

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi Kerja

2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang,

sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

2.1.2. Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas- aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Robbins dan Judge (2013), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari,
- d. Mematuhi jam kerja
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan,
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

2.1.3 Faktor-Faktor Motivasi

Danim (2004) menyatakan bahwa, Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.

2. Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.
3. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

2.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010):

1. Dorongan mencapai tujuan
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat kerja
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
3. Inisiatif dan kreatifitas
Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain

atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang karyawan atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkuprawira (2007 : 122) mengemukakan bahwa : Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk- bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009 : 193) menyatakan bahwa : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fathoni (2006 : 126) mengemukakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan

semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Siagian (2008 : 305) menyatakan bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis motivasi kerja mana yang sesuai dengan karyawannya. Selain itu, perilaku dan sifat karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan.

Terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2008: 208), antara lain:

1. Disiplin Preventif Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin Progresif Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Sasaran pokok dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan dapat menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Manajemen harus mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah. Di samping itu, manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif. Para karyawan biasanya perlu mengetahui alasan-alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar mereka dapat memahami dan menjalankannya. Sedangkan pada disiplin korektif kegiatannya biasanya dapat diaplikasikan dalam suatu bentuk hukuman atau disebut juga sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Tindakan pendisiplinan ini dapat berupa peringatan maupun skorsing.

Adapun sasaran tindakan pendisiplinan dapat dibagi menjadi tiga menurut Handoko (2008: 209), antara lain sebagai berikut:

- a. Untuk memperbaiki pelanggar,
- b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan- kegiatan yang serupa,
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisiten dan efektif.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya bersifat positif, bersifat mendidik dan mengoreksi. Sasaran tindakan pendisiplinan bukan merupakan tindakan negatif yang dapat menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukannya malah menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif dalam menerapkan disiplin kerja karyawan yang bersifat menghukum

biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi karyawan meningkat, apati atau kelesuan, dan juga ketakutan yang dapat mengganggu kinerja karyawan.

Disiplin progresif dijalankan dengan tujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius diberikan. Disiplin progresif memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahannya. Tindakan pendisiplinan dapat diberikan berurut, misalnya: teguran secara lisan oleh pimpinan, setelah itu teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia, skorsing dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, penurunan jabatan (demosi), dan yang terakhir pemecatan. Bentuk tindakan pendisiplinan terakhir yang dapat diambil oleh manajemen perusahaan adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen sumber daya manusia, tetapi pandangan tersebut tidaklah realistik. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada saja berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan.

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut di atas disusun berdasarkan atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Untuk pelanggaran-pelanggaran serius tertentu, dapat dikecualikan dari disiplin progresif, dan karyawan tersebut dapat langsung dipecat, tanpa harus lagi melalui susunan tindakan pendisiplinan yang ditetapkan perusahaan.

2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) yang menjadi indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap aturan perilaku
dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan- pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance*, *Performance* berasal dari kata *to performance* yang mempunyai beberapa masukan:

1. Memasukan, menjalankan, melaksanakan.
2. Memenuhi atau menjalankan suatu nazar.
3. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan.
4. Menggambarkan dengan suara atau alat musik.
5. Melaksanakan atau menyepumakan tanggung jawab.
6. Melakukan kegiatan dalam suatu permainan.

Menurut Harsuko (2018:122) Kinerja adalah sejauh mana seseorang melaksanakan strategi organisasi, dengan baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan

peran perorangan dan atau dengan memperhatikan dengan kompetensi nyata.

Menurut mangku negara (2016:67) Kinerja dalah hasill kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998 : 15).

2.3.2. Evaluasi Kinerja

Menurut Lijan Oltak Sinabela (2016:512) Proses evaluasi kinerja antara manajer dan karyawan bekerja sama dalam menilai sampai sejauh mana karyawan telah mencapai sasaran yang telah disepakati dan bekerja sama untuk mengatasi berbagai kesulitan yang ditemui yang biasanya dilakukan tahunan. Proses evaluasi kinerja memberikan delapan hal yaitu:

1. Umpan balik yang bersifat formal teratur dan tercatat kepada karyawan.
2. Dokumentasi untuk arsip personalia yang mungkin dapat dipergunakan kenaikan pangkat.
3. Suatu kesempatan untuk mengidentifikasi bagaimana kinerja dapat ditingkatkan.
4. Suatu kesempatan untuk mengenali apa yang merupakan kekuatan dan keberhasilan.
5. Suatu batu loncatan bagi perencanaan kinerja untuk tahun selanjutnya.

6. Informasi tentang bagaimana karyawan dapat berkembang lebih jauh.
7. Suatu kesempatan bagi seorang manajer untuk mengidentifikasi cara-cara tambahan untuk membantu karyawan dimasa yang akan datang.
8. Suatu kesempatan untuk mengidentifikasi proses dan prosedur yang tidak efektif serta terlalu mahal.

2.3.3 Manfaat Kinerja

Menurut Wilson dan Wilson (2012:232-233) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain yaitu :

1. Evaluasi individu dalam perusahaan
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam setiap perusahaan tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan dan jumlah jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan
Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Pemeliharaan sistem
Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan indentifikasi kebutuhan pengembangan perusahaan, dan audit atas sumber daya manusia.
4. Dokumentasi
Penilaian kinerja akan memberikan manfaat setiap dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat kinerja yang disini dikaitkan dengan keputusan-

keputusan manajemen sumber daya manusia dan berbagai kriteria untuk mengukur validitas.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wilson (2012:333-234) Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan dapat dijadikan sebagai dasar penelitian setiap pekerjaan suatu pekerjaan dapat dikur melalui:

1. Jumlah pekerjaan, Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok yang persyaratannya menjadi standar pekerjaan setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menurut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas pekerjaan, Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai kualitas yang dituntut pekerjaan tertentu karyawan memiliki kinerja baik apabila menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu diselesaikan oleh tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi.
4. Kehadiran, Suatu pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 hari untuk 5 hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama, Tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a) Kualitas yaitu, seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b) Kuantitas yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing..
- c) Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d) Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4. Penelitian Terdahulu

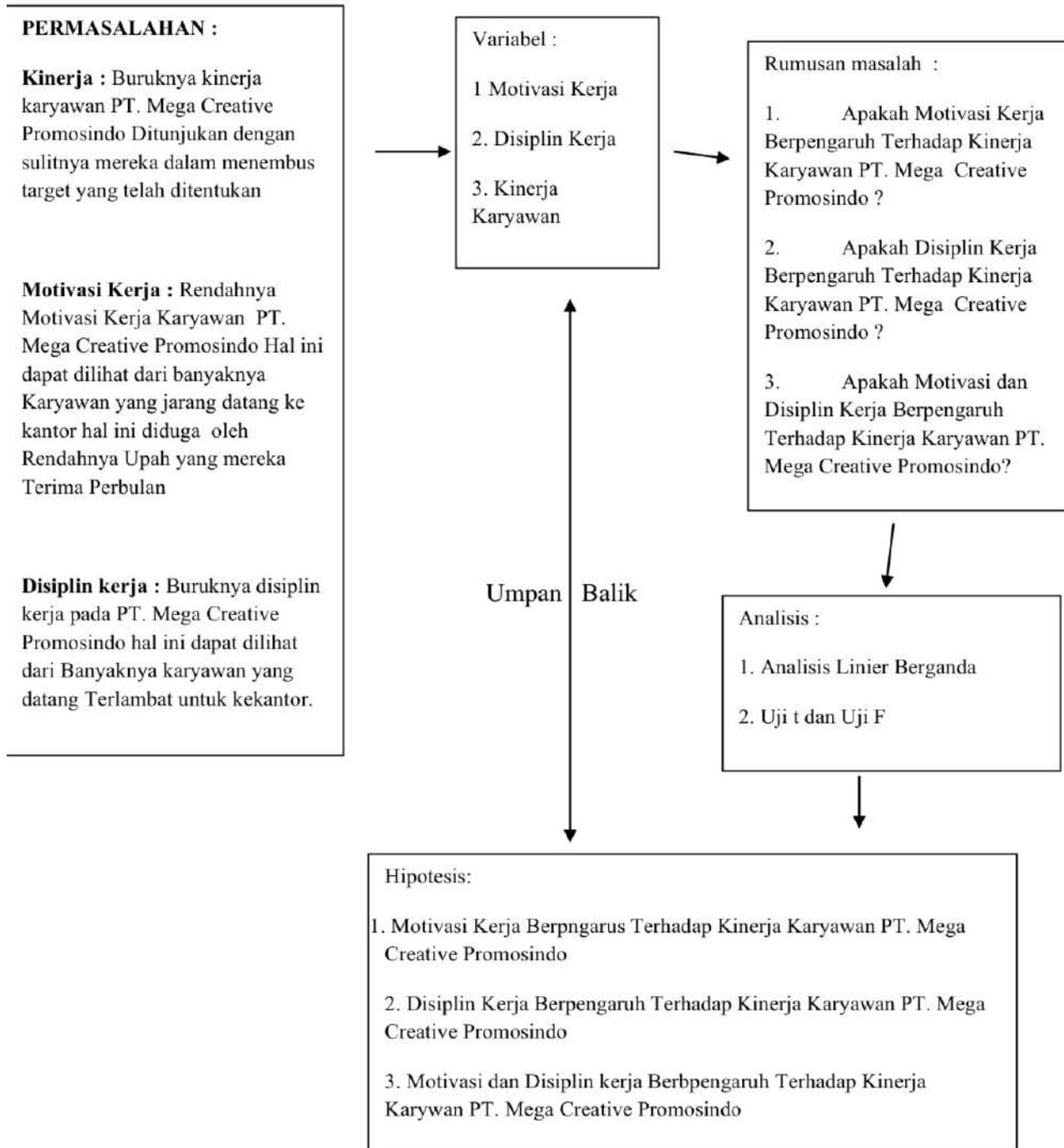
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Kesimpulan
1.	Andi ratna sari dewi (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan komitmen kerja organisasi terhadap kinerja karyawan	Menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan komitmen secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2	Oki Agustian (2018)	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KOTA MAKASSAR	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan Disiplin kerja, baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Pusat Statistik Kota makasar
3	Muhammad Ashari (2016)	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) UNIT PELAYANAN TRANSMISI SULSELBAR	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan Disiplin kerja, baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
4	James Gerard Caillier (2018)	<i>Toward a Better Understanding of the Relationship Between Transformational Leadership, Public Service Motivation, Mission Valence, and Employee Performance: A Preliminary Study</i>	Menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan komitmen secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
5	Lisa Eisele, Therese Grohnert, , (2016)	<i>Employee motivation for personal development plan effectiveness</i>	menunjukkan bahwa motivasi kerja, Berpengaruh Terhadap efektifitas kinerja individu.

Sumber : Data Diolah pada 2022

2.5 Kerangka Fikir



Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang di turunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibua. Hipotesis merupakan peyataan tentang hubungan antara 2 variable atau lebih pada penelitian kuantitatif, hipotesis lazim dituliskan sub-sub tersendiri yaitu di bab 2. Hipotesis merupakan jawaban rumusan masalah penelitian (Wiratna sujarweni, 2015:68).

2.6.1 Pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Ratna Sari Dewi (2019) Menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi Kinerja dari seorang karyawan.

H1 : Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap dap Kinerja Karyawan (Y1) pada PT. Mega Creative Promosindo Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwa Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan.

Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk- bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Bedasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Ashari (2016) Menunjukkan bahwa Disiplin kerja, baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang baik dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y1) pada PT Mega Creative Promosindo.

2.6.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari seorang karyawan. Sama halnya dengan Disiplin kerja, Disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan dapat mempengaruhi hasil kinerja dari seorang karyawan tersebut.

Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Fathoni (2006) mengemukakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Ratna Sari Dewi (2019) Menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja

karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi Kinerja dari seorang karyawan. Kemudian Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Muhammad Ashari (2016) Menunjukkan bahwa Disiplin kerja, baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang baik dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin (X2) Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y1) PT. Mega Creative Promosindo