkan hasrat pegawai meraih prestasi – prestasi lainnya.

2. Motivasi Negatif

Ialah tindakan yang pimpinan terapkan kepada pegawai dengan memberikan ancaman, hukuman serta tekanan, dalam hal ini pegawai melakukan pekerjaannya tetapi hal tersebut berlangsung dalam jangka pendek karena pegawai melakukannya dengan rasa takut untuk dihukum dan diberi sanksi

3. Motivasi Internal

Ialah kesadaran individu dalam menjalankan tanggungjawab serta tugas tanpa adanya rasa paksaan. Individu tersebut melakukan dengan kesenangan tanpa adanya keluhan serta didorong oleh rasa mencintai pekerjaannya.

4. Motivasi Exsternal

Ialah motivasi pengaruh dari luar diri yang berkaitan dengan insentif, imbalan, tunjangan kesehatan, kesempatan cuti, program kenaikan jabatan serta penghargaan yang menimbulkan daya tarik bagi karyawan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021) motivasi dapat di pengaruhi oleh dua faktor yakni :

1. Faktor internal

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- c. Keinginan untuk dapat memiliki
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor eksternal

- a. Kondisi lingkungan kerja yang baik
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Adanya jaminan pekerjaan
- d. Peraturan yang fleksibel

e. Status dan tanggung jawab

2.1.1.5 Indikator Motivasi

Indikator motivasinya menurut (Sembiring, 2020) mencakup :

1. Promosi

Tahap promosi pada perusahaan ialah karyawan yang memiliki kecakapan dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab sesuai yang diharapkan perusahaan baik dalam bidang pekerjaan berat dan ringan. Bagi karyawan promosi jabatan adalah hal yang penting dan sangat dinantikan, bukan hanya aspek pendapatan yang akan diterima lebih tinggi melainkan lebih meningkatkan hasrat tanggungjawab terhadap kinerjanya.

2. Prestasi Kerja

Patokan karir individu yakni prestasi kerjanya dengan melaksanakan tugas yang dipercayakan. Jika karyawan tidak memiliki prestasi kerja sulit dipertimbangkan untuk dipromosikan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pengembangan karir terletak pada tanggungjawab pada masing – masing pekerja. Kepegawaian hanya memberikan bantuan untuk mengadakan pelatihan.

4. Pengharapan

Karyawan yang layak dibeikan penghargaan merupakan karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian baik dibidang pekerjaannya ataupun diluar pekerjaannya yang dapat menguntungkan perusahaan. Pemberian penghargaan akan meningkatkan produktivitas pada karyawan dan akan menguntungkan perusahaan.

5. Pengakuan

Karyawan yang memiliki keahlian layak mendapatkan pengakuan dari perusahaan, dengan demikian motivasi karyawan dalam bekerja akan meningkat karena merasa diperhatikan dan diakui.

6. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat membeikan rasa percaya diri dan motivasi bekerja yang lebih meningkat. Dengan adanya keberhasilan dalam bekerja, pihak perusahaan akan akan lebih mempercayai karyawan tersebut dan karyawan akan dipertahankan oleh perusahaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Perbuatan menjunjung tinggi kepatuhan atas aturan – aturan perusahaan serta sikap yang menerima sanksi apabila tidak memenuhi aturan tersebut merupakan kedisiplinan (Bentar et al., 2017).

Menurut (Arisanti et al., 2019) kedisiplinan kerja ialah proses yang dimanfaatkan manajer untuk berinteraksi pada karyawan bertujuan mengubah perilaku serta menumbuhkan kesadaran.

Disiplin ialah perbuatan didasakan pada peraturan dan dari organisasi baik lisan ataupun tulisan (Farisi et al., 2020).

(Hasyim et al., 2020) menyatakan disiplin merupakan kesadaran individu mentaati aturan serta norma – norma sosial yang ada.

Disiplin kerja ialah energi berkembang pada karyawan untuk menyesuaikan diri secara suka rela pada keputusan perusahaan (Bagis et al., 2019).

Disimpulkan disiplin kerja ialah tindakan mengendalikan perilaku dengan menunjukkan nilai – nilai kesetiaan, ketetapan, kepatuhan dan keteraturan pada perusahaan atau organisasi. Perusahaan akan kesulitan meraih tujuannya tanpa adanya sikap disiplin yang baik dari karyawannya.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Farisi et al., 2020) jenis-jenis disiplin kerja yakni:

1. Disiplin Preventiv

Merupakan disiplin yang mengutamakan pencegahan pelanggaran yang telah ditetapkan serta memotivasi karyawan lebih disiplin dan mengikuti peraturan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin mengenai pelanggaran atas aturan, jika melanggarnya harus segera memperbaikinya serta menuruti peraturan sesuai pedoman perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Pemberian sanksi lebih berat atas apa yang telah dilanggar.

2.1.2.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Ginting, 2018) mencakup :

1. Tingkat pendapatan
2. Sikap teladan pimpinan.
3. Pedoman aturan yang jelas
4. Berani dalam menentukan keputusan
5. Adanya supervisi dari pimpinan.
6. Sikap memperhatikan karyawan
7. Menerapkan kedisiplinan.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Arda, 2017)ada delapan indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan perusahaan harus konsisten serta sesuai dengan kemampuan karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan yang menjadikan dirinya sebagai teladan disiplin adalah pimpinan yang patut untuk ditiru. Tindakan teladan pimpinan akan dinilai dan dijadikan pedoman bagi karyawan.

3. Balas Jasa

Karyawan akan merasa senang serta dicintai jika perusahaan memperhatikan balas jasa. Kedisiplinan akan baik jika balas jasa semakin besar.

4. Keadilan

Perlakuan adil terhadap karyawan sangat penting agar terciptanya kedisiplinan kerja. Semakin tinggi penerapan keadilan maka semakin tinggi kedisiplinan yang didapat.

5. Waskat

Berupa pengawasan langsung terhadap karyawan sehingga membuat karyawan merasa diperhatikan, dibimbing dan diberi arahan petunjuk dari seorang pimpinan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi menjadi salah satu aspek terciptanya kedisiplinan karyawan dan menjadi alat dalam meningkatkan motivasi bekerja.

7. Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin diuji saat mengambil keputusan atau tindakan terhadap karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Kedisiplinan karyawan terwujud bila interaksi kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah pencapaian seseorang yang menggambarkan kuantitas serta kualitas kerja yang dilakukan. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Keberhasilan suatu organisasi baik keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada kinerja karyawan yang bersangkutan dalam sebuah perusahaan (Bentar et al., 2017).

Kinerja ialah kesiapan individu ataupun kelompok dalam menjalankan tindakan dan menyempurnakan dan menjadi hasil yang diinginkan (Arisanti et al., 2019).

Kinerja ialah perolehan suatu organisasi bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang diperoleh dari satu periode (Farisi et al., 2020).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni membandingkan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Angela Worang, 2020).

Kinerja adalah sesuatu yang telah di capai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, output, outcome, benefit*, maupun *impact* (Julianry et al., 2017).

Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas (Mariani & Mang, 2017).

Kinerja karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Iendi Zelvien Adhari, 2019: 6)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil atau output seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi atau perusahaan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan sangatlah berpengaruh terhadap pencapain tujuan sebuah organisasi atau perusahaan dimana hasil kinerja yang baik oleh seorang karyawan akan menghasilkan pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan yang di harapkan, akan tetapi sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk akan berpengaruh dengan pencapaian hasil kerja yang tidak maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan. Jadi kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap kemajuan dan kelangsungan tujuan suatu perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil dari sebuah pekerjaan karyawan. Jika nilai kerja karyawan harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi, mendapatkan nilai positif dari program kerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka dan Memudahkan pegkajian kinerja seorang karyawan itu sendiri (Farisi et al., 2020).

Kinerja manajemen ditargetkan untuk keperluan organisasi, manajer serta pekerja untuk mencapai tujuan dengan standar yang baik sebagai acuan pengambilan keputusan (Hasyim et al., 2020).

Pada dasarnya kinerja ialah suatu hal yang di berikan karyawan dalam menetapkan banyaknya kontribusi pada perusahaan dalam hasil produksi ataupun pelayanan. Kinerja menjadi tolak ukur tingkat keberhasilan suatu industri, hal tersebut merupakan tujuan dilakukan pengukuran kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

2.1.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja karyawan

Menurut(Subroto, 2018) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Penilaian antar individu dirancang untuk mengevaluasi kinerja tiap individu dalam organisasi serta membagikan manfaat untuk memastikan besaran tipe kompensasi.
2. Pelatihan individu dinilai dari kinerjanya, karyawan yang kinerjanya dibawah standar memerlukan pelatihan ataupun pendidikan.

3. Pemeliharaan sistem bermanfaat untuk pengembangan perusahaan, pengenalan serta evaluasi pencapaian individu.
4. Dokumentasi berkaitan dengan kemampuan serta keahlian secara legal.

2.1.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Farisi et al., 2020) faktor mempengaruhi kinerja yakni :

1. Keahlian, kepribadian serta minat kerja.
2. Penerimaan serta kerelaan individu dalam menjalankan tugasnya.
3. Tingkat motivasi pekerja.
4. Keterampilan individu yaitu kompetensi.
5. Fasilitas pendukung kinerja.
6. Pekerja kreatif serta inovatif.
7. Karakteristik kepemimpinan dalam mengevaluasi kinerja.
8. Disiplin kerja yakni penetapan ketertiban yang dijalankan seluruh pekerja.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawannya (Sembiring, 2020) mencakup :

1. Mutu kerjanya
Bekesinambungan antara kemahiran, ketepatan waktu serta kepribadian.
2. berkualitasnya kerja
berkesinambungan antara tanggung jawab diluar tugasnya yang diemban.
3. Ketangguhan
bertautan dengan tingkat kehadirannya, pemberian waktu liburnya serta jadwal keterlambatannya.
4. Sikap

Perlakuan dari kepegawaian yang menggambarkan seberapa jauh sika dan tanggungjawab mereka terhadap rekan kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut penelitian terdahulunya sebagai perbandingan agar diperoleh persamaan dan perbedaannya yang bersumber dari internet serta jurnal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botania Sukorambi (TBS) Jember. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Taman Botania Sukorambi (TBS) Jember.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerjanya Dan Disiplin Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya kerja, Terhadap Kinerja Karyawan dinas Sosial

Kabupaten Jember. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerjanya mempengaruhi signifikansi terhadap kerjanya karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Angela Worang, Roy F. Runtuwene tahun 2019 berjudul Pengaruh Motivasinya Dan Disiplin Kerjanya Terhadap Kinerja karyawannya PDAM Kota Tomohon. Penelitian ini menunjukkan Motivasi dan Disiplin kerjanya mempengaruhi signifikansi terhadap kerjanya karyawan PDAM Kota Tomohon.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh M. Ardi Nupi Hasyim, Vina Alimah, Shintya Ayu Putri Priyadi, Germanus Ignasius Loyala Maje tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anriza Julianry, Rizal Syarief, M. Joko Affandi tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika, menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kementerian Komunikasi dan Informatika.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Luh Mang Indah Mariani, Ni Ketut Sariyathi tahun 2017 berjudul Pengaruh Motivasinya, Komunikasinya, Dan Disiplin Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar, menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerjanya berpengaruh signifikan terhadap kerjanya karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mutia Arda tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Kepuasan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Desi Kristiani, Ria Lestari Pangastuti tahun 2019 berjudul Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil penelitian
1	(Bentar et al., 2017)	Analisis Pengaruhnya Kepemimpinan, Motivasinya, Disiplin Kerjanya, dan Lingkungan Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember (Sinta)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawannya.
2	(Arisanti et al., 2019)	Pengaruhnya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerjanya Terhadap Kinerjanya Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk (Sinta)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerjanya dan disiplin kerjanya memengaruhi kinerjanya Karyawan.

Lanjutan **Tabel 2.1**

3	(Farisi et al., 2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sinta)	Analisis Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawannya.
4	(Adha et al., 2019)	Pengaruh Motivasi kerja Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember (Google Scholar)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.
5	(Angela Worang, 2020)	Pengaruh Motivasinya dan Disiplin Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya PDAM Kota Tomohon (Google Scholar)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerjanya memengaruhi kinerjanya karyawan.
6	(Hasyim et al., 2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kahatex (Google Scholar)	Analisis Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawannya.
7	(Afandi & Bahri, 2020)	Pengaruhnya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya Asia Muslim <i>charity foundation</i> (AMCF) Sumatera Utara (Doaj)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya.

8	(Mariani & Mang, 2017)	Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Disiplin Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya Warung Mina Peguyangan Denpasar (Sinta)	Analisis Linear Berganda	Motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawannya.
9	(Arda, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerjanya dan Disiplin Kerjanya terhadap Kinerja Karyawannya Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan (Doaj)	Analisis Deskriptif	Disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawannya.
10	(Siagian, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerjanya, Budaya Organisasinya, Kompetensi dan Motivasi Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Sat Nusapersada TBK Batam (Dosen)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Motivasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawannya.

Sumber: Peneliti, 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

Berlandaskan teori – teori yang telah dipelajari untuk mendukung penelitian maka disusunlah sebuah kerangka pemikiran yang digunakan sebagai pedoman untuk menunjukkan bahwa tiap variabel memiliki pengaruh terhadap kepuasan konsumen. Berdasar penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, diperoleh kerangka penelitiannya yakni:

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hal terpenting memberikan dorongan kepada individu untuk melakukan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan (Bentar et al., 2017). Maka dari penjelasan diatas dapat di lihat bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

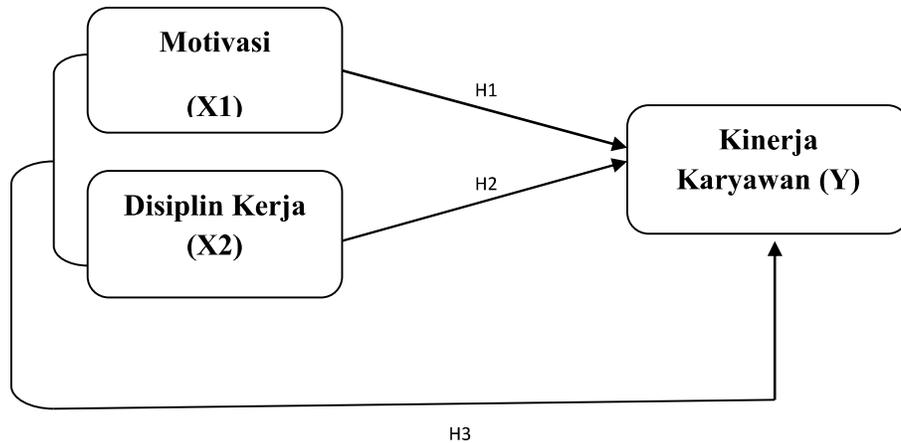
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Bentar et al., 2017) Dengan adanya kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Dalam hal ini didapati bahwa disiplin kerja memengaruhi hasil kinerja seorang karyawan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja berupa gambaran kuantitas serta kualitas atas kinerja yang dilakukan (Bentar et al., 2017). Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan didapati bahwa motivasi dan disiplin kerja saling berkaitan dan memengaruhi kinerjanya karyawan karena dengan adanya motivasi yang muncul dalam diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, maka muncul sikap disiplin dalam bekerja dimana seseorang akan mampu menaati dan mematuhi segala peraturan – peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga dari dua hal tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja, jika di lakukan secara bersamaan akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang di harapkan.

Berdasarkan urain diatas, dapat di gambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka berfikir

Sumber: Peneliti (2021)

2.4 Hipotesis

Berlandaskan teori yang tertera, hipotesis penelitiannya yakni:

H1 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag Kota Batam

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Frisian flag Kota Batam

H3 : Diduga motivasi dan disiplin kerja berpengaruh kinerja karyawan PT Frisian flag Kota Batam.