

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil
1.	Rika Widyaningtias (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Macanan Jaya Cemerlang Klaten)	Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja karyawan (y)	penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.	Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Pt. Macanan Jaya Cemerlang Klaten
2.	Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln	Motivasi kerja (X1) Gaya kepemimpinan (X2) Disiplin Kerja (Y)	Menggunakan metode observasi, metode angket (kuesioner) dan metode interview (wawancara)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap

No	Nama peneliti	Judul	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil
		(Persero) Apd Semarang)			disiplin kerja dan kinerja karyawan
3.	Jundah Ayu Permatasari Mochammad Al Musadieg Yuniadi Mayowan (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bpr Gunung Ringgit Malang)	Disiplin kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Prestasi Kerja (y)	analisis regresi linier berganda	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh dominan dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja
4	Desi Kristanti (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Di Ud. Pratama Karya Kota Kediri)	Disiplin kerja (X1) Motivasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis data secara kuantitatif dengan menggunakan program pengolah data SPSS	Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

No	Nama peneliti	Judul	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil
5	Aninditya Sri Nugraheni & Ratna Rahmayanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MI Al Islam Tempel Dan MI Al Ihsan Medari	Disiplin kerja (X1) Kinerja (X2)	Menggunakan metode observasi, metode angket (kuesioner) dan metode interview (wawancara)	disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari
6	Dikki Mahrizal (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto	Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan table 2.1 terdapat Persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penulis antara lain :

1. Penelitian Wisyaningtyas (2016) sama-sama meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian terdahulu dilakukan pada pt mancanan jaya cemerlang klaten dengan responden berjumlah 120 karyawan sedangkan penelitian yang akan dilakukan berada pada pabrik tahu J jombang dengan responden berjumlah 35 karyawan.
2. Penelitain Susanti (2012) sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan perbedaan terdapat pada tempat penelitian pada penelitian terdahulu melakukan penelitian pada pt pln persero apd semarang sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan berda pada pabrik tahu J jombang.
3. Peneliti Jundah (2015) sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu tempat penelitian yang akan diteliti, pada penelitian Jandah ayu permatasari berada di PT BPR Gunung ringgit malang sedangkan penelitian yang akan dilakukan yaitu berada pada pabrik tahu J jombang.
4. Peneliti Kristiani (2019) sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu tempat penelitian yang akan diteliti, pada penelitian Desi kristanti berada di UD permata karya kota Kediri sedangkan penelitian yang akan dilakukan yaitu berada pada pabrik tahu J jombang.
5. Peneliti Nugraheni (2016) sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu tempat penelitian yang akan diteliti, pada penelitian Aninditya sri nugraheni berada di MI Al Islam sedangkan penelitian yang akan dilakukan yaitu berada pada pabrik tahu J jombang.

6. Peneliti Mahrizal (2019) sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu tempat penelitian yang akan diteliti, pada penelitian Diki mahrizal berada di PT Multi Kadera Sejati jetis mojokerto sedangkan penelitian yang akan dilakukan yaitu berada pada pabrik tahu J jombang.

2.2 Tinjauan Teori

1. Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu ingin berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktifitas kerja yang maksimal. Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting yaitu sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha perusahaan. Karena semakin bagus kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan akan meningkat karena tujuan setiap perusahaan yaitu mendapatkan laba dengan demikian tujuan perusahaan akan tercapai sebagaimana yang telah direncanakan perusahaan tersebut.

Menurut Saragih (2017) dalam Makhsunah (2019) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang diperoleh individu dalam menjalankan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. sedangkan menurut (Bangun 2012) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diraih seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja menurut Umar Nimran dkk (2015) dalam Makhsunah (2019) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengertian kinerja yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dengan memperhatikan standart kualitas dan juga kuantitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

a) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2011) secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah.

1. Kemampuan intelektualitas, kemampuan mental umum yang mendasari kemampuannya untuk mengatasi kerumitan kognitif.
2. Disiplin kerja, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3. Pengalaman kerja, pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
4. Kepuasan kerja, sikap emosional yang ditunjukkan dengan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani.
5. Latar belakang pendidikan, dasar pembelajaran, keterampilan dan kebiasaan melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian.
6. Motivasi, kemampuan untuk berupaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual

b) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2009) dalam Hermawan, (2020) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja yaitu tingkat kualitas suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.
2. Kuantitas Kerja adalah kemampuan karyawan terkait dengan jumlah aktivitas dan hasil yang telah ditugaskan oleh perusahaan.
3. Waktu Kerja adalah suatu dasar bagi seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Kerja Sama adalah seorang karyawan mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas.

2. Disiplin Kerja

Besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya mencerminkan bahwa seseorang tersebut memiliki sikap disiplin yang baik. Hal ini bisa mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi terhadap pekerjaan masing-masing.

Menurut Hasibuan (2017) dalam Hermawan (2020) mengungkapkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya yang ada dan sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Singodimejo (2002) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap untuk mematuhi dan menaati peraturan yang ada dalam sebuah perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta adanya sanksi bagi yang melanggar sesuai aturan yang berlaku pada perusahaan.

a) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik atau buruknya disiplin kerja tidak hanya muncul begitu saja, tetapi juga disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Rivai (2011) dalam Machfudoh (2020), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

b) Indikator-indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2015):

a. Ketaatan pada peraturan perusahaan

Ketaatan pada peraturan perusahaan merupakan sikap karyawan sesuai dengan semua peraturan yang berlaku

b. Penggunaan waktu secara efektif

Merupakan sikap yang wajib dilakukan karyawan dalam menggunakan waktu secara efektif

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Merupakan sikap yang dilakukan karyawan untuk selalu bertanggung jawab kepada tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

d. Tingkat absensi.

Merupakan tingkat kehadiran pada karyawan

3. Motivasi Kerja

Robbins, Stephen P. (1996) dalam Ridho (2009) mendefinisikan motivasi sebagai kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Munandar (2001) dalam Ridhoh (2009) mendefinisikan motivasi sebagai proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian pekerjaan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Menurut Siagian (2009) mendefinisikan motivasi yaitu daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan

kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut George and Jones (2005) dalam Tania (2013) menyatakan bahwa Motivasi adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Mangkunegara, (2009: 184) dalam Farida (2015) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan Rivai dan Sagala (2009: 155) dalam Farida, dkk motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk bekerja.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu hal yang dapat dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

a) Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut pendapat Sutrisno (2009:116) dalam Alrohma (2017) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas dua faktor, yaitu :

1. Faktor Intern

- a. Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup orang melakukan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau buruk, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki, Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, Maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan yang harmonis dan kompak.
 - e. Keinginan untuk berkuasa, Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja.
2. Faktor Ekstern
- a. Kondisi lingkungan kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Kompensasi Memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

- c. Supervisi yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab, yaitu dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.
- f. Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

b) Indikator–Indikator Motivasi Kerja

Menurut Federick Herzberg dalam Sedarmayanti (2017) untuk mengukur motivasi terdapat beberapa indikator motivasi antara lain :

1. Penghargaan, pemberian penghargaan atau reward pada karyawan yang mampu memenuhi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Kebutuhan, karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka
3. Keamanan, perusahaan memberikan fasilitas keamanan dalam bekerja.

4. Hubungan dengan atasan Atasan. Atasan harus selalu memberikan dorongan kepada karyawan produksi pabrik tahu J jombang agar semangat bekerja dan terciptanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.
5. Tunjangan. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan (BPJS) kepada karyawan

2.3 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Antara Disiplin Dan Kinerja Karyawan

Disiplin adalah kesadaran dan sikap hormat setiap kepada karyawan dalam menaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan untuk menjalankan tanggung jawab dalam mencapai kebijakan prestasi kerja. Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk mencegah terjadinya tindakan-tindakan individu yang tidak sesuai dengan kelompok, disiplin melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Jika tidak ada disiplin karyawan yang bekerja akan datang tidak tepat waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan menaati peraturan yang ada di perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Dengan demikian peneliti beranggapan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka pekerjaan yang dihasilkan juga semakin baik selain itu pekerjaan juga akan selesai tepat waktu dan kinerja karyawan juga akan meningkat. Jika kehadiran karyawan yang masuk tepat waktu dengan yang sudah ditetapkan maka akan terciptanya disiplin untuk kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Nur Avni Rozalia Hamida Nayati Utami Ika Ruhana Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang dengan judul

Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pat-tindo Malang) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. penelitian terdahulu yang dilakukan (Mahdi Hendrich, 2019) menunjukkan semakin baik disiplin maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugeng Sutrisno Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Peneliti beranggapan bahwa motivasi akan mempengaruhi perilaku karyawan untuk menjalankan tugasnya tanpa rasa terpaksa. Pada dasarnya jika Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menguntungkan sangat perusahaan tempat dimana sebuah karyawan tersebut bekerja dan tujuan sebuah perusahaan akan dengan mudah tercapai. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi juga akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, membutuhkan pengawasan yang sedikit, serta dapat mewujudkan situasi kerja yang kondusif.

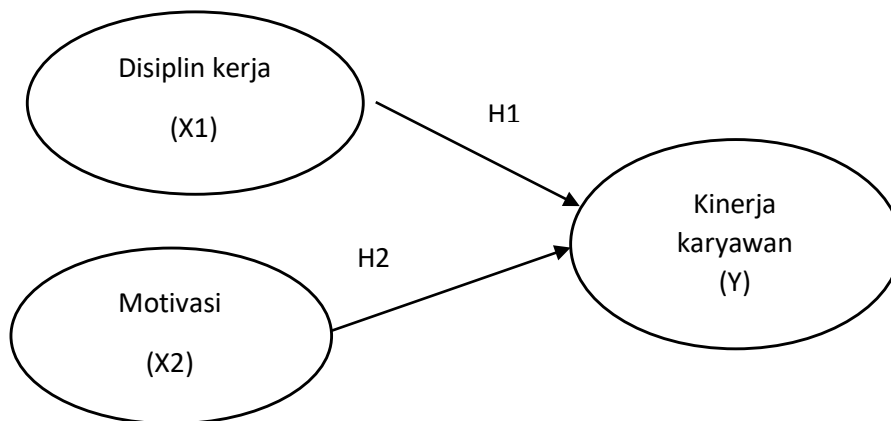
Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi kinerja karyawan, tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, jika terdapat motivasi yang tinggi

dari diri para karyawan, maka hal ini dapat memicu tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu disini peneliti beranggapan bahwa motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kenny Astria (2018) Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang pamulang.

2.4 Kerangka konseptual

Dari penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh sikap disiplin dan motivasi dari karyawan tersebut, jika disiplin kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi begitu juga dengan motivasi, jika pemberian motivasi tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.



Gambar 2.1 kerangka konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dan juga didukung oleh penelitian terdahulu yang telah disampaikan diatas, maka hipotesis yang diajukan pada peneliti ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.