

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Menurut Afandi (2016:12) motivasi berasal dari kata latin “movre” yang artinya dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Sejalan dengan itu, Katarina dan Kusumayadi (2021) mengatakan bahwa motivasi adalah dari keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan suatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Tujuan Motivasi Kerja

Untuk menjaga tujuan dengan baik, seseorang harus termotivasi untuk bekerja agar impian tercapai menjadi kenyataan. menurut Afandi (2016: 16) tujuan dari motivasi kerja yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Meningkatkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan tujuan motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan atau mendorong perilaku karyawan menjadi lebih baik sesuai dengan kemampuan, tujuan dan keinginan perusahaan.

2.1.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Setiap karyawan pasti membutuhkan dorongan untuk mencapai tujuan dalam bekerja. menurut Afandi (2016:18) dimensi dan indicator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indicator yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

1. Balas jasa.
2. Kondisi kerja.
3. Fasilitas kerja.

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

1. Prestasi kerja.
2. Pengakuan dari alasan.
3. Pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan indikator motivasi kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indicator motivasi yakni dimensi ketentraman dan dimensi dorongan. Indicator tersebut dijadikan pendorong karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerja supaya karyawan memiliki inisiatif, tanggung jawab dan semangat kerja.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2016:13) factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. **Kebutuhan hidup**
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya.
2. **Kebutuhan Masa Depan**
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
3. **Kebutuhan Harga Diri**
Kebutuhan akan penghargaan diri pada pengakuan serta penghargaan presties dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
4. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan prestasi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa factor yang mempengaruhi motivasi kerja terdapat empat pokok yakni: kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, harga diri dan pengakuan prestasi kerja.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup

perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah disiplin kerja. Menurut Kompri (2020:167) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan yang ada dan ini merupakan suatu sikap karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Sutrisno dalam Katarina dan Kusumayadi (2021) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu tingkah laku individu atau perbuatan seorang karyawan untuk taat atau patuh dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja, perusahaan berupaya meningkatkan kesadaran seorang karyawan mematuhi aturan perusahaan/pimpinan.

2.2.2 Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan dan fungsi dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kerja menjadi efektif dan efisien. Kompri (2020:173-174) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku

baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai harapan dengan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan fungsi disiplin kerja adalah agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu meningkatkan produktivitas yang maksimum dan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Kompri (2020:179-180) factor-faktor mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua factor yaitu factor kepribadian dan factor lingkungan.

1. Factor kepribadian

Factor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi dan disiplin karena internalisasi.

2. Faktor lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan social. 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.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa factor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah factor kepribadian yaitu berkaitan langsung dengan disiplin, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. adapun factor lingkungan yaitu produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan social.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Untuk melihat seberapa disiplin pegawai maka dapat dilihat dari sikap. menurut Kompri (2020:176) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat ialah Tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali system-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan system internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah alat untuk mengukur ketaatan atau kepatuhan karyawan dalam melaksanakan peraturan disuatu perusahaan. Indikator-indikator disiplin meliputi: tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskata dan sanksi hukuman.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian produktivitas

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. menurut Afandi (2016:74) produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung . sumber tersebut dapat berupa: 1). tanah, 2). bahan baku dan bahan pembantu, 3). pabrik, mesin dan alat-alat dan 4). tenaga kerja.

Menurut Suryantika dan Wibawa (2020) Produktivitas karyawan juga sangat ditentukan oleh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan – persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika

dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan padanya.

Berdasarkan definisi-definisi para ahli mengenai produktivitas kerja di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Menurut Afandi (2016:76) ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik.
2. Upah yang baik.
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.
4. Etos kerja dan
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik.
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.
9. Kesetiaan pemimpin pada diri si pekerja,
10. Disiplin kerja yang keras.

Faktor kelompok yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat Pendidikan, Latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung meliputi:
 - a. Lingkungan kerja, meliputi produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kemampuan fisik karyawan.
 - b. Kesejahteraan karyawan, meliputi: manajemen dan hubungan industry.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi: pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik, kualitas dan sarana pendukung.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2016:79) indicator produktivitas kerja meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan jumlah standar atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Sutrisno dalam Katarina dan Kusumayadi (2021) indikator produktivitas kerja meliputi; kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri dan mutu serta efisien.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa indicator produktivitas digunakan untuk mengukur produktivitas kinerja karyawan. indicator tersebut meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

2.3.4 Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2016:78-79) Manfaat dari penilaian produktivitas kerja dan pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

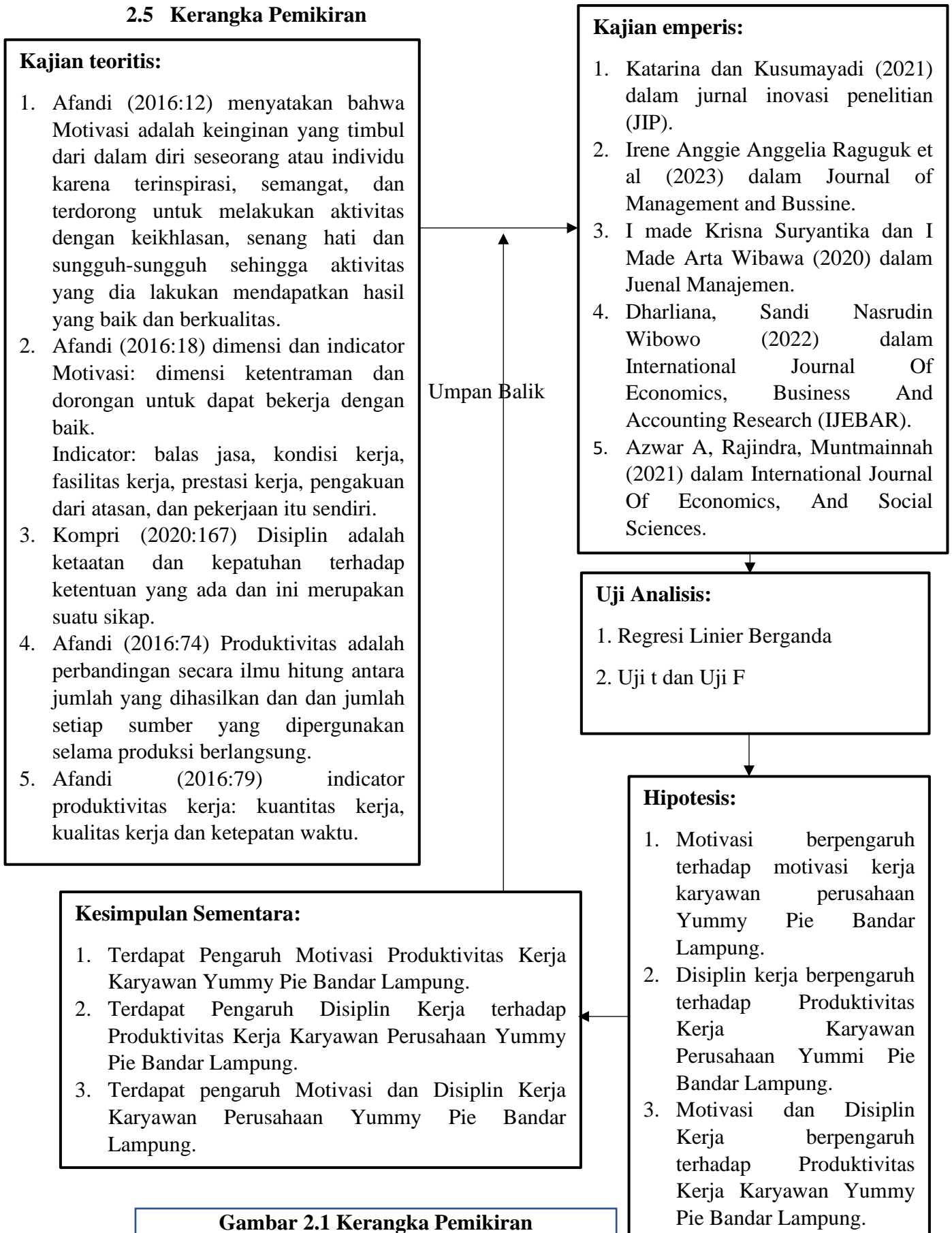
1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan misalnya promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan Latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian produktivitas kerja digunakan untuk mengukur produktivitas kinerja karyawan penilaian tersebut meliputi: umpan balik, evaluasi, keputusan-keputusan penetapan, Latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, ketidakakuratan informal dan kesempatan kerja yang adil.

2.4 Penelitian Terdahulu

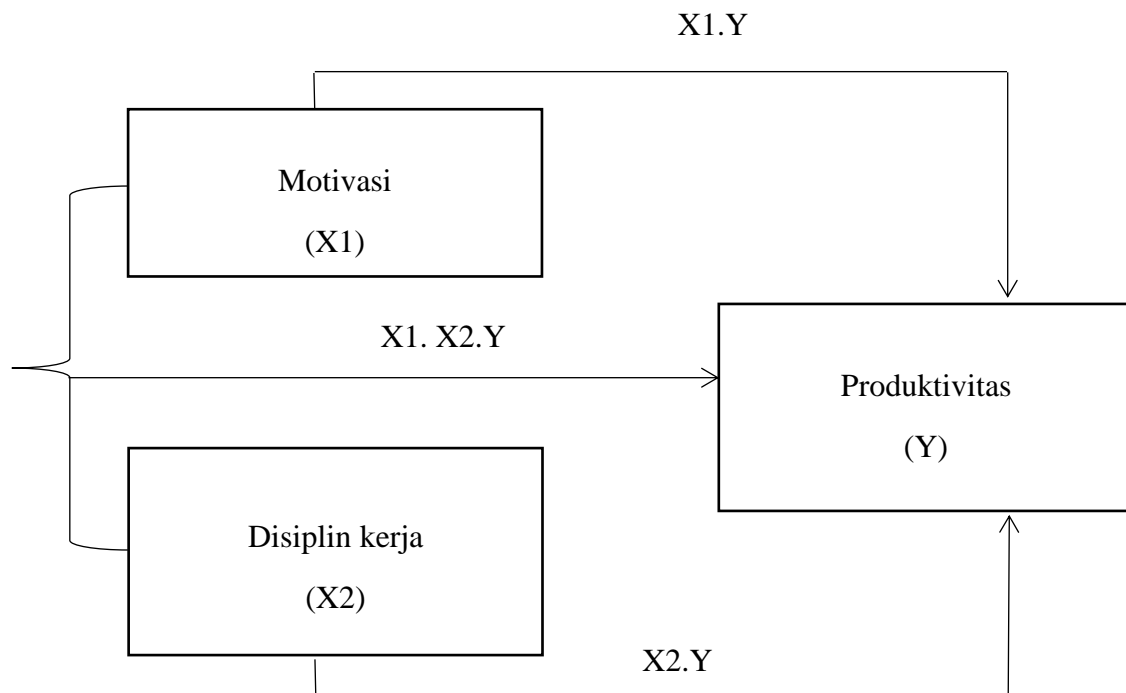
No	Nama	Judul	Pebedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Katarina dan Kusumayadi (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Makmur Jaya Abadi Kota Bima	Perbedaan penelitian ini ada pada objek penelitian	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan	Penunjang Penelitian yang sedang dilakukan
2	Irene Anggie Anggelia Raguguk et al (2023)	Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan	Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel kompensasi	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	Penunjang Penelitian yang sedang dilakukan
3	I Made Krisna Suryantika dan I Made Arta Wibawa (2020)	Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan	Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel kompensasi	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	Penunjang Penelitian yang sedang dilakukan
4	Dharliana, Sandi Nasrudin Wibowo (2022)	The Influence Of Discipline And Motivation On Work Productivity	Perbedaan penelitian ini ada pada objek penelitian	Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap	Penunjang Penelitian yang sedang dilakukan
5	Azwar A, Rajindra, dan Mutmainah (2021)	Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Work Productivity at PT. Surya Setia Prosperity Hammer	Perbedaan penelitian ini ada pada objek penelitian	Terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan	Penunjang Penelitian yang sedang dilakukan

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Paradigma Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

2.6 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah uraian di atas, dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah:

2.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung

Motivasi Kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi Kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dalam melakukan pekerjaan, karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga hasil pekerjaan yang ditargetkan perusahaan dapat

tercapai. Menurut Afandi (2016:12) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Riset penelitian yang dilakukan Azwar et al (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut :

H¹ : Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Kompri (2020:167) disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan yang ada dan ini merupakan suatu sikap karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Riset penelitian yang dilakukan oleh Rajaguguk et al (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, artinya pengalaman yang mendukung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas maka hipotesis diajukan penulis adalah, sebagai berikut.:

H² : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung

Motivasi dan Disiplin kerja sangat diperlukan dalam aktivitas pekerjaan, karena karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi tentunya memiliki motivasi serta keterampilan yang dapat menunjang hasil pekerjaan yang lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan Afandi (2016:12) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakuakn mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Riset penelitian yang dilakukan oleh Suryantika dan Wibawa (2020) diperoleh hasil bahwa Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis :

H³ : Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung