BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kinerja karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja karyawan

Menurut (Meithiana, 2017:50) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau perstasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakkan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Mohammad faisal, 2015:5) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau sesuatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input,* proses, *output,* dan bahkan *outcome.*

Menurut (Wibowo, 2013:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakuka pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja juga merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah gambaran mengenai mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan pencapaian hasil yang dicapai.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut (Kaswan, 2011,80) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, factor-faktor itu meliputi: Karakteristik karyawan, *input, output,* konsekuensi, dan umpan balik.

1. Karteristik karyawan adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap dan kepribadian karyawan.
2. *Input* mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan. Selain itu, dukungan yang diberikan kepada mereka untuk membantu mereka.
3. *Output* merujuk kepada standar kerja.
4. Konsekuensi merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik.
5. Umpan balik merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja.

Menurut (Meithiana, 2017: 52), factor-faktor penyebab kinerja seseorang merupakan sesuatu yang fundamental bagi proses pengawasan yang baik serta pembuatan yang lebih efektif dalam proses strategi perbaikan kinerja karyawan. Dalam bagian ini akan diuraikan table analisis penyebab kinerja menurun atau meningkat.

Tabel.2.1

Analisi penyebab kinerja menurun atau meningkat

Kinerja baik	Kemauan tinggi kerja keras	Pekerjaan muda Nasib buruk Bantuan dari rekan kerja Pemimpin yang baik
Kinerja buruk	Kemauan rendah upaya terbatas	Pekerjaan yang sulit Nasib buruk Rekan-rekan kerja tidak produktif Pimpinan tidak simpatik

Sumber: Meithiana, Maurice (2013)

Berdasarkan table diatas dapat dipahami bahwa persoalan kinerja adalah sesuatu yang merupakan variable yang dapat dipengaruhi oleh factor lain atau denga kata lainsesutau yang dapat dirubah dengan jalan tertentu.

2.1.1.3 Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Rifai & Sudarusman, 2014), menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

1. Kualitas Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut;
2. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan;
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain;
4. Efektivitas Pemanfaatan secara organisasi untuk meningkatkan maksimal sumber daya yang ada pada dapat keuntungan dan mengurangi kerugian;
5. Kemandirian, yaitu melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan;
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Definisi Motivasi

Menurut (Wibowo, 2013:378), motivasi adalah keingginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Motivasi juga merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan prilaku pada pencapain tujuan.

Menurut (Muhammad Busron, 2017:51), motivasi merupakan suatu rangakain kegiatan pemberi dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak kearah tujuan yang diinginkan.

Menurtut (Muhammad Busron, 2017:50), motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingat tinggi utnuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai sekelompok factor yang menyebabkan individu berprilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi adalah pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena motivasi, bersama-sama kemampuan dan factor-faktor lingkungan, sangat mempengaruhi kinerja individu.

Menurut (Burhanuddin, 2014:263), motivasi berasal dari kata latin "*Mover*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi juga merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut (Baharuddin, 2014:271), dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh factor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong untuk bekerja dengan baik, terdiri dari:

1. Prestasi.
2. Promosi jabatan.
3. Pengakuan.
4. Pekerjaan itu sendiri.
5. Penghargaan.
6. Tanggung jawab.
7. Kebersihan dalam bekerja.
8. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Sedangkan factor-faktor higienis, meliputi:

1. Gaji.
2. Kondisi kerja.
3. Status.
4. Kualitas supervise.
5. Kebijakan dan administrasi perusahaan.
6. Hubungan antara pribadi.

Menurut (Sunyoto, 2012:13), faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu :

1. Promosi, kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat, atau

status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja, pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.
3. Pekerjaan itu sendiri, telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.
4. Penghargaan, pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.
5. Tanggung jawab, pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang dihpkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun memberikan

konstribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Keberhasilan dalam bekerja, keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa para karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat lain.
7. Pengakuan, atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai keahlian tertentu dan dapat melaksanankan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan teori pembahasan diatas dapat diuraikan bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong untuk mengerakkan, membangkitkan dan mengarahkan perilaku seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan sebagai mana yang telah ditetapkan oleh perusahaan,yang meliputi tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, mengembangkan diri, agar mudah mencapai prestasi serta kemandirian dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.1.2.3 Indikator motivasi

Menurut (Hamzah, 2009: 73), dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

1. Motivasi internal
    a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
    b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
    c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
    d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
    e) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
    f) Selalu berusaha mengungguli orang lain.
    g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2. Motivasi eksternal
    a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
    b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
    c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
    d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.1.3 Disiplin kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2016:334)**,** Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok

yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang di perlukan seandainya tidak ada perintah.

Menurut (Nimpuno, 2015) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Menurut (Atmayana & Indrawati, 2013), Disiplin kerja adalah sikap dan prilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus-ikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi dan Dipengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Helmi, 2016:37), Pada dasarnya faktor yang memengaruhi disiplin kerja berasal dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. merumuskan faktor -faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Menurut (Kelman, 2015) perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

a. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Displin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendaptkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memilki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak akan tampak. Contohnya seorang pengendara motor akan memakai helm jika ada polisi saja.

b. Disiplin Karena Identifikasi

Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman pengahargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebakan pada atasnya disebakan karena kualitas profesionalnya yang tinggi dibidangnya, jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkatkan frekuensinya.

c. Disiplin Karena Internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karyawan punya sistem nilai pribadi yang menujukkan tinggi nilai-nilai kedisplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun tidak ada polisi namun pengguna motor tetap memakai helm dan membawa sim.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karenanya komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan termasuk di dalamnya sangsi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama jika aturan aturan dirasa tidak memuaskan karyawan. Selain faktor kepemimpinan, gaji kesejahteraan dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Gaji kesejahteraan dan system

penghargaan akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin kerja karyawan.

Menurut (Nimpuno, 2015), mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain :

1. Penataan kehidupan bersama
2. Pembangunan kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. Fungsi pemaksaan
5. Fungsi hukuman
6. Fungsi menciptakan

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator dari disiplin kerja adalah:

1. Kualitas kedisiplinan kerja: meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif;
2. Kuantitas pekerjaan: meliputi volume keluaran dan kontribusi;
3. Kompensasi yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan;
4. Konservasi: meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanianuntuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan, (Reza, 2010).

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan atau dipakai sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. Meskipun ada perbedaan obyek ataupun variabel yang diteliti, penelitian tersebut dipakai sebagai gambaran peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian.

Beberapa peneliti telah dilakukan terkait dengan motivasi kerja, dan disiplin kerja, kinerja karyawan antara lain :

1. Pengaruh disiplin, diklat dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau, yang ditulis oleh Imran (2015), jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis, Vol.12 No.2, Universitas Lancang Kuning, ISSN: 1829-9822. Hasil penelitian menyatakan bahwa (1) Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau sebesar 41,3%, (2) Diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau sebesar 23,6%, (3) Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau sebesar 18,2% dan (4) Secara bersama-sama variabel disiplin, diklat dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Provinsi Riau 43,5 %.
2. Pengaruh motivasi kerja dan penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT BPD Bali cabang utama Denpasar, yang ditulis oleh Sagung Binda Karmita, I Wayan Gede Supartha, Putu Saroyini Priantini (2015), jurnal ekonomi dan bisnis, Vol.4 No.12, Universitas

Udayana, ISSN: 2337-3067. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado, yang ditulis oleh (Ririvega Kasenda,2013), Jurnal EMBA, Vol.1 No.3, Universitas Sam Ratulangi, ISSN: 2303-1174. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado, Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, Hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.
4. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSU. Bhakti Rahayu Surabaya, yang ditulis oleh (Muchamad Ressa Farizki,2017), jurnal ilmu dan riset manajemen, Vol.6 No.5, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, ISSN: 2461-0593. Dari hasil uji t diketahui bahwa tingkat signifikan Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan dibawah 0,05, sehingga secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu

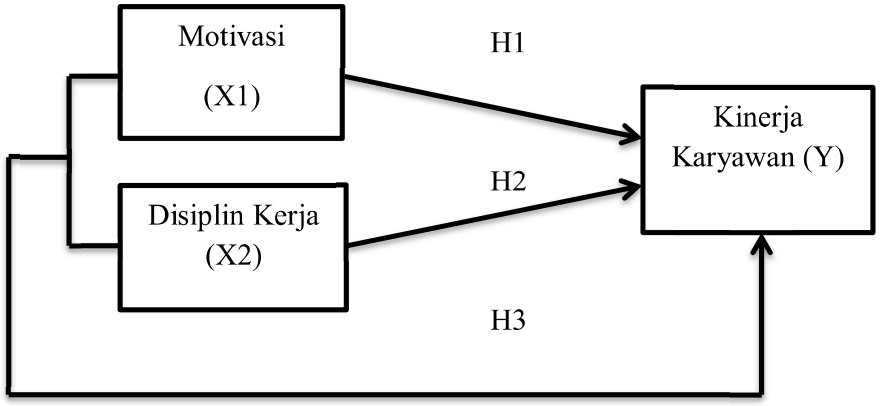
kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan RSU.

5. *Effect Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization : The Case Of Country Education Office Human Resource Depertment, Turkana Country* yang ditulis oleh (Anthony, 2017). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang yang ditulis oleh (Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, 201). Sesuai dengan output hasil pengujian korelasi, dapat diketahui bahwa tingkat hubungan yang terjadi antara variabel lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (independent variable) terhadap peningkatan kinerja sebagai variabel terikat (dependent variable) sebesar 94.1%.
7. Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang yang ditulis oleh (Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati, dan Utami Ika Ruhana, 2015). Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 5,925 > t tabel 1,990. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung 4,651 > t tabel 1,990 hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil F hitung sebesar 50,605 > F tabel 3,112, bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas gambaran hipotesis dari setiap variable penelitian yang telah diungkapkan diatas maka dibuatlah kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Peneliti 2020

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi dan disiplin kerja, secara simultan berpengaruh positif terhadap terhadap karyawan.