

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Motivasi

Menurut Adisasmita dalam (Sukidi dan Wajdi 2017) Motivasi adalah suatu proses menstimulasi manusia untuk melakukan kegiatan dalam upaya mencapai sasaran atau sasaran-sasaran yang diinginkan secara efektif dan efisien. Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti bergerak. Motivasi berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana kepuasan hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi, kemauan dan kemampuan dalam melakukan tugas serta didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman. Kepuasan kerja di dalam perusahaan sangat diperlukan, dikarenakan kepuasan kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kelangsungan sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan perusahaan. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja.

Chukwuma & Obiefuna (2014:82) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013: 17-18) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
4. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
9. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
10. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

Teori motivasi Abraham Maslow dinamakan dengan : “ A theory of human motivation”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku / bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Lima hirarki keperluan menurut Maslow adalah kebutuhan: (1) Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs): antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), sex dan kebutuhan ragawi lain, (2) Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs) : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional, (3) Kebutuhan Sosial (Social Needs) : mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan, (4) Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs) : mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga-diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. (5) Aktualisasi-diri (Self- Actualization Needs) : dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi; mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

2.1.1 Konsep Motivasi

Menurut Handoko (2012) disebutkan bahwa motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu.

Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja

dengan segala upayanya. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki individu, cara dimana individu memilih tujuan, dan cara dimana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka.

2.1.2 Motivasi Intrinsik

Suwatno (2011:175-176) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif dan kebutuhan. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang, seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor intrinsik. Faktor Intrinsik merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

Nawawi (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan

memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang menyebabkan orang berpartisipasi berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri. Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi intrinsik adalah 1) minat 2) sikap positif dan 3) kebutuhan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Faktor-faktor intrinsik adalah faktor-faktor yang timbul dari individu karyawan dengan pekerjaannya yang sering disebut pula sebagai "job content factor". Faktor tersebut diantaranya meliputi keberhasilan dalam melaksanakan tugas, memperoleh pengakuan atas prestasinya, memperoleh tanggung jawab yang lebih besar dan memperoleh kemajuan kedudukan melalui promosi jabatan. Se jauh mana semuanya itu dapat terpenuhi secara positif bagi petugas, maka se jauh itu pula dorongan/daya motivasinya untuk bekerja bagi tercapainya tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik adalah:

2.1.3.1 Kebutuhan

Seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas didasari dari adanya faktor-faktor kebutuhan.

2.1.3.2 Harapan

Seseorang termotivasi oleh adanya harapan yang bersifat pemuasan diri. Keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang menuju pencapaian tujuan.

2.1.3.3 Minat

Minat merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh

2.1.4 Tujuan Motivasi Intrinsik

Menurut Saydam dalam Maulana (2015), Menjelaskan bahwa Motivasi adalah salah satu usaha dalam mengarahkan karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. Beberapa

penjelasan tujuan dari motivasi, yaitu:

- 2.1.4.1 Meningkatkan prestasi kerja.
- 2.1.4.2 Meningkatkan disiplin kerja.
- 2.1.4.3 Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 2.1.4.4 Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 2.1.4.5 Menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan.
- 2.1.4.6 Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 2.1.4.7 Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

2.1.5 Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160) menyatakan indikator yang tergolong sebagai faktor intrinsik antara lain ialah :

1. *Achievement* (Keberhasilan) Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar karyawan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila karyawan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.
2. *Recognition* (Pengakuan) Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian sertifikat penghargaan atau uang tunai.
3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri) Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan karyawan serta mengusahakan agar setiap karyawan

sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab) Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pimpinan menghindari supervise atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipasi yang diterapkan pimpinan membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.
5. *Advancement* (Pengembangan) Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Jika faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab.

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang untuk mentaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Presiden Republik Indonesia pada tahun 1995 mengeluarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 33 tahun 1995 tentang Pembentukan Panitia Gerakan Disiplin Nasional mengingat pentingnya disiplin merupakan perilaku yang harus ditanamkan kepada masyarakat dengan dipelopori oleh aparat negara. Gerakan Disiplin Nasional tersebut dimotori oleh Menteri Negara Koordinator Bidang Politik dan Keamanan. Pengertian disiplin dalam Pokok-pokok Penjelasan Menteri Negara Koordinator Bidang Politik dan Keamanan tentang Disiplin Nasional (GDN), yaitu sebagai berikut :

Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir dan batin, sehingga timbul rasa malu terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Disiplin di satu sisi adalah sikap hidup dan perilaku mencerminkan tanggung jawab tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat.

Dalam Jufrizen J, Nitisemito (2011) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karna semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula hasil kerjanya. Dapat diuraikan dari berbagai pendapat ahli tersebut, bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku sukarela, penuh kesadaran dan kesediaan untuk menjalankan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Nitisemito, menegakkan suatu kedisiplinan sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal tersebut karena dengan kedisiplinan tersebut, maka diharapkan peraturan-peraturan dapat ditaati oleh seluruh karyawan. Dengan demikian, adanya disiplin kerja tersebut diharapkan karyawan akan melakukan tugasnya dengan efektif dan efisien. Bilamana disiplin kerja tidak dimiliki oleh karyawan maka peraturan perusahaan akan terganggu dan pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan memburuk dan tujuan perusahaan tidak tercapai.

Selain itu Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa macam faktor, faktor- faktor tersebut antara lain adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2013) :

1. Ada tidaknya keteladanan pimpinan perusahaan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibanding dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan. Hal tersebut karena pimpinan perusahaan masih menjadi panutan karyawan.

2. Ada atau tidaknya peraturan yang dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin kerja pada karyawan tidak akan terlaksana dalam perusahaan apabila tidak terdapat aturan yang menjadi pegangan bersama. Disiplin kerja tidak akan tercipta apabila instruksi dapat berubah-ubah sesuai kondisi saja.
3. Keberanian pimpinan mengambil keputusan. Apabila terdapat karyawan yang melanggar peraturan di perusahaan, maka diperlukan keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin dan sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan semakin disiplin dalam bekerja.
4. Ada atau tidaknya pengawasan. Adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya maka akan menciptakan kedisiplinan yang tinggi pada karyawan.
5. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila mereka mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

2.2.1 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa disiplin kerja terdiri dari beberapa bentuk sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif

Suatu upaya menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Disiplin Progresif

Kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

3. Disiplin Korektif

Suatu upaya menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan.

2.2.2 Indikator Disiplin kerja

Simamora dalam Sari (2013:746) mengatakan disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. serta bersedia menjalankan perintah yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

3. Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu.

4. Tindakan Korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar atau dapat juga

dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Singkatnya, tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai. Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan diantaranya :

- a. Faktor individu
 1. Kesehatan fisik dan jiwa
 2. Pendidikan dan pelatihan
 3. Pengalaman kerja
 4. Lingkungan Kerja
 5. Kebutuhan
 6. Prestasi
- b. Faktor Organisasi
 1. Uraian tugas dan jabatan
 2. Sarana dan prasarana
 3. Hubungan kerja

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor kemampuan Pegawai yang memiliki kemampuan dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor motivasi Pegawai yang memiliki motivasi (dorongan) dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edwin Flippo dalam Sunyoto (2012:22) indikator kinerja karyawan, yaitu: Mutu kerja. Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

1. Kualitas kerja Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan

yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.

2. Ketangguhan Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
3. Sikap Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1	Fatuho Waruhu 2017	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan di Rs Rajawali Bandung	Variabel bebas dan variabel terikat serta objek penelitian	Variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel motivasi intrinsic memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

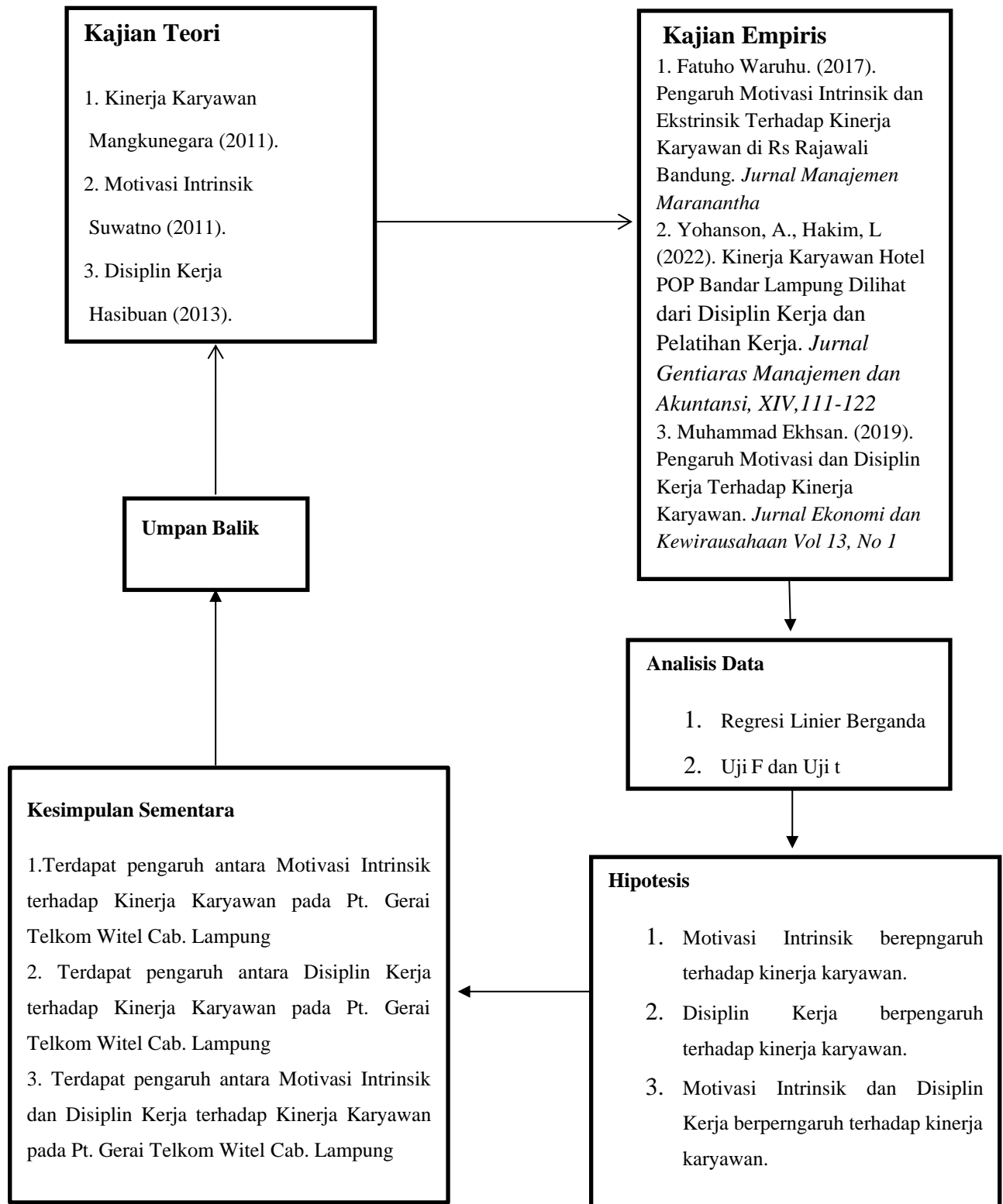
2	Rizki Novitryanti Zahara, Hajan Hidayat 2017	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam	Variabel bebas dan Variabel terikat serta objek penelitian	Variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Muhammad Ekhsan 2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Syncrum Logistics	Variabel bebas dan variabel terikat serta objek penelitian	Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Waworu ntu at all 2015	The Influence of intrinsic and extrinsic productivity case study : Badan perencanaan Sulawesi Utara	Variabel bebas dan variabel terikat serta objek penelitian	Variabel motivasi intrinsic dan variabel ekstrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan	Variabel motivasi intrinsic, ekstrinsik dan produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

5	Ayobami et al 2011	The Influence of extrinsic and intrinsic motivation on job satisfaction case study four milss	Variabel bebas dan variabel terikat serta objek penelitian	Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi intrinsic dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja	Penelitian ini menunjukan adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan
---	--------------------	---	--	---	---

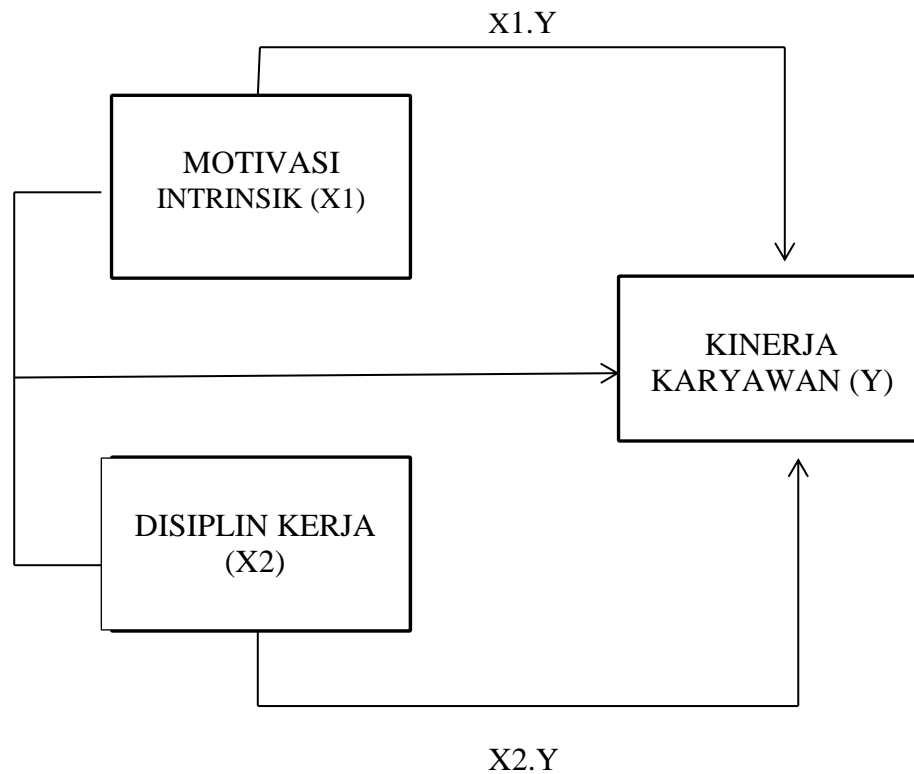
2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada latar belakang dan tujuannya dilakukan penelitian ini serta analisis data yang akan digunakan maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.6 Paradigma Penelitian



2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau salah. Hipotesis ditolak apabila faktanya menyangkal dan diterima apabila faktanya membenarkan. Jadi hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

2.7.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang paling kuat karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Ayobami (2011) dalam penelitiannya menguji variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa :

Hipotesis 1 (H1)

Ho : Motivasi Intrinsik Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Motivasi Intrinsik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Wulan PurnamasariRatna Ekasari , Isa Madjid (2019) dalam penelitiannya menguji variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa :

Hiptesis 2 (H2)

Ho : Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

2.7.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan

Hubungan positif antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan telah dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayobami (2011), sedangkan Wulan Purnamasari , Ratna Ekasari , Isa Madjid (2019) Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lalu dalam penelitian ini menguji pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan, yang menyatakan bahwa:

Hipotesis 3 (H3)

Ho : Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.