

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis menjadikan penelitian terdahulu sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti lain, yang dapat menjadi rujukan dalam peneliti ini. Berikut penelitian - penelitian terdahulu :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No. | Judul Penelitian                                                                                                                                                                                       | Variabel Penelitian                                                  | Metode Penelitian | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar.<br><br>Oleh : Rikson Pandapotan Tampubolon, 2018.                                     | Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2).<br>Kinerja Karyawan (Y) | Kuantitatif       | 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar.<br>2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar. |
| 2.  | Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XI Axiata Cabang Singaraja<br><br>Oleh : Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi, I Putu Gede Parma, Komang Krisna Heryanda, 2019. | Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2),<br>Kinerja Karyawan (Y)    | Kuantitatif       | 1. Disiplin Kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. XI Axiata Cabang Singaraja.<br>2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. XI Axiata Cabang Singaraja                         |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                       |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | <p>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing.</p> <p>Oleh : Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, Astry Novitasari, Puja Pauziah Oktavia, Fanny Indah Lestari, Muhamad Fadli, Ahmad Miftah Sobari, 2019.</p> | Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)                        | Kuantitatif | <p>1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Outsourcing.</p> <p>2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Outsourcing.</p>                                                                                                                                                                                                |
| 4. | <p>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Logistik Sukses Abadi Batam.</p> <p>Oleh : Adelina, 2019.</p>                                                                                                        | Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)                        | Kuantitatif | <p>1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Logistik Sukses Abadi Batam,</p> <p>2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Logistik Sukses Abadi Batam.</p>                                                                                                                                                      |
| 5. | <p>Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.</p> <p>Oleh : Mauritz D.S Lumentut, Lucky O.H Dotulong, 2019.</p>                                                  | Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y) | Kuantitatif | <p>1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi,</p> <p>2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi,</p> <p>3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.</p> |
| 6. | <p>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga.</p> <p>Oleh : Daniel Yusuf, 2021.</p>                                                                                              | Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)                        | Kuantitatif | <p>1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga,</p> <p>2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga.</p>                                                                                                                                            |

|    |                                                                                                                                                           |                                                                                     |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7. | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan PT. Ritra Cargo Medan.<br><br>Oleh : Nurhayati, 2022.              | Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)                      | Kuantitatif | 1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ritra Cargo Medan,<br>2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ritra Cargo Medan.                                                                                                                                                         |
| 8. | Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.<br><br>Oleh : Mawar Khairunnisa, Yupiter Gulo, 2022. | Motivasi Kerja (X1), Kompetensi SDM (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y) | Kuantitatif | 1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok.<br>2. Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok.<br>3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok. |

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang ada pada tabel 2.1 diatas, maka diperoleh adanya persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terdapat pada variabelnya yaitu, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat atau objek penelitian yang digunakan, tujuan yang ingin dicapai, hasil penelitian dan juga ada variabel - variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian sekarang.

## **2.2 Tinjauan Pustaka**

### **2.2.1 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2016:67), mengemukakan kinerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Mangkunegara (2016:67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut (Fahmi, 2017), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Torang, 2014). Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai tersebut selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar yang telah ditetapkan, target atau tujuan atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama (Tho'in, 2018). Pegawai yang mencapai target dan

memenuhi standar menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik / bagus.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target rencana perusahaan. Kinerja pegawai yang baik merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang bisa dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya yang berlangsung selama periode tertentu.

#### **2.2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut (Sutrisno ,2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skil yang di miliki oleh satu orang atau individu dalam melakukan suatu pekerjaan.

- 2) Pengetahuan

Pengetahuan dalam pekerjaan adalah dengan cara mengetahui tentang pekerjaan akan lebih memudahkan seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.

- 3) Rencana kerja

Merupakan sebuah rencana pekerjaan yang bisa memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan yang timbul dari diri seseorang atau dari orang lain untuk karyawan melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin untuk mengatur, mengelola serta memerintah bawahannya agar mengerjakan tugas yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Yaitu gaya atau sikap seseorang pimpinan saat menghadapi bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku di dalam perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan sebuah Perasaan seseorang senang atau bahagia sebelum dan setelah bekerja.

10) Lingkungan kerja

Yaitu suasana yang ada ditempat lokasi bekerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan dengan bekerja dan setia ditempat bekerjanya.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan dan aturan perusahaan.

13) Disiplin kerja

Usaha karyawan di dalam mengerjakan tugas secara sungguh-sungguh.

### **2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016:260), indikator kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa indikator yang diidentifikasi oleh Robbins untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Kualitas Kerja: Mengukur persepsi terhadap kualitas hasil kerja dan kesempurnaan tugas yang dilakukan berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas: Mengacu pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan, dinyatakan dalam unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu: Menilai seberapa tepat waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, serta kemampuan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia.
4. Efektivitas: Mengukur tingkat penggunaan sumber daya yang ada untuk mencapai hasil yang diinginkan.
5. Kemandirian: Menilai sejauh mana karyawan dapat bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung.

### **2.2.2 Motivasi Kerja**

#### **2.2.2.1 Definisi Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar

mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Dr.Pandi Afandi,M.M : 2016).

Sedangkan menurut Mulyadi (2018:87) Motivasi adalah keinginan atau semangat timbul dari diri sendiri ataupun dari orang lain supaya mengerjakan sesuatu sesuai target. Menurut Hasibuan (2019:152-167) untuk penjelasannya tentang motivasi menurut para ahli:

Frederick Herzberg dengan Herzberg's *Two Factor Theory* (teori dua faktor Herzberg). Menurut Herzberg's, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- 1) faktor kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factor*. Berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.
- 2) faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan seringkali faktor ini dinamakan *satisfiers* atau *motivators* yang meliputi:
  - a) prestasi atau *achievement*.
  - b) pengakuan atau *recognition*.
  - c) pekerjaan itu sendiri atau *the work itself*.
  - d) tanggung jawab atau *responsibility*.
  - e) kemajuan atau *advancement*.
  - f) pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan 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.

#### **2.2.2.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi :

1. **Kebutuhan Hidup**

Untuk bertahan hidup, seseorang membutuhkan makanan, minuman, dan tempat tinggal. Ketika kebutuhan hidup mendorongnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, ia harus bekerja keras.

2. **Kebutuhan Masa Depan**

Setiap orang membutuhkan masa depan yang cerah dan harmonis.

3. **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan karyawan untuk diberi penghargaan atas apa yang telah dia capai sebagai hasil kerja kerasnya dan meningkatkan harga dirinya.

4. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan atasan untuk mengakui prestasi karyawan untuk keterampilan dan pengetahuan terkait pekerjaan mereka, yang akan meningkatkan kepuasan karyawan.

#### **2.2.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Mangkunegara, (2016) indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. **Prestasi Kerja**

Prestasi yang didapatkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan sangat baik.

## 2. Peluang untuk Maju

Keinginan dari dalam diri untuk memperoleh upah/gaji secara adil atau lebih atas apa yang telah dikerjakan.

## 3. Pengakuan atas Kinerja

Keinginan dari dalam diri untuk memperoleh penghargaan (reward) atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

## 4. Pekerjaan yang Menantang

Keinginan dari dalam diri untuk mempelajari suatu hal yang baru guna untuk menguasai pekerjaan pada semua bidang.

### **2.2.3 Disiplin Kerja**

#### **2.2.3.1 Definisi Disiplin Kerja**

Menurut Priyono (2016), Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Hal ini juga yang dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer dituntut untuk selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik.

Kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku di masyarakat (Arda, 2017).

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017), yang dimaksud Disiplin kerja adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Itu berarti setiap karyawan harus sadar bahwa kedisiplinan merupakan suatu hal yang wajib dilakukan karyawan pada saat berada di perusahaan maupun di luar perusahaan agar tujuan / *goals* perusahaan menjadi mudah untuk dicapai. Dengan adanya kedisiplinan, secara tidak langsung juga akan menjadikan citra perusahaan baik karena telah mencapai tujuan / *goals* tersebut. Nuraini (2013:97), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan adalah sikap atau kemauan seseorang untuk patuh dan taat pada norma maupun peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku di masyarakat.

### **2.2.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai menurut (Hendra et al., 2019) yaitu :

1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menunjukkan pentingnya kedisiplinan yang mana dalam setiap kegiatan perusahaan para karyawan diuntut untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik

Hal ini menunjukan sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab disini diartikan sebagai pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin yang baik.

4. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Dimaksudkan kepada pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda name tag (pengenal/identitas), membuat ijin bila tidak masuk kantor, mengerjakan tugas sesuai prosedur tanpa merugikan perusahaan adalah merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

### **2.2.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017:115) adalah sebagai berikut:

1. Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. Norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
3. Tanggungjawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

Dalam mencapai kinerja yang baik dibutuhkan dorongan untuk mencapainya, dorongan tersebut berupa motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja tentu saja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan karena dengan itu ada hal yang ingin karyawan capai / penuhi.

Tujuan utama dari motivasi adalah untuk meningkatkan gairah kerja seorang karyawan sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan dapat mencapai tujuan diri sendiri dan perusahaan. Untuk mencapai tujuan (goal) suatu perusahaan, pimpinan tidak cukup hanya menyediakan mesin modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi harus memperhatikan juga pada sisi sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Dengan adanya motivasi, antusiasme atau semangat karyawan dalam bekerja akan tinggi untuk meraih apapun yang diinginkan. Dalam melaksanakan pekerjaannya para karyawan akan lebih bersemangat dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dan baik adalah salah satu faktor yang penting serta memiliki pengaruh yang positif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu oleh (Yusuf, 2019), yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga.

### **2.3.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah pencapaian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target rencana perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja pegawai dapat dipicu oleh beberapa aspek, seperti disiplin kerja (Noviarita et al., 2021). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja dan kinerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja, karyawan akan sulit untuk membantu

perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Syafarina, 2017).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dan baik adalah salah satu faktor yang penting serta memiliki pengaruh yang positif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu oleh (Yusuf, 2019), yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Sibolga.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Motivasi dan Kedisiplinan merupakan faktor yang sangat penting yang harus dilakukan karyawan dalam perusahaan. Karyawan harus sepenuhnya menyadari bahwa adanya motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang perlu adanya. Dikatakan faktor yang penting karena dengan adanya motivasi dan kedisiplinan karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian yang dilakukan (Yusuf, 2019) menjelaskan, tidak adanya motivasi kerja karyawan sering tidak dapat menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu perlu diadakannya evaluasi secara menyeluruh terhadap motivasi untuk meninjau kembali apakah karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan standar. Begitu pula dengan disiplin kerja, Disiplin Kerja akan berjalan dengan baik jika dibarengi dengan ketaatan seorang karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan. Maka dari itu, Disiplin Kerja juga salah satu komponen yang penting yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan. Hasil

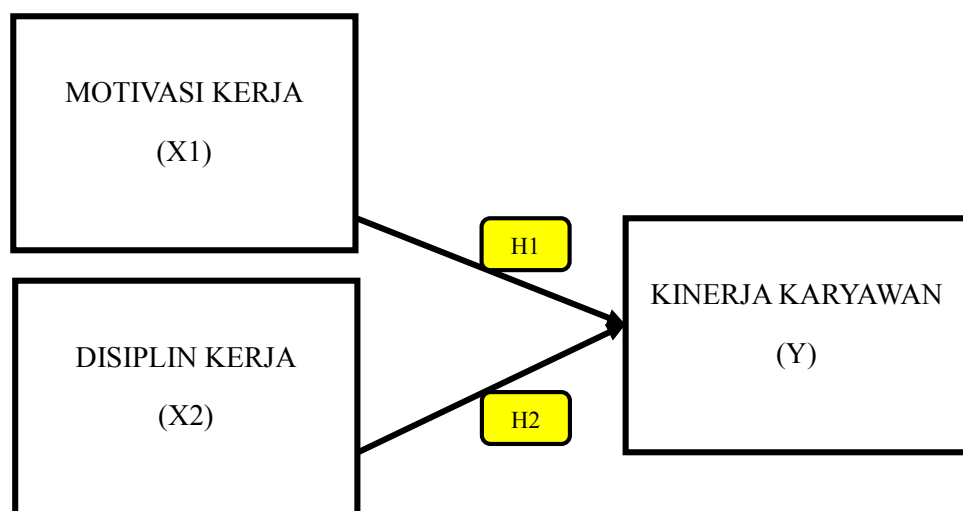
dari penelitian yang dilakukan (Yusuf, 2019) yaitu “Semakin baik motivasi kerja dan disiplin kerja yang dilakukan, maka akan baik pula kinerja yang dicapai. Dan begitu pula sebaliknya”.

Dalam penelitian yang dilakukan (Adelina, 2019) menjelaskan, motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan lebih produktif dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan, motivasi kerja seorang karyawan akan dapat membangkitkan gairah karyawan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tercapainya tujuan Perusahaan. Disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik serta sanggup menjalankannya yang berguna untuk kebaikan perusahaan. Hasil dari penelitian yang dilakukan (Adelina, 2019) yaitu “semakin baik motivasi dan disiplin kerja yang dilakukan karyawan, maka akan semakin baik kinerja karyawan yang dilakukan. Begitu pula sebaliknya”.

Penelitian yang dilakukan (Yanthi et al., 2019) menjelaskan, semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan dalam organisasi, Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. Begitu pula dengan Disiplin Kerja, Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang

optimal. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang pegawai merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan Perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan kajian teori serta dukungan dari penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan, untuk kerangka konseptual dari penelitian sebagai berikut : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dapat menjadi faktor pendorong tercapainya kinerja karyawan agar karyawan sadar akan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Semakin baik motivasi dan disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan dan itu akan membantu proses tercapainya tujuan perusahaan. Dari uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Keterangan :

X1 = Motivasi Kerja sebagai variabel independen

X2 = Disiplin Kerja sebagai variabel independen

Y = Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen

—————→ = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang belum teruji kebenarannya dan harus menjelaskan kejelasan suatu fakta. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di rumuskan dengan sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan *motivasi kerja* terhadap *kinerja karyawan*.

H2 : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan *disiplin kerja* terhadap *kinerja karyawan*.