

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Maisyuroh & Ubaidillah, 2023)) DOI:10.21070/ac open.8.2023.382 5	<i>Motivation, Environment, and Discipline: Impact on Employee Performance pada PT. Delta Sari</i>	regresi linier berganda	a. motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. b. lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif. c. disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif.
2	(Kurniawati, 2017))	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Madeline Hotel Bengkulu	regresi linier berganda	a. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Madeline Hotel Bengkulu. b. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The Madeline Hotel

				<p>Bengkulu</p> <p>c. variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
3	(Purnawijaya, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya	regresi linier berganda	<p>a. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.</p> <p>b. Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.</p>
4	(Darmawan et al., 2019)	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang)	regresi linier berganda	<p>a. Adanya pengaruh X1 (motivasi kerja) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja atau dengan meningkatkan motivasi kerja maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata</p>

5	(Sari et al., 2023))	Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. JNE Cabang Kota Tegal	regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> a. Pernyataan hipotesis pertama bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti b. Pernyataan hipotesis kedua bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti c. Pernyataan hipotesis ketiga bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti
6	(Murti, 2013) P-ISSN : 25983083 e-ISSN : 2614-1469	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM kota Madiun	Analisis SEM	<ul style="list-style-type: none"> a. Temuan menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja
7	Destin Alfianika Maharani , Dyah Supriatin, Endah	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> a. Secara parsial motivasi yang diprosikan dengan existence,

	Puspitawati (2023)	Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga		relatedness dan growth berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Nailul Muna, Sri Isnowati (2022) ISSN : 2599- 3410	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)	regresi linier berganda	a. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis ditolak.
9	Hendy tannady,Joseph MJ Renwarin, Arif Nuryana (2022) ISSN: 1978- 0184	Peran Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja pegawai di Perusahaan perdagangan Oli dan Pipa Nasional	regresi linier berganda	a. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. (Koopmans et al., 2014) menjelaskan bagaimana kinerja pola perilaku dan tindakan karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pola dan tindakan karyawan daripada hasil perilaku itu sendiri. Ini berisi perilaku yang dikontrol oleh individu sendiri kecuali lingkungannya mempengaruhinya. adapun terdapat empat indikator dari kinerja Menurut (Koopmans et al., 2014) yaitu: *task performance*, *contextual performance*, *adaptive performance*, dan *contraproductive work behavior*.

Rivai dan Basri (2005): Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2005): Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang mencerminkan

efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

2.2.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans et. al. (2014), ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penilaian kinerja yaitu :

1. Kinerja tugas, menunjukkan seberapa baik seorang karyawan dapat melakukan hal-hal penting untuk pekerjaan mereka. Ini termasuk bekerja secara efisien, membuat skala prioritas, berorientasi pada hasil, perencanaan dan pengorganisasian tugas, dan kualitas kerja
2. Kinerja kontekstual, mengarah pada perilaku karyawan yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis di mana tugas-tugas pekerjaan dilakukan. Perilaku seperti ini termasuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, kreatif, berinisiatif, senang melakukan pekerjaan yang sulit, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, dan ingin menerima dan belajar dari orang lain.
3. Perilaku kerja kontraproduktif, mengarah pada perilaku yang menyebabkan kerugian organisasi, rekan kerja, dan atasan.

2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans dkk (2014) membagi kinerja karyawan kedalam tiga indikator:

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*) Berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, cocok waktu, dan pula optimal.

2. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*) Berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang hendak dicapai, profesionalitas karyawan di tempat kerja
3. Kinerja Adaptif (*Adaptive Performance*) dapat didefinisikan sebagai perubahan perilaku dalam memenuhi tuntutan atau permintaan baru dari suatu pekerjaan seperti masalah yang tidak jelas, orang baru, perbedaan budaya, tantangan kondisi fisik, dan teknologi baru akibat dari perubahan dan situasi kerja yang tidak pasti.
4. Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behavior*) Perilaku kerja yang ditunjuk dengan prosuktifitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dengan waktu dan usaha yang efisien.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Salah satu tindakan yang diambil oleh manajemen untuk memperkuat standar organisasi adalah disiplin kerja. Karena disiplin adalah fungsi keenam pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting, karena tingkat disiplin karyawan berkorelasi positif dengan tingkat penghargaan pekerjaan yang mereka terima. Disiplin kerja yang baik membuat organisasi sulit mencapai hasil terbaik. Keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan disebut disiplin.

(Agustian, 2019), disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap untuk mematuhi aturan dan peraturan perusahaan dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan. organisasi atau perusahaan.

Ansory dan Indrasari (2018:36) "disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Sutrisno (2009) Disiplin kerja adalah sikap menghargai dan menghormati peraturan yang ada dalam suatu organisasi. Disiplin kerja melibatkan kepatuhan terhadap jam kerja, tugas dan tanggung jawab, serta standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan beberapa definesinya para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu perilaku yang wajib ditanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja maupun dimana saja.

2.2.2.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:94) ada beberapa jenis disiplin kerja yang dapat diterapkan dalam suatu organisasi atau individu, antara lain :

Disiplin Preventif

disiplin yang dimaksudkan untuk mencegah pegawai bertindak melanggar peraturan. Ini mendorong pegawai untuk mematuhi berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar. Dengan memberikan kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap dan perilaku yang diinginkan organisasi, pelanggaran dapat

dicegah. Mendorong pegawai untuk menjadi lebih disiplin diri adalah tujuan utamanya. Pendisiplinan pegawai, juga dikenal sebagai disiplin preventif, bergantung pada seberapa disiplin pegawai itu sendiri di tempat kerja.

Disiplin Korektif

disiplin yang dimaksudkan untuk mencegah pegawai melakukan pelanggaran sebelumnya. Sanksi disipliner dapat dikenakan kepada pegawai jika mereka benar-benar melanggar peraturan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tingkat pelanggaran yang dilakukan menentukan seberapa berat atau ringan sanksi tersebut. merupakan upaya untuk menerapkan sanksi secara bertahap kepada karyawan yang benar-benar melanggar peraturan atau tidak memenuhi standar. Seorang pegawai dari unit kelompok kerja harus memenuhi kriteria tata tertib, memiliki tugas yang jelas, mendengarkan masalah yang perlu ditangani, dan pimpinan telah mencoba membantunya melakukannya secara baik, tetapi jika pegawai tersebut masih gagal memenuhi kriteria, maka, meskipun agak enggan, harus dipaksa untuk melakukan. Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- peringatan lisan
- peringatan tulisan
- disiplin pemberhentian sementara
- pemecatan

Disiplin Progresif

Didisiplinkan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum penerapan hukuman yang lebih berat, tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan dengan memberikan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran yang berulang. Kegiatan yang dimaksudkan untuk mendisiplinkan pegawai ini harus bersifat positif dan tidak melemahkan semangat mereka untuk bekerja. Pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi agar orang tidak melakukan kesalahan yang sama lagi.

2.2.2.3 Faktor – factor Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:97-99) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
2. Ada atau tidaknya Pemimpin Teladan sangat penting karena semua pekerja akan melihat bagaimana pemimpin perusahaan.
3. Pemimpin memiliki kemampuan untuk menjaga disiplin dalam dirinya sendiri serta untuk mengontrol dirinya untuk menghindari tindakan, perkataan, dan sikap yang dapat mengganggu aturan disiplin.
4. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan
5. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk

mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

6. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
7. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain:
 - a. Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
 - b. Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
 - d. Memberi tahu kapan Anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja Anda, dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahannya

2.2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi

3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi membuat karyawan tetap mempunyai semangat kerja walaupun dihadapkan pada masalah- masalah sulit. Menurut Hasibuan (2013:142), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

(Robbins dan Judge, 2013) Motivasi adalah proses yang mengarahkan, mempertahankan, dan mengarahkan usaha seseorang menuju pencapaian tujuan. Dalam konteks kerja, motivasi adalah kekuatan yang mendorong karyawan untuk berprestasi dan mencapai sasaran organisasi.

Herzberg (1959) Motivasi kerja menurut teori dua faktor Herzberg terdiri dari faktor-faktor motivasi (intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, serta faktor-faktor

higienis (ekstrinsik) seperti kondisi kerja, gaji, dan hubungan interpersonal yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Dalam lingkungan pekerjaan motivasi sangat berpengaruh bagi karyawan, dimana motivasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan maksimal, Menurut Suwanto (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

1. Teknis organisasi bentuk susunan organisasi dimana pada karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan.
2. Struktur social suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya, bagi diri pribadi para anggota.
3. Kemauan untuk menyelesaikan tugas produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras.
4. Imbalan yang diterima dari bekerja, imbalan yang diterima karyawan baik imbalan intrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka
5. Dapat diterima karyawan sebagai anggota kelompok. Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri.

2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:233-239) terdapat beberapa indikator motivasi kerja, yaitu :

1. Gaji

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya, selain itu gaji berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya pendorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggara kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

3. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanyahubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baikhubungan antar sesama pegawai atau antar pegawai dengan atasan.

4. Pengakuan atau penghargaan

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian

kompensasi, seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

5. Keberhasilan

Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

2.3 Hubungan antar variabel

2.3.1 Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dan meningkat jika ditunjukkan melalui kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik (Sedarmayanti, 1995). Menurut Mangkunegara (2010) dan Prawirosentono (1999), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, faktor individu, faktor lingkungan organisasi, dan disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi indikator penting dalam penilaian kinerja. Pekerja yang disiplin cenderung lebih teliti dan bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, mencerminkan tingginya disiplin (Hasibuan, 2000). Disiplin kerja berkaitan positif dengan kinerja, karena mematuhi standar kerja yang ditetapkan meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mencapai tujuan perusahaan secara optimal (Trahan & Steiner, 1998).

Hasil riset yang dilaksanakan oleh (Turap et al., n.d.) di PT. Indah Logistic Cargo mengemukakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

Didalam sebuah perusahaan maupun organisasi pegawai selalu dituntut untuk bekerja dengan standar kinerja yang maksimal. Motivasi muncul karena adanya dorongan. Baik atau buruknya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang ada dalam diri seorang pekerja maupun motivasi yang diperoleh dari seorang pemimpin dan rekan kerjanya. Semakin tinggi bentuk motivasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi tingkat prestasi yang dihasilkan.

Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh (Umiyati, 2021) pada PT Cargonesia Utama Trans Jakarta mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi tingkat motivasi maka kinerja juga akan meningkat, dengan kata lain kinerja dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi kerja yang baik seperti mendorong semangat karyawan.

2.3.3 Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2017) kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akhmad Suhaeli Wardana (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap. Yang hasilnya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan juga signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

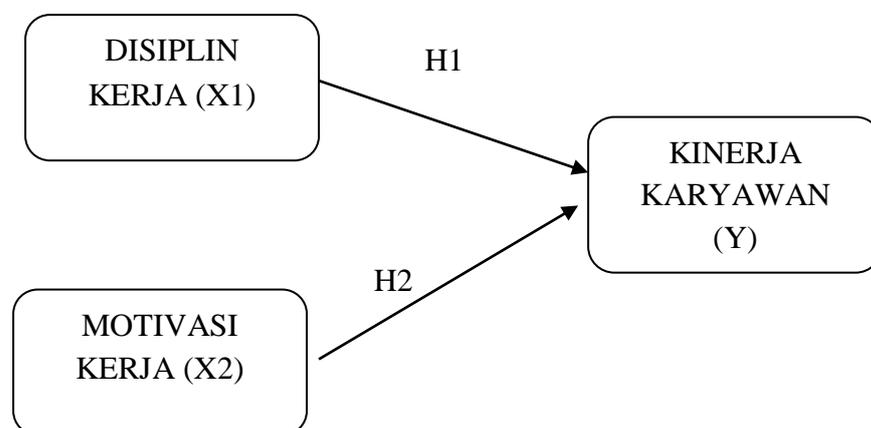
2.4 Kerangka konseptual

Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai dapat mematuhi aturan, jadwal, dan tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, efisien, dan dapat diandalkan dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan atau keinginan seseorang untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan inovatif dalam menjalankan tugasnya.

Kedua faktor ini saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Jika seorang pegawai memiliki disiplin kerja yang baik namun minim motivasi, kinerjanya mungkin akan kurang optimal. Sebaliknya, pegawai yang memiliki motivasi tinggi namun kurang disiplin mungkin akan sulit mencapai target yang diinginkan. Secara keseluruhan, kombinasi antara disiplin kerja dan motivasi

kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan dari uraian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka terdapat kerangka berpikir yang nantinya dapat memudahkan pemahaman terkait hubungan antar variabel meliputi Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :



2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah pernyataan yang dirumuskan sebagai dugaan sementara mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel yang dapat diuji melalui penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai dasar untuk melakukan eksperimen atau studi untuk menguji validitas pernyataan tersebut.

Berdasarkan kerangka konsep tersebut di atas, dapat ditarik hipotesis yang masih menjadi dugaan sementara terhadap suatu rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut :

H1: Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2: Diduga terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)