

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi ialah suatu dukungan yang bersumber dari stimulus dari segi luar berupa berbentuk benda ataupun bukan, jadi terwujudnya stimulus kepada seseorang tertentu. Untuk proses pemenuhan keperluan hidup seseorang dibutuhkan kehadiran sebuah motivasi supaya terwujud pencukupan itu sendiri (Budianto, 2020: 198). Keperluan hidup yang tidak menggapai keinginan menjadikan seseorang cemas, hal ini membuatnya lebih mau menggapai serta melaksanakan pemaksimalan pada motivasi jadi hidup sejalan apa yang diharapkan. Menurut (Wasiman, 2018) motivasi ialah sekumpulan sikap serta nilai yang mendampaki seseorang dalam memenuhi tujuannya.

Menurut (Jeffrey & Dinata, 2017: 7302), “Proses memenuhi kepuasan kebutuhan individu memerlukan kinerja tindakan yang sesuai dengan keinginan dan niat untuk menjalankannya, yang disebut sebagai motivasi. Kebutuhan yang diperlukan menyebabkan individu menjadi lebih aktif dan rajin dalam bekerja. Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi yang besar dalam proses pekerjaan, akan memberikan hasil kinerja yang baik dan memiliki potensi besar untuk mencapai apa yang telah ditetapkan”.

(Suhardi, 2019: 298) menerangkan bahwasanya motivasi ialah energi yang timbul dalam serta luar diri individu yang membuatnya bersemangat serta tekun guna memenuhi hal yang diimpikan. Sementara (Tetuko & Winarningsih, 2017: 4) menjelaskan bahwasanya sebuah keadaan yang ditujukan supaya bisa menggerakkan karyawan untuk mengerjakan sesuatu guna memenuhi tujuan perusahaan.

Menurut (Hanafi & Yohana, 2017: 77), “motivasi, seperti yang kita ketahui, adalah sejenis interaksi awal untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan, sehingga terciptanya rasa puas dalam proses tersebut. Proses pencapaian tujuan ini akan menimbulkan perasaan tegang karena memiliki potensi tidak memenuhi keinginan tersebut”. Sementara (Hasibuan & Bahri, 2018: 75) mengungkapkan bahwasanya “suatu dorongan yang bermaksud agar dapat memberikan arahan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga secara efektif dan efisien mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kerja karyawan”. Aspek mempengaruhi hasrat serta stimulus kerja disebut selaku motivasi sebab mempunyai sumbangsih aktif untuk mendampaknya (Wasiman, 2018: 20).

Merujuk sejumlah definisi tersebut, bisa dipahami bahwasanya motivasi ialah sebuah tindakan yang dilaksanakan guna bisa mencukupi keperluan yang diharapkan, jadi terwujudnya rasa puas. Untuk proses pemenuhan keperluan hidup seseorang dibutuhkan sebuah motivasi.

2.1.1.2 Jenis Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi, ialah (Hasibuan & Bahri, 2018: 75):

1. Jenis positif

Atasan menyemangati bawahannya langsung lewat memberikan upah berupa barang atas individu yang sudah melaksanakan tugasnya secara produktif berdasarkan standarnya. Hal ini menjadikan karyawan makin semangat dalam menaikkan kinerjanya sebab itu bersifat penghargaan dari hasil produktivitas kerja. Jenis material berupa:

- a. Sifat insentif, ini diberikan diluar dari gaji serta selaku bonus tambahan yang dipunyai jika memenuhi target.
- b. Sifat bukan insentif, ialah semacam penghargaan yang tidak bisa dihitung dengan nominal yang dipunyai.

2. Sifat negatif,

Atasan menyemangati bawahannya langsung berupa ancaman ataupun permintaan supaya kehasratan karyawan dalam bekerja bisa meningkay dalam jangka pendek. Dikarnakan karyawan mempunyai rasa trauma atas teguran ataupun pinalti. Ini harus dihilangkan sebab bisa menimbulkan dampak buruk untuk mekanisme pemenuhan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Adapun sejumlah tujuan motivasi, ialah (Tamarindang *et al.*, 2017: 1601):

1. Menambah produktivitas pekerja

2. Meningkatkan moral pekerja serta kepuasannya dalam bekerja
3. Menaikkan kesentosaan pekerja
4. Menaikkan keseimbangan kinerja pekerja.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

(Septyanto & Pertiwi, 2020: 26) menyebutkan sejumlah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi, ialah:

1. Motivasi instinsik, ialah sifatnya aktif serta bisa berguna tanpa membutuhkan stimulus luar sebab seseorang yang sudah mendorong untuk melaksanakannya.
2. Motivasi ekstrinsik, ialah motivasi yang bersifat aktif seseorang serta berguna disebabkan ada stimulusnya dalam seseorang.

2.1.1.5. Indikator Motivasi

(Nababan & Siagian, 2020: 159) mengungkapkan sejumlah indikator motivasi, ialah:

1. Keperluan fisik

Menjanjikan upah, bonus, tunjangan transportasi serta makan serta fasilitas tempat tinggal dan lainnya.

2. Keperluan social

Berinteraksi kepada seseorang lain yang terdapat didalam grup itu sendiri supaya terwujud keterbukaan dalam proses menyayangi serta disayangi.

3. Keperluan rasa aman serta ketentraman

Ada jaminan yang bersifat sosial meliputi jaminan pensiun, kecelakaan, kesehatan dan keamanan dalam kerja.

4. Keperluan stimulus demi memenuhi tujuan

Diarahkan pada keperluan guna menstimulus dalam memberikan seluruh kecakapan, kemahiran, potensi serta keterampilan yang dipunyai. Hal ini supaya dapat diadakan dalam perusahaan untuk pengadaan pelatihan.

5. Keperluan apresiasi

Ini sering disebut *value* yang dilandasi oleh kemahiran yang dipunyai berupa keperluan menghormati serta mengapresiasi teman kerja serta atasan atas pencapaiannya.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Definisi Disiplin Kerja

(Jeffrey & Dinata, 2017: 7302) menerangkan bahwasanya disiplin ialah suatu perilaku yang dijalankan berdasarkan prosedur. Disciplina ialah bahasa latin yang berarti disiplin yakni edukasi serta pengembangan yang dilaksanakan berdasarkan tingkat penilaian sopan santun serta rohani. Sikap, etika, tingkah

laku, etika, sikap serta tindakan yang dilaksanakan berupa kebijakan-kebijakan yang terdapat dalam perusahaan yang mencakup level keterlambatan bekerja, kecocokan jam bekerja, serta kehadiran karyawan. Hal ini jika dikerjakan karyawan artinya mereka tidak disiplin. Menurut ([wasiman dalam (Siagian, 2018)]) menerangkan bahwasanya disiplin kerja memperlihatkan sikap penghormatan karyawan untuk mentaati peraturan.

“Perilaku dan tindakan individu serta masyarakat yang terungkap dalam sikap dan mentalitas yang sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan untuk mencapai hal-hal yang diinginkan dikenal sebagai disiplin” (Mashudi *et al.*, 2020: 320). Sementara (Hakim & Alhakim, 2020: 25) menerangkan bahwasanya “disiplin kerja dikenal sebagai prosedur yang berjalan dalam suatu organisasi tanpa memperlihatkan masalah pribadi dan bersifat professional untuk menghindari kemungkinan tidak tercapainya tujuan perusahaan”.

(Gabriela *et al.*, 2018: 4435) menerangkan bahwasanya “disiplin kerja adalah potensi yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan benar, sesuai dengan aturan yang ada, tanpa melakukan pelanggaran pada aturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan”. Merujuk definisi ini, bisa dipahami bahwasanya disiplin ialah sikap minat serta perilaku yang menunjukkan loyalitas serta bertanggung jawab atas beragam panduan yang bertindak memperbaharui ketidakpatuhan aturan dalam grup mentaati semua aturan yang diterapkan.

(Nababan & Siagian, 2020: 159) mengungkapkan bahwasanya “disiplin menciptakan suasana keadaan atau sikap segan yang ada pada diri setiap individu dalam mengikuti setiap kebijakan dan keputusan perusahaan dalam meningkatkan

sikap dan perilaku dalam hal kebijaksanaan, keterampilan dan dalam mengatasi suatu tantangan tugas”.

Dari sejumlah definisi tersebut, bisa dipahami bahwasanya disiplin kerja ialah tingkah laku yang dikerjakan seseorang dan masyarakat akan terjelas aturan yang pada perusahaan supaya terpenuhi sesuatu yang diharapkan. Proses ini tercipta kebijakan serta ketentuan perusahaan untuk melahirkan sikap serta perilaku baik.

2.1.2.2. Jenis Disiplin Kerja

Dari persepsi (Pramularso, 2017: 173) terdapat sejumlah macam disiplin kerja, ialah:

1. Disiplin diri

Perilaku yang dibuat dikontrol atas keinginannya bisa memperlihatkan serta perwujudan lewat kewajiban individu untuk mengerti serta menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya.

2. Disiplin Kelompok

Kepatuhan dengan kebijakan organisasi yang berlaku, dan bisa mengendalikan diri dari tekanan keperluan pemenuhan tertentu, pun mempertahankan keseimbangan kelompok serta melakukan keputusan organisasional.

3. Disiplin preventif

4. Sikap yang diinginkan bisa menjadikan karyawan supaya mengikuti serta menaati beragam peraturan yang telah disepakati.
5. Disiplin korektif
Sikap seseorang dalam menanggulangi serta bertindak atas karyawan yang sudah membuat kesalahan atas peraturan-peraturan yang telah disepakati.
6. Disiplin progresif
Pemberian hukuman berat pada karyawan yang keseringan membuat kelalaian yang sama.

2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Adapun tujuan disiplin yang diungkapkan oleh (Syarkani, 2017: 368) ialah:

1. Melahirkan sifat stabil, tujuan utamanya yaitu menjamin bahwasanya sikap pekerja berdasarkan norma-norma perusahaan.
2. Melahirkan ikatan yang sinergis antara pimpinan dengan bawahan, tujuan pokoknya yaitu menegakkan rasa saling menghargai serta mempercayai satu sama lain.
3. produktifitas pekerja, tujuan pokoknya yaitu membantu pekerja bisa lebih berhasil serta menunjukkan ke arah pemenuhan lebih baik.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja, ialah (Azwar, 2016: 6):

1. Potensi yang dipunyai seseorang untuk membandingkan kemampuan yang dipunyai.
2. Panutan pemimpin dibuat contoh untuk bawahan.
3. Gaji ataupun bonus secara langsung mempengaruhi pemaksimalan kerja.
4. Keadilan bagi seluruh pekerja dari atasan
5. Pengontrolan rutin dari atasan guna memperkuat disiplin pegawai.
6. Sanksi yang diberikan kepada pekerja jika melanggar aturan perusahaan.
7. Atasan yang tegas dalam memberikan hukuman untuk pekerja yang melanggar aturan perusahaan.
8. Ikatan kemanusiaan yang rukun dari pimpinan kepada pegawai.

2.1.2.5 Indikator yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Berikut ini ialah indikator disiplin kerja (Tetuko & Winarningsih, 2017: 7):

1. Aturan waktu jam masuk kerja, istirahat serta pulang kerja.
2. Aturan memakai pakaian serta sikap sopan santun selama kerja.
3. Aturan metode bekerja yang berhubungan dengan rekan kerja.

Aturan tentang kebijakan yang telah diimplementasikan perusahaan kepada karyawan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Definisi Kinerja Karyawan

(Tetuko & Winarningsih, 2017: 7) menerangkan bahwasanya “kinerja karyawan ialah kinerja yang ada dalam pekerjaan dengan fungsi dimaksudkan untuk mengetahui perkiraan pekerjaan yang dilakukan oleh orang tersebut, serta mengukur kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan. Sesuatu yang digunakan untuk mengevaluasi dengan melihat metode presentasi bisnis yang dilakkan oleh perusahaan yang sudah beroperasi secara teratur dalam rangka memenuhi tujuan yang sesuai dengan harapan yang dikenal sebagai kinerja karyawan”.

Selanjutnya, (Ghozali, 2017: 133), “kinerja adalah hasil yang telah dicapai dengan peraturan yang ada, yang pada akhirnya dicapai melalui hasil yang baik dan juga memuaskan. Kinerja karyawan dapat diukur dari segi pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan tersebut”.

(Astutik, 2017: 148) menerangkan, “kinerja suatu kelompok adalah menambah produktivitas kepada setiap orang yang bekerja di internal organisasi, dengan kata lain upaya peningkatan kinerja suatu kelompok dilihat melalui hasil kinerja masing-masing orang”. Berdasarkan definisi tersebut, bisa dipahami bahwasanya kinerja ialah standar penerapan kinerja perusahaan yang diakibatkan oleh pencapaian pekerja harus dimaksimalkan secara konsisten untuk upaya pengawasan serta menaikkan pencapaian perusahaan.

Kemudian (Wibowo, 2018: 5) “kinerja merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan, yang dicapai oleh seorang karyawan melalui upaya dan kemampuan yang di lakukan oleh karyawan selama pekerjaan yang sudah ditugaskan dan diserahkan kepada karyawan tersebut”. “Kinerja adalah hasil yang

di hasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam suatu perputaran tertentu” (Pramularso, 2017: 172).

Merujuk uraian di atas, bisa dipahami bahwasanya kinerja karyawan ialah sebuah penilaian untuk karyawan guna bisa melihat kemahirannya ketika bekerja. Pencapaian kerja selaku landasan peneraoan kinerja organisasi serta harus dinaikkan secara konsisten untuk upaya pengawasan serta peningkatan prestasi organisasi.

2.1.3.2. Unsur-unsur Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut (Pengaruh PMA, PMDN, TK, 2020) kinerja ialah hasil dari sebuah pekerjaan dimana terdapat mekanisme yang menstimulus serta mengukur satu periode tertentu dengan landasan persetujuan yang sudah disusun terdahulu. Berikut ini ialah komponen-komponen penilaian kinerja karyawan dari (Hasibuan & Bahri, 2018: 73):

1. Prestasi

Pengukuran dari pekerjaan dari kuantitas serta kualitas yang didampaki oleh pegawai.

2. Disiplin

Pengukuran untuk mentaati prosedur yang disusun serta melaksanakan pekerjaan berdasarkan petunjuk yang telah disampaikan.

3. Inovatif

Penilaian kemahiran karyawan dalam berinovasi dalam merampungkan tugas dengan efisien serta efektif.

4. Kolaborasi

Penilaian dari kerjasama serta kontribusi karyawan secara vertikal ataupun horizontal supaya bisa melahirkan keefektifan hasil kerja.

5. Koneksi

Penilaian untuk menyesuaikan beragam kriteria unsur untuk menyusun langkah manajerial yang bagus.

6. Tanggung Jawab

Pengukuran kesediaan pekerja dalam mempertanggungjawabkan tindakannya, hasil kerjanya, fasilitasnya, serta perilakunya selama kerja.

2.1.3.3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor- faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Jufrizen, 2018: 408) ialah:

1. Efektivitas serta efesiensi
2. Tanggung jawab
3. Peraturan
4. Ide
5. Komunikasi

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut ini ialah indikatornya menurut (Safitri, 2018: 199):

1. Kuantitas

Sikap semua pegawai melaksanakan apa yang harus dilaksanakan.

2. Kualitas

Seberapa cepat serta mutu karyawan untuk melaksanakan tugasnya dalam sehari kerja

3. Keandalan

Kecakapan karyawan dalam menjalankan tugas dengan benar.

4. Kehadiran

Frekuensi kehadiran karyawan dalam satu bulan masa kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Di bawah ini merupakan beberapa riset sebelumnya yang berkaitan dengan riset ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Azwar, 2016)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Gaya Kepemimpinan X ₂ = Komunikasi X ₃ = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Berganda	Gaya kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan
2.	<i>The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, And Competence on Employee Performance</i> (Jeffrey &	Y = <i>Employee Performance</i> X ₁ = <i>Work Motivation</i> X ₂ = <i>Work Discipline</i> X ₃ = <i>Competence</i>	Analisis Regresi Berganda	1. Kinerja karyawan secara parsial mempengaruhi motivasi kerja. 2. Kinerja karyawan secara parsial mempengaruhi kedisiplinan kerja.

	Dinata, 2017)			
3.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan (Pramularso, 2017)	Y = Kinerja Karyawan X = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Sederhana	Disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan
4.	Pengaruh Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrosida Gresik (Tetuko & Winarningsih, 2017)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Motivasi X ₂ = Insentif X ₃ = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Berganda	1. Kinerja karyawan mempengaruhi motivasi 2. Kinerja karyawan mempengaruhi disiplin kerja.
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado (Tamarindang <i>et al.</i> , 2017)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Kepemimpinan X ₂ = Motivasi X ₃ = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Berganda	1. Kinerja karyawan tidak mempengaruhi motivasi 2. Kinerja karyawan mempengaruhi disiplin kerja.
6.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca	Y = Kinerja Karyawan X = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Sederhana	Kinerja pegawai secara parsial mempengaruhi disiplin kerja.

	Konstruksi Di Kabupaten Banjar. (Syarkani, 2017)			
7.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya (Farizki & Wahyuwati, 2017)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Motivasi Kerja X ₂ = Lingkungan Kerja	Analisis Regresi Berganda	Motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan serta positif kinerja karyawan.
8.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar (Ghozali, 2017)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Motivasi Kerja X ₂ = Kepuasan Kerja X ₃ = Kemampuan Kerja	Analisis Regresi Berganda	Kinerja pegawai secara simultan mempengaruhi dengan signifikan motivasikerja
9.	Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Disiplin Kerja X ₂ = Perencanaan Karir X ₂ = Kompetensi	Analisis Regresi Berganda	Kinerja pegawai secara parsial mempengaruhi displinkerja.

	Manado (Cesilia, Tewel, & Tulung, 2017)			
10.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pata PT. Columbindo Perdana Cabang Manado (Tamba, Pio, & Sambul, 2018)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Disiplin Kerja X ₂ = Loyalitas	Analisis Regresi Berganda	Disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan
11.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Suhardi, 2019)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Motivasi Kerja X ₂ = Lingkungan Kerja X ₃ = Kompensasi	Analisis SEM) lewat program AMOS	Disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan

12.	<p>Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo</p> <p>(Mashudi <i>et al.</i>, 2020)</p>	<p>Y = Kinerja Karyawan $X_1 =$ Motivasi Kerja $X_2 =$ Kedisiplinan Kerja $X_3 =$ Lingkungan Kerja</p>	<p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p>1. Kinerja karyawan mempengaruhi motivasi 2. Kinerja karyawan mempengaruhi disiplin kerja.</p>
13	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Volex Indonesia di Kota Batam</p> <p>(Pengaruh PMA, PMDN, TK, 2020)</p>	<p>X1 Motifasi kerja X2 Lingkung Kerja Y1 Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Motivasi kerja serta Lingkungan kerja mendampaki secara signifikan kinerjakaryawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam.</p>
14	<p>Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam</p> <p>{[wasiman dalam (Siagian, 2018)]}</p>	<p>X1 Disiplin Kerja X2 Motivasi Y1 Kinerja</p>	<p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi secara positif serta simultan kinerja karyawan PT Amtek Engineering</p>

15	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di kota batam (Wasiman, 2018)	X1 Gaya Kepemimpinan X2 Motivasi X3 Komunikasi Y1 Kinerja	Analisis Regresi Berganda	Seluruh variabel bebas mempengaruhi secara positif serta signifikan kinerja karyawan di RS Swasta di Kota Batam.
----	--	--	---------------------------	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Perusahaan memotivasi pegawainya dengan rutin serta fardu akan mendampaki kinerja karyawannya menjadi lebih bagus serta bisa menanamkan disiplin kerja pengawainya serta memperkaya inovasi serta kegunaan dalam kinerja karyawannya

2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Wibowo, 2018: 179) menerangkan bahwasanya dalam setiap individu mempunyai motivasi umum bisa didampaki oleh sejumlah aspek. Aspek ini membutuhkan lembaga guna mengarahkan pekerja supaya lahir motivasi diri yang erat yang melahirkan rasa ingin bekerja yang betul serta menjadikan diri bisa bermanfaat untuk orang sekeliling. Harus dilaksanakan kerjasama antar rekan kerja sebab dalam sebuah organisasi diperlukan kerjasama yang erat, jadi terwujud kinerja karyawan yang maksimal serta pastinya harus sesuai kontrol manajemen perusahaan.

2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

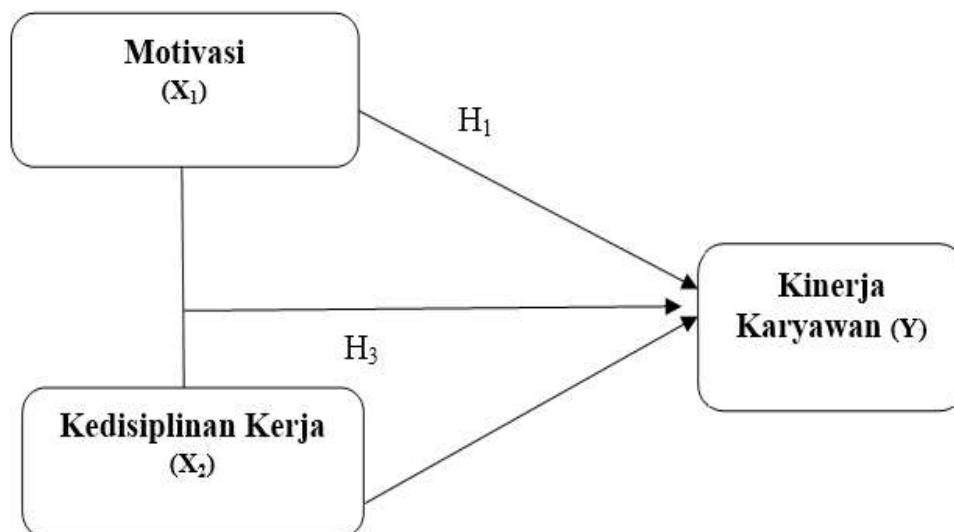
(Syafriana, 2017: 7) mengungkapkan bahwasanya “disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja ditujukan untuk manajemen yang mempunyai perusahaan berupa SDM bisa terlaksana dengan lancar supaya terwujud kinerja yang optimal”. Disiplin kerja ialah sebuah kemahiran yang mempunyai individu untuk mengerjakan tugasnya dengan benar, berdasarkan aturan yang tersedia tanpa melanggar aturan ditentukan oleh pihak perusahaan. disiplin ialah sikap

minat serta perilaku yang menunjukkan loyalitas serta bertanggung jawab atas beragam panduan yang mempermantap kebijakan yang sudah dterapkan.

2.3.3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Endang & Sari, 2019: 6) melaporkan bahwasanya motivasi serta kedisiplinan mendampaki kinerja karyawan. Apabila dilaksanakan dengan bagus serta rutin, lewat stimulus dari motivasi serta permintaan disiplin kepada karyawan berarti bisa mendampaki secara bagus untuk perusahaan dalam memperoleh hasil yang lebih bagus lagi.

Dari uraian tersebut, maka kerangka berpikir yang ditempatkan pola acuan ialah:



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Kerangka berpikir yang tersedia berarti hipotesis dalam riset bisa diklaim:

H₁ : Kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam mempengaruhi motivasi

H₂ : Kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam mempengaruhi disiplin

H₃ : Kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam secara simultan mempengaruhi motivasi serta kedisiplinan kerj