

BAB II

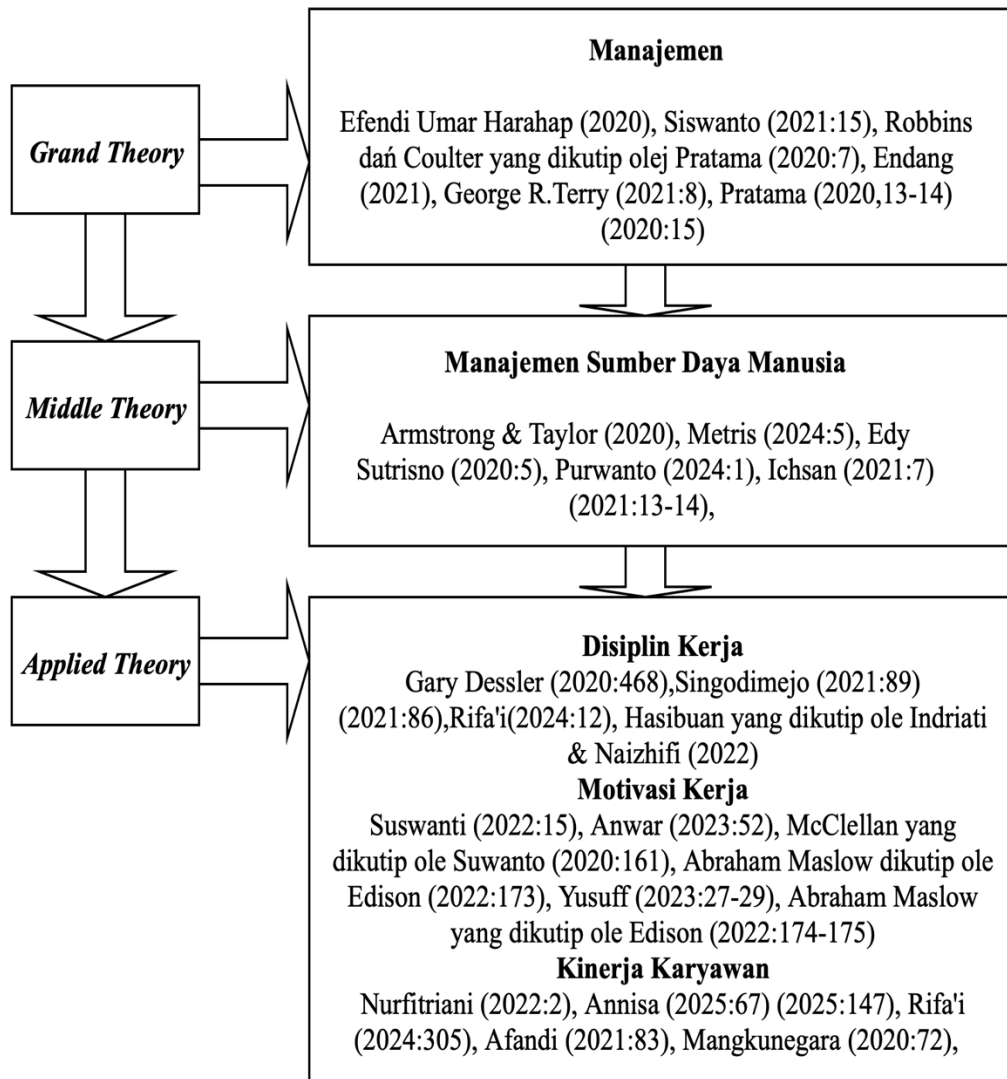
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian Pustaka ini, dikemukakan teori-teori hasil penelitian yang ada hubungannya dengan Sumber Daya Manusia untuk dijadikan landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dalam organisasi. Adanya landasan teori ini menandakan bahwa penelitian ini merupakan penelitian secara ilmiah dalam mendapatkan data. Selain itu, dengan kajian Pustaka ini peneliti dapat menemukan secara menyeluruh teori-teori yang signifikan dengan variabel permasalahan yang terjadi.

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan berbagai sumber dan literatur, baik berupa buku maupun referensi lainnya, sebagai dasar penyusunan landasan teori. Kajian teori yang dilakukan mencakup tiga tingkatan, yaitu *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. Selain itu, peneliti juga mengacu pada hasil-hasil penelitian sebelumnya dari berbagai jurnal yang relevan sebagai tambahan referensi. Adapun judul penelitian ini adalah "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Heaven Sentosa**". Selanjutnya, kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini akan disajikan pada gambar berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.1.2 Manajemen

Manajemen adalah proses yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Manajemen berperan penting dalam kehidupan manusia, sebab mampu memudahkan pelaksanaan pekerjaan melalui pembagian tugas sesuai dengan fungsi-fungsi organisasi demi tercapainya tujuan bersama.

Secara etimologis, kata "manajemen" berasal dari istilah "*to manage*," yang berarti mengatur. Berdasarkan berbagai literatur, manajemen dipahami sebagai suatu proses, ilmu, sekaligus seni. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Masrul Efendi Umar Harahap (2020) yang menyatakan bahwa “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”. Hal tersebut diperkuat dengan teori yang dikatakan oleh Siswanto (2021:15) bahwa “Manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama”. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter dalam Pratama (2020:7) menyatakan bahwa Manajemen adalah hal yang dilakukan oleh para manager.

Manajemen melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif”. Dalam perusahaan untuk memudahkan perusahaan menjalankan suatu manajemen maka dibutuhkannya manager untuk mengatur disetiap manajemennya, manager dibagi menjadi empat fungsional yaitu terdiri dari keuangan, personalia/sumber daya manusia, produksi dan pemasaran/pembelian menurut Endang (2021) Pelaksanaan dalam manajemen memerlukan sarana yang disebut dengan unsur manajemen, unsur ini biasanya dikenal dengan sebutan 6M yang terdiri dari *men* (manusia), *money* (uang), *materials* (bahan-bahan), *machine* (mesin), *method* (metode), dan *market* (pasar).

2.1.2.1 Fungsi Manajemen

Menurut George R. Terry (2021:8) manajemen memiliki lima fungsi utama, yang terdiri dari berikut ini:

1. *Planning*, menentukan tujuan-tujuan yang akan dicapai pada masa yang akan datang, dan apa yang harus dilakukan supaya mencapai tujuan tersebut.
2. *Organizing*, mengelompokkan atau menentukan berbagai kegiatan penting, dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.
3. *Staffing*, menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, Latihan, dan pengembangan tenaga kerja.
4. *Motivating*, mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan-tujuan.
5. *Controlling*, mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan berbagai sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif yang diperlukan.

Sedangkan menurut Pratama (2020:15) fungsi manajemen yang digunakan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut :

1. Model P-I-E (*Planning, Implementation, and Evaluation*).

Model ini adalah model yang paling sederhana, karena hanya meliputi 3 fungsi saja yaitu fungsi perencanaan, implelementasi, dan evaluasi sumber daya agar tujuan yang sudah ditetapkan tercapai.

2. Model P-O-A-C (*Planning, Organizing, Actuating, and Controlling*)

Namun, pengertian tersebut mengalami transformasi sekitar tahun 1914, seorang ahli manajemen asal Perancis, memperkenalkan transformasi dalam

pengertian manajemen dengan mengidentifikasi lima fungsi utama, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan kepemimpinan (*leading*) untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

3. Model P1-P2-P3

P1 adalah perencanaan, P2 adalah pergerakan dan pelaksanaan, dan P3 terdiri dari pengawasan, pengendalian, dan penilaian.

4. Model A-R-R-I-F

Model ini terdiri dari analisis, rumusan, rencana implementasi, dan forum komunikasi. Model ini digunakan oleh organisasi yang bergerak di bidang partisipasi masyarakat.

5. Model A-R-R-I-M-E

Analisis, rumusan, rencana, implementasi, monitoring, dan evaluasi. Model ini tidak jauh berbeda dengan model A-R-R-I-F, perbedaannya terletak pada fungsi monitoring dan evaluasi yang diletakkan terpisah.

Fungsi manajemen menurut Pratama (2020) seperti yang dikatakan oleh Henry Fayol menyatakan bahwa terdapat lima fungsi dalam manajemen yaitu, *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *command* (memimpin), *coordination* (pengkoordinasian), *control* (pengawasan).

2.1.2.2 Unsur-Unsur Manajemen

Unsur-unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Pratama (2020:13-14) yaitu:

1. *Men* (manusia)

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan produktif karena berhasil atau gagalnya suatu organisasi tergantung kepada manusia. Unsur lain seperti uang, mesin, bahan, dan metode tidak ada gunanya jika manusia tidak tahu bagaimana menggunakannya dengan benar.

2. *Money* (uang)

Uang diperlukan untuk menjalankan suatu organisasi. Tidak ada uang maka tidak akan mungkin memperoleh bahan dan mesin. Uang juga diperlukan untuk membayar biaya operasional, seperti gaji, tagihan listrik dan air.

3. *Material* (bahan)

Material atau bahan tentunya diperlukan dalam penciptaan produk, misalnya produksi makanan atau pakaian.

4. *Machines* (mesin)

Penggunaan mesin akan lebih efisien dan lebih ekonomis. Penggunaan mesin akan meningkatkan produktivitas dalam proses produksi sehingga mampu memenuhi permintaan masyarakat yang terus meningkat.

5. *Methods* (Metode)

Metode sangat penting guna mencapai tujuan organisasi. Metode ini mengacu pada teknologi atau teknik produksi.

6. Market (pasar)

Tempat dimana organisasi menyebarluaskan (memasarkan) produknya. Memasarkan produk tentu sangat penting sebab bila produk yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi produk akan berhenti.

Aktivitas yang ditimbulkan dalam proses manajemen saling berhubungan dengan faktor-faktor produksi yang disebut 6M. Unsur manajemen tersebut sangat menentukan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi yang dahulunya sudah ditetapkan supaya dapat berjalan secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia pada organisasi yang ada. Arti efisien disini yaitu dapat menggunakan sumber daya manusia yang ada dengan sebaik-baiknya serta dengan cara yang menghemat biaya. Sedangkan yang dimaksud dengan efektif yaitu keputusan yang dibuat harus tepat dan dapat di implementasikan dengan baik.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara untuk mengatur sumber daya manusia dengan menggunakan perencanaan, serta pengorganisasian agar sumber daya manusia dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Berikut ini beberapa definisi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya :

Menurut Armstrong & Taylor (2020) mengemukakan bahwa “*Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations*” yang artinya “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah tentang bagaimana orang dipekerjakan, dikelola dan dikembangkan dalam atau rganisasi”.

Menurut Metris (2024:5) berpendapat bahwa “manajemen sumber daya manusia fokus pada output, yaitu sumber daya atau kekuatan yang dihasilkan oleh manusia. Sedangkan manajemen personalia fokus pada input dan kegiatan atau program”.

Menurut Edy Sutrisno (2020:5) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya.”

Menurut Purwanto (2024:1) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan atau proses pengelolaan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun tujuan bersama.

2.1.3.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Menurut Ichsan (2021:7) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasional

Mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam perusahaan atau organisasi.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia, Sunyoto yang dikutip oleh Ichsan (2021:13-14) yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Membentuk organisasi dengan merancang susunqn dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian

Mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan.

b. Pengembangan

Meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleks tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk diperimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Memelihara sikap Kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan hubungan kerja

Memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pension, pemberhentian dan pemecatan

2.1.4 Disiplin kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Gary Dessler (2018:194) menyatakan: *“Discipline is necessary when employee violates a rule. The purpose of discipline is to encourage employees*

to behave sensibly at work (where sensible means adhering to rules and regulations), atau dapat diartikan bahwa disiplin diperlukan ketika karyawan melanggar peraturan. Tujuan dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku bijaksana dalam bekerja (dimana bijaksana berarti menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku)”.
Singodimedjo (2021:86), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Selain itu pengertian disiplin kerja menurut Rifa’i (2024:12) adalah “Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.”

Singodimedjo (2021:86), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Selain itu pengertian disiplin kerja menurut Rifa’i (2024:12) adalah “Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.”

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis memahami bahwa disiplin adalah sikap atau perilaku karyawan atas kesadaran dirinya untuk mentaati peraturan yang berlaku dan dibuat oleh manajemen atau organisasi, disepakati oleh serikat pekerja.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2021:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
5. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Gary Dessler, (2018:194) dimensi dan indikator dalam disiplin kerja yaitu:

1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a) Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja.
- b) Absensi.

2) Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh

perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a) Ketelitian.
 - b) Perhitungan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

2.1.5 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu alat yang digunakan pemimpin agar bawahannya mau bekerja keras sesuai yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer untuk memahami sikap kerja dari masing-masing bawahannya. Istilah motivasi berasal dari Bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Beberapa ahli mendefinisikan manajemen sebagai berikut:

Menurut Suswati (2022:15) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Anwar (2023:52) motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi kerja menurut McClelland dalam Suwanto (2020:161) menyatakan bahwa:

“A set of forces both from within and from outside a person that encourages people to start work behavior according to a certain format, directing, intensity and period of time”.

Sedangkan menurut Abraham Maslow dalam Edison (2022:173) motivasi merupakan kebutuhan seseorang yang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia akan menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan. Maka lemahnya motivasi dalam bekerja akan membuat karyawan tidak bersemangat bekerja yang berdampak kepada organisasi atau perusahaan.

2.1.5.1 Faktor- Faktor Motivasi Kerja

Menurut Yusuff (2023:27-29) faktor seseorang akan dipengaruhi dua faktor yaitu internal dan eksternal. Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor eksternal dan internal yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain :

1. Keinginan untuk hidup

- a) Kompensasi yang layak
- b) Pekerjaan tetap meskipun penghasilannya tidak begitu memadai
- c) Kondisi kerja yang memadai

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati oleh orangtua, untuk mendapatkan status social yang tinggi, orang ingin mengeluarkan uang untuk mendapatkan uang itupun harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk pengakuan

Keinginan untuk pengakuan dapat mencakup hal-hal seperti :

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d) Perusahaan tempat kerja dihargai oleh Masyarakat

5. Hasrat akan kekuasaan

Hasrat akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang antara lain :

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja disekitar pegawai yang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.

3. Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, bimbingan kerja bagi pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja tidak hanya hari ini, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai cukup umur disatu perusahaan.

5. Status dan tanggungjawan

Status atau jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggungjawab dan wewenang yang besar dalam melakukannya, sehingga status dan jabatan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan rasa, pencapaian dalam tugas sehari-hari.

6. Peraturan yang fleksibel

Peraturan melindungidan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku didalam perusahaan perlu diinformasikan secara jelas kepada karyawan.

2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow dalam Edison (2022:174-175) ada lima (5) dimensi motivasi kerja yaitu

1. *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis)

Kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.

2. *Safety needs* atau *security needs* (kebutuhan rasa aman)

Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terfleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.

3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* (kebutuhan untuk disukai)

Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, social, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

4. *Esteem needs* (kebutuhan harga diri)

Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari oranglain.

5. *Self-actualization needs* (kebutuhan pengembangan diri)

Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai atau prestasi seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan pada suatu organisasi. Kinerja menampilkan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan agar menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan, usaha serta dukungan dari lingkungan.

Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2017:70) *“Employee Performance is the result of work in quality and quantity that is achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities that will be assigned to them.”* Atau dapat diartikan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Pengertian kinerja menurut Nurfitriani (2022:2) kinerja karyawan mengacu pada pencapaian seseorang yang diukur dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengertian kinerja menurut Annisa (2025:67) adalah

hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Rifa'I (2024:305) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan pengertian kinerja menurut Afandi (2021:83) menyatakan bahwa :

“Ditinjau dari sisi hasil kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

2.1.6.1 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Annisa (2025:147) adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Inisiatif merupakan suatu kegiatan berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.6.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian. Berikut merupakan dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2017:70) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Ketelitian
- b. Hasil kerja
- c. Kerapihan

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seorang karyawan dalam bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Dimensi tanggung jawab diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Pekerjaan yang diberikan
- b. Pengambilan keputusan

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kekompakan karyawan
- b. Jalin kerjasama

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi

kewajiban karyawan. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu:

a. Kemandirian

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif yang dilakukan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ariesni Selfi (2021) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sumber: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora Volume 5, Number 3, Tahun 2021	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: disiplin kerja • Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: motivasi kerja • Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa
2.	Muhammad Zaenal Arifin (2022)	Disiplin Kerja berpengaruh	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: disiplin kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen:

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sumber: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan Volume 2 ISSUE 6 (2022)	terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Variabel dependen: kinerja karyawan 	<p>motivasi kerja</p> <p>Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa</p>
3.	Siti Nurhalizah (2024) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sumber: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi Volume 1, No. 3, January 2024.	Motivasi dan disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen: disiplin kerja dan motivasi Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa
4.	Tifani nur Adinda (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sumber: Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research Halaman 134-143Volume 1Nomor 3Tahun 2023	Motivasi dan disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen: disiplin kerja dan motivasi Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa
5.	Sri Lestari dan Dilla Afifah (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan	Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen: disiplin kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen: motivasi kerja

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sumber: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 2– Desember 2020	terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa
6.	Reynalsi Abdullah (2023) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sumber: Jurnal Ilmu Ekonomi Vol.6 No.2, Oktober 2023	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: disiplin kerja • Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: motivasi kerja • Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa
7.	Nurdin (2021) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering Sumber: Religion Education Social Laa Roiba Journal Volume 3 Nomor 2 (2021)	Motivasi Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: motivasi kerja • Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: motivasi kerja • Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa
8.	Rezki Wahyuni dan Achmad Gani (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: motivasi kerja • Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: motivasi kerja • Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sumber: Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 6No. 3, Juli 2023			
9.	Yuliana Fransiska (2020) Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Sumber: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 3, Nomor 2	Komunikasi, beban kerja, dan motivasi Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: motivasi kerja • Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: motivasi kerja • Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa
10.	Maswar dan Zikriati Mahyani (2020) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sumber: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam Vol.1 No.1 2020	Motivasi Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: motivasi kerja • Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: motivasi kerja • Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa
11.	Sri Rahayu (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu	Disiplin kerja, motivasi Kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: disiplin kerja dan motivasi kerja • Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sumber: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1, Januari 2023			
12.	Ririn Agustriani dan Sri Langgeng (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sumber: Jurnal Trias Politika, Vol 6. No.1: 104 - 122 April 2022	Disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: disiplin kerja dan motivasi kerja • Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa
13.	Fatwa Zuhaena (2022) Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sumber: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Volume. 24 Issue 4(2022) Pages 743-749	Kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: disiplin kerja dan motivasi kerja • Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa
14.	Angelique Tolu (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja	Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: motivasi kerja • Variabel dependen: 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Kinerja karyawan Sumber: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 11. No. 1, 2021		kinerja karyawan	
15.	Fika Aurelia Febriani (2023) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan Sumber: Jimkes Edisi Agustus 2023	Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: disiplin kerja dan motivasi kerja • Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa
16.	Kardinah Indriana Meutia (2022) Pengaruh Usia dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Sumber: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Vol 3, Issue 6, Juli 2022	Usia karyawan dan absensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: disiplin kerja dan motivasi kerja • Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa
17.	K.D Krisnawati (2021) Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sumber: Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021 P-ISSN: 2476-8782	Komperensi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen: disiplin kerja dan motivasi kerja • Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18.	Frendy Wibowo (2022) Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Sumber: Journal of Management and Digital Business, 2(3), 2022, 128-138	Gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen: disiplin kerja dan motivasi kerja Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa
19.	Ahmad Rivai (2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sumber: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, Nomor 2, September 2020	Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen: disiplin kerja dan motivasi kerja Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa
20.	Fakhry Zamzam dan Harun Samsuddin (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Sumber: Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM	Kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Variabel dependen: kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> Variabel independen: disiplin kerja dan motivasi kerja Objek penelitian: CV. Heaven Sentosa

No	Nama Penelitian, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	e-ISSN: 2745-7257 Vol. 1, No. 2, Desember 2020			

Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan, kerangka pemikiran memuat kerangka koseptual atau teoritis dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan tersebut akan dijelaskan pada penelitian sebelumnya.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku karyawan berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya diperusahaan.

Disiplin tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin baik kinerja yang dicapai.

Dengan adanya disiplin kerja mendorong karyawan untuk berperilaku mentaati dengan aturan kerja yang berlaku, sehingga dengan adanya disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Ariensni Selfi (2021) menyatakan bahwa dengan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Hidayat Syarif (2024) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian dari Ferdinand (2021) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian dari Radiansyah (2022) , juga penelitian dari Indriani (2023),menyatakan bahwa disiplin kerja secara memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu di invisible (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya.

Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada penelitian Nurdin (2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Eka (2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Kurniawan (2022) menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat *gap research* atau terdapat temuan penelitian yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian Jufri dan Zikriati Mahyani (2020) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

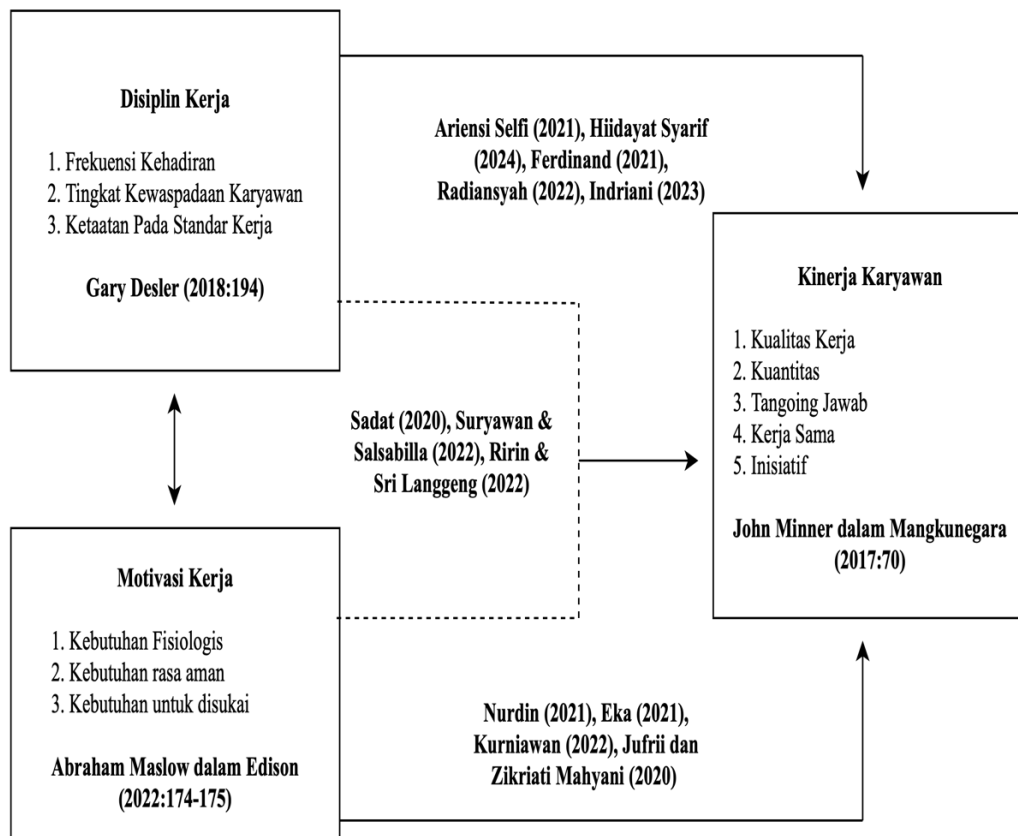
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Sementara itu, motivasi kerja menjadi pendorong internal yang membuat karyawan lebih bersemangat, fokus, dan berkomitmen dalam mencapai target yang ditetapkan. Ketika karyawan memiliki disiplin yang tinggi dan didukung oleh motivasi yang kuat, maka produktivitas dan kualitas kerja mereka cenderung meningkat, yang secara langsung berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada penelitian terdahulu oleh Sadat (2020) menyimpulkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Suryawan & Salsabilla (2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Ririn & Sri Langgeng (2022)

menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih harus diuji kebenarannya, Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Terdapat dua hipotesis yang akan peneliti lakukan yaitu, hipotesis simultan dan hipotesis parsial.

1. Hipotesis Simultan

- a. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis Parsial

- a. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan