

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Grand Theory**

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Douglas McGregor . Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori Motivasi, dan yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Kinerja. Setelah mengkaji cara para manajer menangani karyawan, McGregor (dalam Robbins, 1996) menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai kodrat manusia didasarkan pada kelompok asumsi tertentu, dan menurut asumsi-asumsi ini, manajer cenderung menularkan cara berperilakunya ke para bawahan. Menurut Teori Disiplin kerja, empat asumsi yang dipegang para manajer adalah sebagai berikut:

1. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja, dan bila dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran.
3. Karyawan akan menghindari tanggungjawab dan mencari pengarahan formal bila mungkin.
4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah.

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia ini, McGregor mencatat empat asumsi positif, yang disebutnya sebagai Teori Kinerja:

1. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran.

3. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan tanggung jawab.

4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen

### **2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan motivasi didefinisikan sebagai berikut:(Hasibuan,2009:141) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan,menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut (Notoatmodjo,2009:115) Motivasi kerja adalah suatu alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Dari definisi-definisi motivasi menurut beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu kegiatan supaya mendapatkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan. Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri (Faslah & Savitri, 2017)

Menurut Dermawan (Lusri & Siagian, 2017) motivasi didefinisikan sebagai

penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai yang melakukan pekerjaan akan bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, takun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. seorang pemimpin harus mampu mendorong, dan memberikan semangat yang memotivasi kepada karyawan agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik.

### **2.1.2 Dimensi Motivasi Kerja**

Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Dimensi motivasi kerja menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018) adalah:

1. Kebutuhan fisiologi yaitu kebutuhan yang bersifat materi atau kadang kala disebut juga sebagai kebutuhan primer. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan sandang, pangan dan papan, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya
2. Kebutuhan keamanan yaitu kebutuhan akan rasa kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang tidak hanya keamanan fisik tetapi juga keamanan mental psikologis.
3. Kebutuhan merasa memiliki yaitu kebutuhan yang mencakup rasa persahabatan, kerjasama, kasih sayang kebersamaan dan iklim kekeluargaan dalam organisasi.
4. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan harga diri yang mencerminkan

pengukuran atas harkat, martabat melalui tanda jasa, pangkat dan sebagainya dari orang lain/atasan.

5. Aktualisasi diri yaitu kebutuhan seperti kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta memperoleh pendidikan dan pelatihan yang diberikan organisasi

### **2.1.3 Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut (Bahri & Nisa, 2017) adalah:

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung Jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan
7. Kesempatan

### **2.1.4 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Dalam (Evizal, 2015) secara umum faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

1. Memberi kompensasi kepada karyawan secara adil dan wajar
2. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak
3. Adanya motivasi dari pemimpin supaya karyawan berminat yang besar pada pekerjaannya, personalia memberikan contoh terhadap bawahannya
4. Pimpinan menetapkan kepentingan dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan

5. Memberi perhatian berupa penghargaan kepada karyawan yang berprestasi
6. Kesempatan bagi karyawan untuk memberikan saran-saran atau aspirasi pada organisasi
7. Hubungan yang harmonis antar karyawan dengan karyawan ataupun dengan masyarakat

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

(Kristanti, 2019) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Wulandari & Hamzah, 2019)

Nurchahya (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

### **2.2.2 Dimensi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016: 193), bahwa disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimensi Disiplin Kerja menurut Sutrisno (2017: 94), disiplin kerja dapat diukur dengan empat dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Taat terhadap peraturan waktu.
2. Taat terhadap aturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan .

4. Taat terhadap peraturan lainnya. Indikator disiplin kerja menurut uraian dimensi dari Siswanto.

### **2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik adalah diri. Kecendrungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan mematuhi sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Harianto & Saputra, 2020) Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja yang lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

### **2.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja menurut Nurcahya (2018) dapat diukur berdasarkan lima indikator yaitu :

1. Kemampuan
2. Tingkat kewaspadaan karyawan
3. Ketaatan kepada standar kerja
4. Ketaatan kepada peraturan kerja
5. Etika Kerja

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.1.1 Pengertian Kinerja karyawan**

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi

bersangkutan. (Sadat et al., 2020) mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan definisi di atas diketahui bahwa kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia.

Menurut (Prasetyo et al., 2021) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

### **2.1.2 Dimensi Kinerja Karyawan**

Dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas- aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran”. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Sementara itu, tanggung jawab dan kewajiban menyediakan suatu deskripsi depersonalisasi. Menurut (Li et al., 2008) dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. (Steven & Prasetyo, 2020) menyatakan ada 4 dimensi yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu :

(1) kualitas kerja.

kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketelitian, kemampuan dan ketrampilan karyawan

(2) kuantitas kerja.

kuantitas kerja meliputi memenuhi standar kerja serta pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat

(3) kreativitas.

tingkat kehandalan meliputi inisiatif, rajin dan kemampuan dalam bekerja,

(4) kerjasama.

sikap meliputi loyalitas dan tanggung jawab karyawan serta kerja sama dalam tim.

### **2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

#### **1. Kuantitas**

hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

#### **2. Kualitas**

hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

#### **3. Efisiensi**

dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

#### **4. Disiplin kerja**

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

#### **5. Inisiatif**

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

#### **6. Ketelitian**

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

#### **7. Kepemimpinan**

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

## 8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

## 9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### **2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Akbar, 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001:193) yaitu:

#### 1) Motivasi kerja

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

#### 2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

#### 3) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

#### 4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja.

### 5) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan mencakup tingkat ketertiban, terhadap peraturan, serta kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan konsistensi dan tepat waktu.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

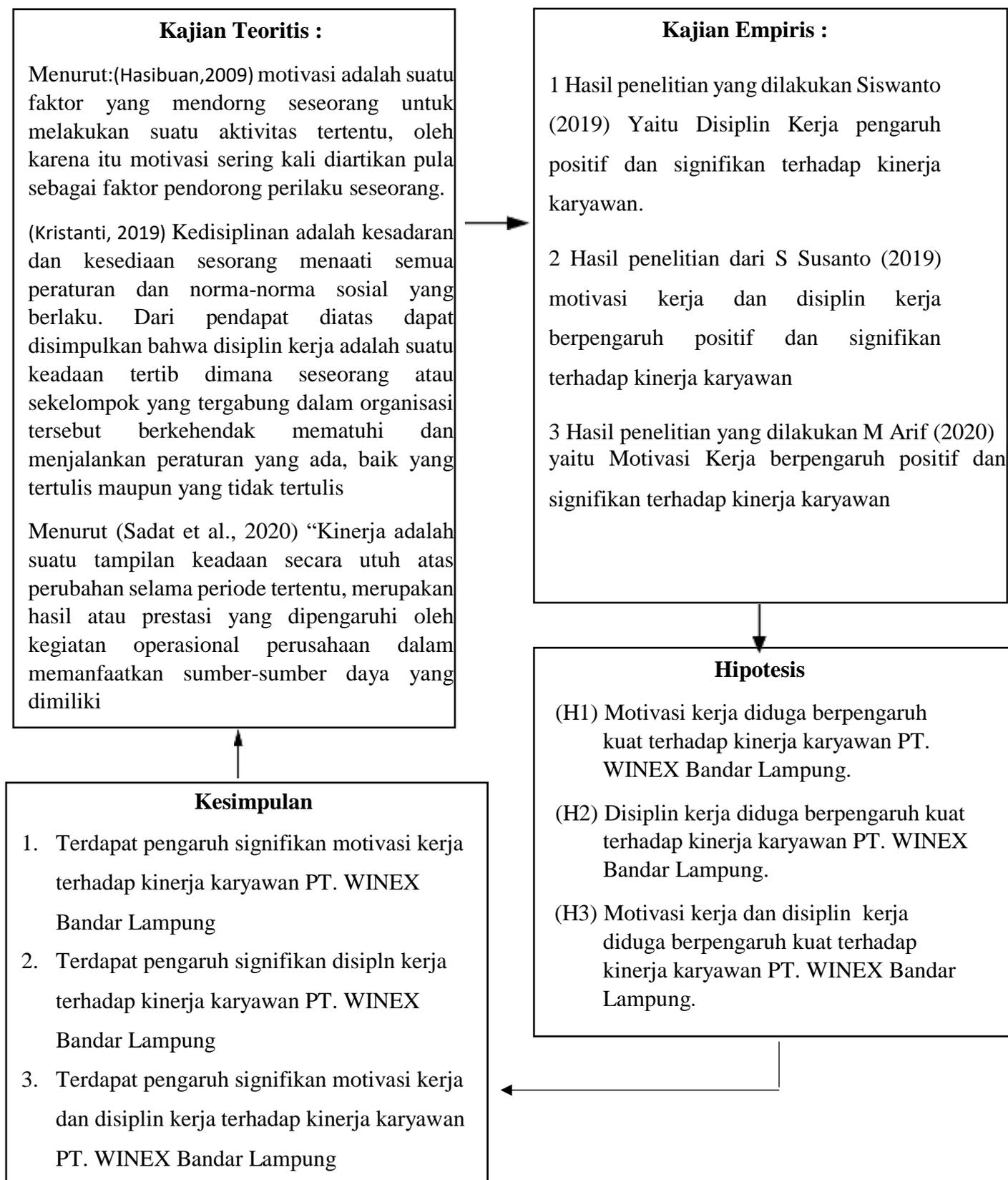
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan penelitian	Hasil Penelitian	Kontribusi
1	Siswanto (2019)	Pengaruh Pengembangan Karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. TIRTA FRESINDO JAYA (MAYORA GROUP)	1. teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling 2. objek penelitian 3. uji intrumen tidak digunakan	Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, pengembangan dan memiliki hubungan erat dengan kinerja. Dimana kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan adanya motivasi kerja dan pengembangan karyawan.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
2	S Susanto (2019)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. TIRTA INVESTAMA SUKABUMI.	Uji linieritas dan multikolinieritas	sumbangan pemikiran Maka penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan, Keselamatan kerja dan disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran

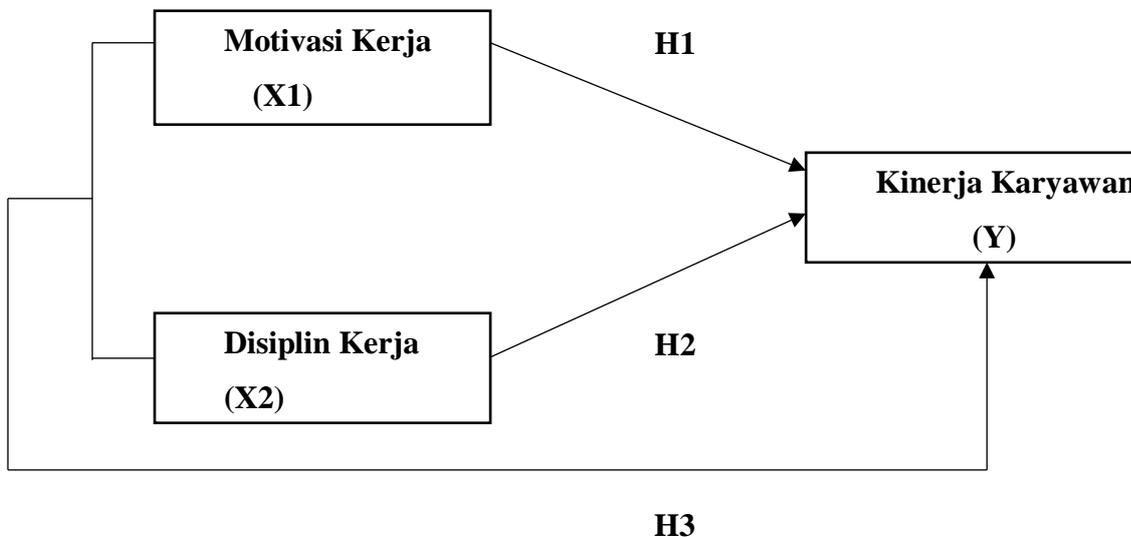
3	M Arif (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PRABU TIRTA JAYA LESTARI	1. metode peneltian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. 2. objek penelitian	Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Berpengaruh Prestasi kerja	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
4	Mahben jalill (2022)	The Influence of Leadership Style, Work Spirit, Work Environment and Discipline Through Motivation and Communication on Employee Performance MV. Ocean Dream – Peaceboat	1.Purposive and stratified random samplings were used to select respondents. 2.Object of research 3.Descriptive techniques of simple percentages and arithmetic mean were used to do the data analysis	So it can be concluded that leadership style, work enthusiasm, work environment, have a close relationship with performance through motivation and work discipline	It is hoped that the results of this research can provide information as a basis for consideration, support and
5	Roberto Akyuwen (2020)	Influence of Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance Through Work Discipline	1. The sampling technique uses purposive sampling 2. research object 3. The test instrument is not used	His is because organizational culture positively influences strategis and policies implementation hancecreating a sustainble competitive advatange	It is hoped that the results of this research can provide information as a basis for consideration, support and contribution of thought

## 2.4 Kerangka Pikir

Tabel 2.2 Kerangka Pikir



## 2.5 Kerangka Penelitian



## 2.6 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau pertanyaan penelitian yang masih harus diuji kebenarannya. sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pertanyaan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

### 2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Nurdin & Djuhartono, 2021) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja dan kinerja karyawan, Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan

semakin baik juga kinerja karyawannya (Caissar et al., 2022). Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis penelitian adalah :

**H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung.**

### **2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawandiperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawandalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Pegawai (Nurjaya, 2021). Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, maka menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sehingga jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Purnawijaya, 2019). Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung.**

### **2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi Kerja Dan Disiplin Karyawan memiliki faktor yang sangat penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan terhadap perusahaan. Telah banyak dilakukan peneliti oleh beberapa peneliti yaitu Menurut (Nurdin & Djuhartono, 2021) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya. Disiplin kerja merupakan hal yang harus

ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Pegawai (Nurjaya, 2021). Oleh sebab itu perlu dilakukan oleh (Faslah & Savitri, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. WINEX Bandar Lampung**