

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu ini akan menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

**Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

NO	Judul	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui motivasi sebagai variabel intervening pada balitbang PEMKAB Malang	Gilang Ramadhan 2015	Disiplin Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (M)	Metode survey	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan
2	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan mediasi motivasi kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang	Siti Hidayah dan Kukuh Pribadi (2011)	Disiplin Kerja (X1), Komunikasi (X2), Kinerja (Y), Motivasi (M)	Metode kuantitatif	Hasil pengujian mediasi membuktikan bahwa pengaruh efek mediasi walaupun bersifat kecil tetapi memberikan sifat kecil daripada tanpa mediasi. Artinya disiplin kerja dan komunikasi menciptakan motivasi kerja dengan pengaruh kecil, karena pengaruh langsungnya lebih besar secara langsung ke kinerja daripada melalui motivasi kerja sebagai mediasi.
3	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang	Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Deskriptif, analisis Kuantitatif Regresi linear berganda	Bahwa motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai, disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai dan motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh

Lanjutan Tabel 2.1

					secara simultan terhadap kinerja pegawai.
4	Pengaruh Motivasi Terhadap Kedisiplinan, Kinerja Karyawan Pada Pt Jamsostek (Persero) Cabang Gorontalo	Razikkin (2014)	Motivasi (X1), Kinerja (X2), Kinerja (Y)	Kuantitatif	Motivasi Mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pada PT.Jamsostek (persero) Cabang Gorontalo
5	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Siti Noer Istiqomah, Suhartini (2015)	Disiplin Kerja (X1), Iklim Komunukasi (X2), Kinerja pegawai (Y), Motivasi Kerja (M) .	Analisis Deskriptif	(1) Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan dari DPKY baik secara parsial maupun secara simultan, (2) Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan DPKY, baik secara parsial maupun secara simultan, (3) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan DPKY, (4) Ada perbedaan dalam kinerja tetapi tidak signifikan antara karyawan dengan status PNS dan status non-PNS ; dan (5) Pengaruh langsung (disiplin dan iklim komunikasi ke kinerja) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1 Pengertian disiplin kerja

Secara umum disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku. Disiplin juga berkaitan dengan sanksi yang diberikan kepada pihak yang melanggar atau melakukan penyimpangan terhadap aturan yang berlaku. Sehingga pihak yang melakukan tindakan indiscipliner harus menerima sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Handoko (2004) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Siagian (2004) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.

Hasibuan (2007) juga menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian mengenai disiplin kerja sesuai dengan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap penuh kerelaan dalam memenuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

2.2.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan sebagai indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat.

2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan melakukan sikap tidak sopan atau terlibat dalam hal yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi kerja

Motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi bisnis dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2010). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

Ivanko (2012)mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

Kondalkar (2007) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membatasi yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Menurut beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan bagi seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai kepuasan dalam mencapai tujuan.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2016), yaitu sebagai berikut:

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua atau teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya. Jika karyawan percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berfikir karyawan menjadi ukuran.

7. Kondisi Karyawan

Kondisi fisik dan kondisi psikologis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi bisnis harus cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan misalnya karyawan yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau dirumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja karyawan.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi bisnis, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi bisnis, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadannng lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kodisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi karyawan, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

2.2.2.3 Teori Motivasi

Menurut Hamali (2018), yaitu sebagai berikut:

- a) Teori ERG Alferder merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan , yaitu:
 1. *Existence needs* (kebutuhan eksistensi), kebutuhan ini berhubungan dengan fisik eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan, kondisi kerja, *fringe benefits*.

2. *Relatedness needs* (kebutuhan keterkaitan), kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
 3. *Growth needs* (kebutuhan pertumbuhan), kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.
- b) Teori Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:
1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
 2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
 3. Kebutuhan Rasa Memiliki (Sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintaiserta dicintai.
 4. Kebutuhan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
 5. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

c) Teori McClelland mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

1. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah
2. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

2.2.2.4 Dimensi Motivasi

Dimensi menurut teori ERG Alferder, tiga dimensi, yaitu:

1. *Existence needs* (kebutuhan eksistensi), kebutuhan ini berhubungan dengan fisik eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan, kondisi kerja, *fringe benefits*.
2. *Relatedness needs* (kebutuhan keterkaitan), kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. *Growth needs* (kebutuhan pertumbuhan), kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

2.2.2.5 Indikator Motivasi yang diambil dari teori ERG Alferder, yaitu:

1. Kebutuhan eksistensi, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik eksistensi pegawai, seperti makan minum, pakaian, gaji, keamanan, kondisi kerja.
2. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. Kebutuhan pertumbuhan, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi.

2.2.3 Kinerja Pegawai

2.2.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Atkinson (1974), mengindikasikan bahwa kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan.

Menurut Porter dan Lawler (1985) (dalam Wibowo 2016), berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, ketrampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Jay Lorsch dan Paul Laurence (1979) menggunakan pemahaman bahwa kinerja adalah fungsi atribut individu, organisasi, dan lingkungan.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilakukansesuai tugas dan tanggung jawabnya.

2.2.3.2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron (1998), yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.3.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut T.R. Mitchell (1978), yaitu sebagai berikut:

1. *Quality of work* (Kualitas Kerja)
Kinerja dari pegawai yang berkualitas akan memberikan dampak yang signifikan terhadap perkembangan organisasi, selain itu juga kualitas kerja dari pegawai akan berdampak pula pada kepuasan pengguna.
2. *Promptness* (Ketepatan Waktu)
Ketepatan waktu dalam hal ini merupakan suatu pekerjaan dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
3. *Initiative* (Inisiatif)
Kesadaran diri dari pegawai dalam melakukan dan melaksanakan tugas serta masalah yang dihadapinya tanpa bergantung dengan orang lain dalam menyelesaikannya.

4. *Capability* (Kemampuan)

Kemampuan dalam sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam penerimaan pegawai. Pegawai memiliki kemampuan khusus dapat membantu dalam memajukan organisasi, selain itu dengan adanya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai mampu membantu organisasi menyelesaikan permasalahan yang telah terjadi maupun yang akan terjadi.

5. *Communication* (Komunikasi)

Interaksi yang terjadi antara pegawai dengan atasan ataupun pegawai dengan pengguna dalam memecahkan masalah yang terjadi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap organisasi. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai, dengan disiplin kerja yang sesuai yang dilakukan karyawan akan berdampak positif pada kinerja organisasi. Semakin menurun disiplin kerja yang dilakukan maka akan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya jika semakin tinggi atau besar disiplin kerja yang dilakukan maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Hal ini telah dibuktikan dari

penelitian Ramadhan (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Jadi motivasi sangat berhubungan dengan disiplin kerja, dimana motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dan memaksimalkan hasil kerja. Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Hidayah dan Pribadi (2011), bahwa disiplin kerja memberi pengaruh langsung terhadap motivasi kerja.

2.3.3 Hubungan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Karyawan merupakan kunci utama dalam menjalankan suatu organisasi, oleh sebab itu sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja karyawan yang baik akan dapat membantu perusahaan mencapai suatu tujuan organisasi. Pemenuhan kebutuhan karyawan hendaknya menjadi perhatian semua organisasi. Motivasi adalah salah satu cara karyawan untuk bisa memenuhi semua kebutuhannya. Dalam hal ini, pemberian motivasi kerja sangat penting bagi para manajer karena dengan adanya motivasi kerja, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Pemberian motivasi yang baik diharapkan perilaku sumber daya manusia yang mengacu pada peningkatan kinerja karyawan sehingga memotivasi kerja menjadi sangat penting karena secara fungsional dianggap mempunyai kaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Istiqomah, Suhartini (2015) bahwa motivasi memberi pengaruh yang signifikan kepada kinerja pegawai.

2.3.4 Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai, dengan disiplin kerja yang sesuai yang dilakukan karyawan akan berdampak positif pada kinerja organisasi. Semakin menurun disiplin kerja yang dilakukan maka akan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya jika semakin tinggi atau besar disiplin kerja yang dilakukan maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Sedangkan disiplin memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi dimana disiplin akan memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja tinggi. Jika disiplin diatur dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini

telah dibuktikan dari penelitian Istiqomah, Suhartini (2015) bahwa disiplin memberikan pengaruh tidak langsung kepada kinerja pegawai melalui motivasi.

2.4 Kerangka Konseptual

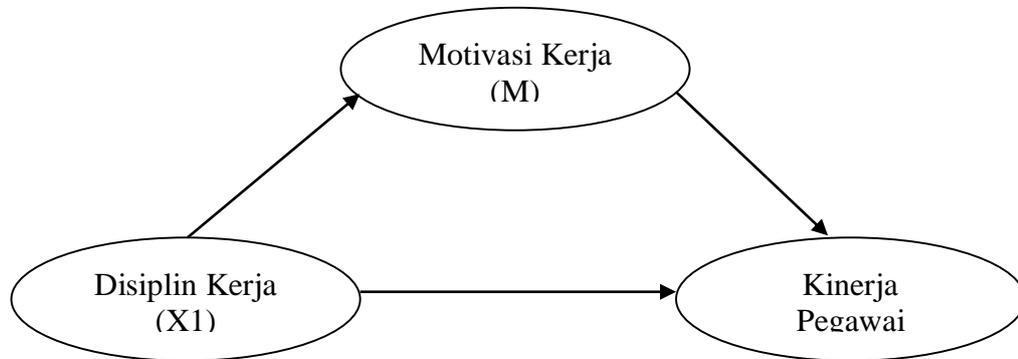
Disiplin kerja merupakan ketaatan, kekuatan terhadap peraturan, aturan main, kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja pegawai memerlukan standar kerja dalam hal ini adalah peraturan yang ada sebagai pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi berarti dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian disiplin kerja karyawan diduga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Motivasi disini sebagai mediasi dikarenakan motivasi tersebut yang akan mendorong suatu kinerja pegawai menjadi meningkat dan juga dampaknya disiplin kerja akan menjadi baik. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2010).

Seseorang dengan tingkat motivasi yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, apabila karyawan telah memiliki motivasi kerja di organisasi, maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan juga akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pada uraian diatas maka dapat diberikan gambaran kerangka berfikir sesuai dengan permasalahan yang ada, dengan tujuan untuk mempermudah analisis dan mengimplementasikan ke dalam sebuah gambaran kerangka berfikir dan menunjukkan hubungan antara variabel.

Untuk memahami pola pengaruh tersebut maka disajikan bentuk gambaran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan diatas, dapat dibuat kerangka konsep penelitian yang tampak pada gambar 2.2 diatas, sedangkan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah
- H2: Semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi motivasi kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah
- H3: Semakin tinggi motivasi semakin tinggi kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah.
- H4: Semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah.