

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Ekstrinsik

2.1.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik

(Herzberg, 2011) mengembangkan teori motivasi ekstrinsik (*Extrinsic Condition atau Hygiene*) yang meliputi Upah, Keamanan kerja, kondisi kerja , Status, Prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, serta mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygienefactor* .

Menurut Suwarno (2014, hal. 183) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan melakukan pekerjaannya secara maksimal, (Bangun, 2012). Mereka merasa tanggung jawab atas pekerjaannya adanya faktor dari luar yang mempengaruhi mereka terdorong melaksanakan pekerjaannya.

(Hamali, 2013) Juga menyatakan Motivasi ekstrinsik adalah suatu yang diberikan kepada atau untuk seseorang untuk memotivasi orang tersebut, yang meliputi imbalan – imbalan seperti gaji yang dinaikkan, penghargaan. Karyawan membutuhkan suatu motivasi yang diberikan oleh atasannya demi terciptanya kinerja karyawan yang tinggi dan baik. (Iriani, 2010) menjelaskan Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul disebabkan faktor – faktor yang datang dari luar diri seseorang, misalnya kenaikan pangkat, pujian , hadiah dan sebagainya. (Fahmi, 2017,hal 100) Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan dari motivasi menurut (Afandi, 2018,hal.27), yaitu , Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan,

menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dan meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

2.1.2 Dimensi Motivasi Ekstrinsik

Menurut Meng dan Wang dalam (Septina & Samuel 2020:104) indikator motivasi eksstrinsik terdiri dari :

1. *Work environment*

Merupakan sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang bersifat fisik dan non fisik dan bisa berpengaruh dalam proses menjalankan tugas yang dibebankan kepada karyawan.

2. *Leadership*

Leadership merupakan fungsi dari manajemen yang bertujuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi serta mengawasi seorang karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan untuk mencapai hasil yang sesuai dengan sasaran perusahaan. Kemampuan seorang leadership yang terampil, berani, dan bijaksana akan mempengaruhi dalam kegiatan berorganisasi.

3. *Reward*

Reward merupakan bentuk imbalan yang bisa berupa pujian dengan harapan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Penghargaan berupa pujian dapat dilakukan berupa memberi kata yang bagus dan memotivasi.

Menurut Afandi (2018) faktor motivasi ekstrinsik atau eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya dukungan dari keluarga dan pengakuan dari atasan dalam organisasi yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Dimensi dan indikator motivasi ekstrinsik menurut Afandi (2018, hal. 29) terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator yaitu :

1. Dimensi Ketenteraman adalah senang , nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi, dan terdapat 3 indikator yaitu
 - a) Kondisi kerja, yaitu keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (kondusif) sehingga dapat bekerja dengan baik.

- b) Imbalan
Adalah imbalan yang berasal dari pekerjaan, imbalan tersebut mencakup uang status, promosi dan rasa hormat.
 - c) Fasilitas kerja
sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu mempermudah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang atau kelompok.
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin, dan terdapat 3 indikator yaitu:
- d) Prestasi kerja
Penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui dimana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan.
 - e) Pengakuan
Memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai untuk meningkatkan harga diri dan menanamkan motivasi guna bekerja semaksimal mungkin.
 - f) Pekerjaan itu sendiri

Dari kedua teori diatas, maka penulis ingin mengambil teori dari (Septina & Samuel 2020:104) untuk dijadikan bahan penelitian pada Operasional Variabel kuesioner penelitian penulis.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut Untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Sinambela 2016, hal. 335)

(Arsindi et al., 2022) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang ditanamkan kepada Pegawai akan sangat mempengaruhi keseriusan pegawai dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar menjawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar bawahannya memiliki kedisiplinan yang baik. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan (Rivai 201, hal 825).

Menurut (Sutrisno 2016, hal 94) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma perilaku yang berlaku di sekitarnya. (Effendi, 2021) Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan atau manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah – masalah kinerja kepada para karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat membantu merubah perilaku dan menumbuhkan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan yang telah diterapkan, semakin tinggi kesadaran karyawan dalam disiplin kerja maka kinerja karyawan akan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

2.2.2 Dimensi Disiplin Kerja

Disiplin terbagi menjadi tiga bentuk menurut (Mangkunegara 2013, hal. 129-130)

1. Disiplin *preventif* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat melihat dirinya terhadap peraturan-peraturan suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam

organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja

2. Disiplin *korektif*

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Disiplin *progresif*

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. (Effendi & Yogie, 2019) fungsi disiplin kerja antara lain:

a. Menata kehidupan bersama dalam organisasi

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan menjalin hubungan antara individu satu dengan individu lainnya.

b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik

Disiplin juga dapat membangun seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik sangat berpengaruh untuk kepribadian seseorang. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan tersebut.

d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mematuhi tanpa ancaman dan sanksi dapat menjadi lemah.

Menurut Affandi (2018) Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian yang karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak terbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilakukan bersama antara karyawan, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antar individu yang satu dengan yang lain menjadi lebih baik dan lancar.

Menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

1. Masuk kerja tepat waktu.
Pentingnya menghargai waktu sebagai realisasi disiplin dalam bekerja pada perusahaan atau organisasi.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
Kedisiplinan dari diri sendiri untuk mengatur penggunaan waktu secara efektif, aturan waktu atau jadwal waktu kegiatan apa saja yang akan dilakukan.
3. Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja.
Selalu hadir dan tepat waktu dalam bekerja menjadikan seseorang suatu pribadi yang dinilai lebih pada sebuah organisasi.
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.
Patuh terhadap semua peraturan perusahaan yang telah dibuat dan bekerja sesuai prosedur perusahaan.
5. Membuat laporan kerja harian.
Berkewajiban membuat laporan kerja harian dan menjadikan dasar bahwa pekerjaan itu selesai, agar tidak menunda – nunda pekerjaan.

Sedangkan Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) dimensi dan indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain:

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 lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

Hasibuan (2013, hal. 195) Juga mengemukakan bahwa dimensi dan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Dimensi pengukuran waktu secara efektif : diukur dengan menggunakan 2 indikator yaitu ketaatan dan ketepatan
2. Dimensi tanggung jawab dalam mengerjakan tugas : diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu loyalitas, pekerjaan dan pakaian
3. Dimensi Absensi diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu jam kerja, meninggalkan tempat kerja, tidak masuk kerja, cuti

Dari ketiga pendapat teori mengenai dimensi disiplin kerja diatas maka penulis mengambil pendapat dari teori Afandi (2018) untuk dijadikan bahan penelitian penulis seperti Operasional Variabel kuesioner penelitian penulis.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Fahmi, 2017) Kinerja merupakan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.(Harjanti, 2017) kinerja karyawan merupakan pengukuran hasil penanganan terhadap pekerjaan yang bisa dilakukan karyawan yang diukur dari kualitas dan kuantitas. Ukuran dari perspektif kualitas menunjukkan hasil pekerjaan didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dan ukuran kuantitas didasarkan pada tingkat penyelesaian atau jumlah unit yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013. Hal. 67). Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya. Yang dimiliki (Rivai, 2014, hal. 447). Menurut (Zulkarnain & Pogo, 2021) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja.

Kinerja menurut (Rismawati dan Mattalatta, 2017. Hal.2) adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan Operasional. Menurut (Fahmi, 2014:131) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut : 1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi. 2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja. 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.

2.3.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009) Dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Afandi (2018. Hal. 89) Indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja (*Quantity of work*)
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang telah ditentukan perusahaan.
2. Kepemimpinan.
Perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
Ketepatan cara dalam melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai waktu yang telah ditentukan.

4. Kerja sama.

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

5. Kreativitas .

Keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.

Ada 5 dimensi yang mempengaruhi nilai suatu kinerja karyawan (Arsindi et al., 2022) yaitu :

1. *Job Skill* (Keterampilan Kerja)

Kemampuan dan keahlian karyawan yang mendukung pelaksanaan tugas, yang mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan Interpersonal dan kecakapan teknis

2. *Disipline* (Disiplin)

Yakni kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan untuk berperilaku dengan organisasi, termasuk timelines kerja, penyelesaian tugas, kehadiran, istirahat kerja, dan penyelesaian kerja

3. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan dengan benar, contohnya waktu yang digunakan untuk bekerja dan kualitas pekerjaan

4. *Cooperation* (Kerja Sama)

Kemampuan untuk membangun interaksi dengan rekan-rekan dan membantu satu sama lain dalam melaksanakan tugas

5. *Creativity* (Kreativitas)

Mengacu pada kemampuan karyawan untuk berperilaku dan mencoba hal-hal baru. Dari pernyataan dimensi di atas, dapat dilihat bahwa indikator yang dapat diambil dari dimensi adalah :

1. *Job Skills* (Keterampilan Kerja) : Kemampuan, pengetahuan, keterampilan interpersonal, dan kecakapan teknis
2. *Discipline* (Disiplin) : Penyelesaian tugas, kehadiran, dan istirahat kerja
3. *Responsibility* (Tanggung jawab) Waktu kerja dan kualitas kerja
4. *Corporation* (Kerja Sama) : Interaksi dengan rekan kerja
5. *Creativity* (Kreativitas) : Inovasi karyawan

Sedangkan Menurut Mangkunegara (dalam Jayanti, 2018: 76) menyatakan bahwa, indikator kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja bisa dilihat dari seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sudah dibebankan.
- 2) Kuantitas kerja
Seberapa cepat seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang sudah dibebankan.
- 3) Pelaksanaan tugas
Seberapa mampu dan teliti seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan risiko kesalahan yang kecil.
- 4) Tanggung jawab
Merupakan kesadaran seorang karyawan agar cepat menyelesaikan pekerjaan dengan risiko kesalahan yang kecil.

Dari kedua teori diatas, maka penulis ingin mengambil teori dari (Mangkunegara. 2018) karena cocok untuk mewakili operasional variabel penulis.

2.4 Landasan Empiris

Landasan Empiris penelitian terdahulu berguna untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Nama Jurnal	Judul Peneliti	Hasil
1.	Cendi Chrisnanto, Setyo Riyanto, (2020) (<i>International Review of Management and Marketing</i>)	<i>The Effect of work Discipline, Organizational commitmen and work motivation on Employee performance of the directirate general of Construction development minister for public works and housing republic of Indonesian</i>	<i>There is a positive influence. Through the t test supports that there js a significant influence on work motivation on employee performance.</i>
2.	Michael Sanjaya, Lilik Indrawati (2023) (Research in management and accounting)	<i>The influence of job Satisfaction work motivation, and employee commitmen on employee performance</i>	<i>Work motivation gas a significant effect on employee performance (Pangastuti et al , 2020; Hayati et al., 2022). So it can be said that the greater the work motivation that employee in the company have, the better the employee performance Will be</i>

3.	<p>Roy Mubarak, Muhammad Adam, Muslim A. Djalil (2017)</p> <p><i>(Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies)</i></p>	<p><i>Teh influence of work Discipline work ethic and work environment on work motivation and ITS impact on Aceh employee performance Aceh prvince educaton service, Indonesia</i></p>	<p><i>The work environment has a significant effect on employee performance.</i></p> <p><i>Work motivation gas a significant effect on employee performance</i></p>
4.	<p>Abriham Ebabu,(2019)</p> <p><i>(Journal of Innovation and Entrepreneurship)</i></p>	<p><i>The influence motivation on employee engagement in the public sector : in the case of North Wollo zone</i></p>	<p><i>Extrinsic motivation also hada moderator influence. Has a positive and significant influence on employee engagement.</i></p>
5.	<p>(Effendi & Yogie, 2019)</p> <p><i>(International Journal of E-Entrepreneurship and Innovation)</i></p>	<p><i>The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance</i></p>	<p><i>There is a simultaneous influence on employee performance between motivation and work Discipline on the performance of PT Employees. PP London TBK.</i></p>
6.	<p>Samuel (2020)</p> <p><i>(Review of European</i></p>	<p><i>The Influence of ExtrinsicMotivation and Intrinsic</i></p>	<p><i>Extrinsic motivation on employee performance does not have a significant</i></p>

	Studies)	<i>Motivation onCV Employee Performance. Anugerah Jaya appeared</i>	<i>positive influence</i>
7.	<i>Nur Aeni, Heri Gatot Kuswanto (2021) (International Journal of management Science Information Technology</i>	<i>THE Influence of Leadership Style, Motivation and WorkDiscipline on Employee Performance</i>	<i>Leadership style has a significant effect on employee performance motivation gas no significant Effect on employee performance,, work discipline has a significant effect on employee performance</i>
8.	<i>Ais Komala Sari, Ignatius Ario Sumbogo (2020) (Academy of management journal)</i>	<i>The influence of extrinsic motivation and work discipline on employee achievement</i>	<i>Extrinsic motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee work performance</i>
9.	<i>Tri Ariprowo, Dini Marita Sari, Sukaris (2021) (Innovation Research Journal)</i>	<i>The Role of Motivation, Work Discipline and Training in Improving Employee Performance</i>	<i>Motivation has a significant effect on operasional Employees performance at PT.Generation of UP Java-Bali Gresik, Work Discipline has effect on the performance of PT Operasional Employees. UP Gresik Jave- Bali</i>

			<i>Generation</i>
10.	<i>Arlin Febriani (2018) (systematic reviews in pharmacy)</i>	<i>The influence Extrinsic motivation and Work Discipline on the performance of DPPKD Banten Province UPT Cikande Serang Regency Employees</i>	<i>There is a significant influence between work Discipline on employee performance at the DPPKD Banten Province UPT Cikandr Sedang Regency. Third.</i>

2.5 Pengembangan Hipotesis

Menurut (Effendi & Yogie, 2019)) Hipotesis merupakan dugaan sementara dari pernyataan yang ada pada Rumusan masalah penelitian ini. Berdasarkan rumusan masalah kajian teoretis Dan kajian empiris relevan maka dibuat hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Divre IV Tnk
2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KAI Divre IV Tnk
3. Motivasi ekstrinsik, dan Disiplin kerja, secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja karyawan pada PT KAI Divre IV Tnk.

2.5.1 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik pada Kinerja karyawan. Hubungan positif antara Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian. (Maulana, 2015) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Hasil penelitian tentang pengaruh imbalan finansial, imbalan interpersonal, dan promosi terhadap prestasi kerja karyawan yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel imbalan finansial dengan prestasi kerja.

Nawab (2011) Motivasi adalah komponen yang paling penting dari kinerja karyawan secara keseluruhan dan itu telah membuka jendela strategis baru bagi organisasi. Dirianzani dkk dalam Hendriyanto (2011) Motivasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pembahasan mengenai job performance hal ini disebabkan oleh karena motivasi kerja merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian oleh Mahardika (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah **H1 : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), disiplin kerja adalah sesuatu sarana untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut (Setiawan , 2013) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi , dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Disiplin kerja juga menurut (Safitri, 2013) mendefinisikan disiplin sebagai pelatihan pikiran dan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh. Penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Safitri, 2013), bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.5.3 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan motivasi menurut (Safitri, 2013) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja serta dengan adanya sifat disiplin kerja maka karyawan akan merasa ia sedang diawasi dan bila melanggar suatu peraturan akan mendapat sanksi, oleh karena itu kedua variabel tersebut memiliki dampak yang untuk terciptanya kinerja yang baik. Menurut (Ashari, 2016) bahwa suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Maka keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari dua hal, yaitu (1) motivasi yaitu suatu sifat membangkitkan semangat (2) disiplin kerja yaitu sikap taat dan tata tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas. Hubungan positif antara motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ashari, 2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada latar belakang dan tujuannya dilakukan penelitian ini serta analisis data yang akan digunakan maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini adalah:

Gambar 1: kerangka pikir penelitian

