

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini nantinya akan dijadikan salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat mendapatkan banyak teori yang di gunakan dalam mengkaji penelitian yang di lakukan. Adapun hasil – hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

*Tabel 2.1*  
*Jurnal Penelitian Terdahulu*

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
1.	Bambang Siswanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Bachtiar Arifudin Husain (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp Paper	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Signifikan terhadap

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
					Kinerja Karyawan (Y).
3.	Akhmar Barsah (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepundudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitatif	Hasil menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4.	Elva Yuniar (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPPRD di Kabupaten Lampung Tengah	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5.	Jasman Saripuddin Hasibuan Beby Sivya (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda	Secara persial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Ismet Sulila (2019)	The Effect Of Discipline and Work Motivation on Employee	Discipline, Work Motivation, and Employee	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
		Performance, BTPN Gorontalo	Performance		Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 2.2 Landasan Teori

Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Rivai (2013) adalah salah satu unsur input bersama dengan unsur lain yakni modal, bahan, mesin, dan metode atau teknologi yang di ubah menjadi unsur output berupa barang atau jasa untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM merupakan satu-satunya asset perusahaan yang paling mahal dibandingkan dengan aset-aset yang lain. Karena, SDM menjadi penggerak utama suatu organisasi atau perusahaan untuk bisa lebih maju dan unggul terhadap perusahaan lain kedepannya, dan juga menjadi aset penting yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia.

SDM harus dikelola secara optimal maupun maksimal, *continue* dan harus diberi ekstra perhatian serta memenuhi hak-haknya, selain itu SDM merupakan patner perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Selain perusahaan, SDM harus meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan era globalisasi. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis, masing-masing perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan memperthankan SDM yang berkualitas. Atas dasar itulah bab dua ini peneliti ingin menguraikan secara konseptual

tentang berbagai pokok pembahasan yang terkait dengan rencana penelitian yang akan di lakukan oleh peneliti tentang “ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

### **2.2.1 Kinerja**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Anisa (2014) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab. Kinerja dapat diukur dapat diukur apabila individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi. Sebab jika tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui jika tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Kinerja karyawan atas dasar kemampuan, di dukung oleh motivasi yang mempengaruhi suatu produktivitas kerja menjadi lebih baik (Riniwati, 2016). kinerja sebagai suatu wujud dari perilaku kerja yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya, sebagai penentu keberhasilan maupun kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi dalam jangka waktu pendek maupun Panjang. Sehingga dibutuhkan visi yang selaras antara tujuan organisasi dengan tujuan karyawan sebagai tanggung jawab pelaksana usaha.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil karyawan dengan dihubungkan visi perusahaan untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati & Mattalata, 2018). Dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditentukan oleh kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Di dalam suatu perusahaan kinerja karyawan tidak dapat terlepas dari dua hal: (1) Motivasi yaitu sifat yang membangkitkan semangat (2) Disiplin kerja yaitu sikap taat dan tertib terhadap peraturan yang ditetapkan dalam melaksanakan tugas (Setiawan, 2013).

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

### **a. Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu perusahaan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula begitu sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

### **b. Motivasi Kerja**

Merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Apabila karyawan memiliki dorongan yang kuat dari

dalam maupun luar pada dirinya maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

c. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk dapat mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

d. Budaya Organisasi

Merupakan norma-norma yang dimiliki dan berlaku oleh satu perusahaan atau organisasi secara umum dan harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.

e. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan suka atau senang seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang dalam bekerja, maka pekerjaan yang dihasilkan akan baik.

f. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja meliputi ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

g. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja yang

ditunjukkan dengan bekerja yang bersungguh-sungguh walaupun perusahaan dengan kondisi kurang baik.

h. **Komitmen**

Merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan perusahaan dalam bekerja atau kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya.

i. **Disiplin kerja**

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja menjadi baik.

### **3. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

a. **Kualitas Pekerjaan**

Merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. **Kuantitas Pekerjaan**

Merupakan seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Merupakan seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## **2.2.2 Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Rivai (2014) motivasi kerja merupakan rangkaian sikap serta nilai-nilai yang mempengaruhi suatu individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu, sedangkan menurut Rizon (2014) motivasi kerja merupakan keadaan pribadi seseorang mendorong suatu keinginan untuk melakukan hal tertentu guna mencapai tujuan. Setiap perusahaan sangat menginginkan tujuannya tercapai, oleh karena itu peran manusia sangatlah penting dalam mencapai tujuan tersebut, untuk itu perusahaan memerlukan upaya menggerakkan karyawan agar dapat kemali semangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai, maka perusahaan perlu melakukan yang namanya Motivasi Kerja.



Motivasi dilakukan bertujuan untuk membangkitkan kembali semangat karyawan dalam bekerja sehingga tujuan, visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik. Menurut Maslow dan Sutrisno (2014) motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah suatu sikap yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang untuk membangkitkan kembali semangat kerja agar meningkatkan kinerja sehingga tujuan, visi dan misi perusahaan dapat terwujud dengan baik.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja karyawan yaitu :

### **a. Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan hidup sangat diperlukan agar seseorang dapat bertahan hidup, kebutuhan hidup meliputi makanan, minuman, rumah pakaian dan banyak lagi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup ini dapat merangsang karyawan termotivasi dalam bekerja.

### **b. Kebutuhan Masa Depan**

Seorang karyawan akan termotivasi untuk bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan hidup serta memiliki masa depan yang lebih baik.

c. **Kebutuhan Harga Diri**

Karyawan butuh pengakuan dari orang lain seperti pimpinan, rekan kerja atau yang lain. Umumnya timbul karena prestasi yang dilakukan, akan tetapi tidak sepenuhnya demikian. Tetapi pemimpin juga perlu memperhatikan bahwa semakin tinggi kedudukan seorang karyawan, maka semakin tinggi pula prestasinya.

d. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan pengakuan prestasi kerja yang dicapai melalui kemampuan, keterampilan dan prestasi yang telah dicapai sebagai bentuk kepuasan diri. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap atas potensi seseorang secara penuh.

Adapun juga menurut Sunyoto (2013) terdapat beberapa faktor-faktor motivasi yaitu:

- a. Promosi Jabatan
- b. Prestasi Kerja
- c. Penghargaan
- d. Tanggung Jawab

### **3. Teori-teori Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2013) ada beberapa teori tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain:

1) Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras.

2) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat dibenarkan kedalam 5 hierarki kebutuhan yaitu :

- a) Kebutuhan fisiologis (makan, minum, perumahan, dan pakaian).
- b) Kebutuhan rasa aman.
- c) Kebutuhan hubungan sosial.
- d) Kebutuhan pengakuan.

3) Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David Mc Clelland, yaitu:

- a) Kebutuhan mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

b) Kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.

c) Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

#### 4) Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu:

a) Faktor pemeliharaan (ketentraman karyawan)

b) Faktor motivasi (mendorong karyawan untuk berprestasi)

#### 5) Faktor ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer terdapat 3 macam kebutuhan, yaitu: Keberadaan, Kekerabatan, Pertumbuhan (potensi).

6) Teori X dan Y Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif manusia, yaitu:

a) Malas dan tidak suka bekerja.

b) Menghindar dari tanggung jawab.

c) Mementingkan diri sendiri.

d) Kurang suka menerima perubahan.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu: Rajin, Aktif, Berprestasi jika kondusif, dan Bekerja Produktif.

b. Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi (Sutrisno, 2013) dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

- 1) Teori Harapan (imbalan dan harapan)
- 2) Teori Keadilan (hadiah dan hukuman)
- 3) Teori Pengukuhan (sebab akibat perilaku dalam pemberian kompensasi)

#### **4. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Rivai (2014) indikator motivasi kerja sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Antara lain seperti kebutuhan akan sandang, pangan, papan, dan kebutuhan jasmani lainnya.

b. Kebutuhan Keamanan

Antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan akan kerugian fisik.

c. Kebutuhan Sosial

Antara lain hubungan persahabatan, komunikasi, kekeluargaan, dan rasa saling memiliki.

d. **Kebutuhan Penghargaan**

Antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, prestasi, status di perusahaan, pengakuan, dan perhatian.

### **2.2.3 Disiplin Kerja**

#### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hartatik (2014) Disiplin kerja merupakan suatu sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Disiplin harus selalu dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan sehingga setiap orang sadar akan tugasnya, cara melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan pekerjaan selesai, seperti apa hasil kerja yang ditentukan, dan bertanggung jawabkan hasil pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Husain (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan yang mematuhi peraturan yang ditetapkan dan mempunyai sikap disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana kerja yang kondusif yang berdampak positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai keinginan agar karyawannya dapat mematuhi peraturan yang ditetapkan. Disiplin sebagai pengendalian diri karyawan untuk menunjukkan tingkat

kesungguhan tim kerja didalam perusahaan, dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan target yang ditetapkan. Dari pendapat diatas, disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap ketaatan dan kesetian terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang dicerminkan terhadap perilaku pada perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

### **a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.**

Pemberian komepensasi sangat mempengaruhi didiplin kerja, karyawan akan mematuhi setiap peraturan yang diberikan oleh perusahaan apabila karyawan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan pekerjaannya yang diberikan ke perusahaan, maka karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku, apabila karyawan merasa kompensasi itu kurang, mska karyawan akan berfikir lagi untuk mencari tambahan penghasilan dari luar.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan karena pimpinan dalam suatu perusahaan akan menjadi panutan para karyawan.

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Karyawan akan melakukan pekerjaan apabila peraturan yang dibuat perusahaan jelas dan tidak berubah-ubah.

- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Apabila ada karyawan yang melanggar peraturan maka pimpinan harus berani mengambil suatu tindakan yang sesuai dengan apa yang diperbuat karyawan.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan perlu adanya pengawasan, hal ini perlu agar pekerjaan karyawan tidak menyimpang dari yang ditentukan perusahaan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Memberikan perhatian karyawan agar bisa menjalankan tugas dengan baik, hal ini berguna untuk pimpinan agar mendengar keluhan dan kesulitan dan pemimpin bisa mencarikan jalan keluar.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin, menghormati sesama karyawan dan memberikan



pujian sesuai tempat dan waktunya agar karyawan merasa bangga dan senang.

### **3. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2011) terdapat indikator disiplin kerja yaitu:

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan.

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

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi.

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

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Rivai (2011) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Apabila motivasi kerja kurang baik, maka dapat berakibat buruk pada kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga perlu adanya perbaikan dalam berbagai sistem pada perusahaan.

Dengan demikian secara konseptual, penulis beranggapan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin banyak motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan maka semakin semangat dan giat karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak positif ke kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya penelitian terdahulu oleh Siswanto (2019) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Disiplin merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, karena didalamnya karyawan harus memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mathis dan Jackson (2010) menyatakan standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan

mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Dengan demikian disiplin sangat penting bagi perusahaan agar perusahaan mampu meningkatkan produktivitas dan membuat perusahaan yang mampu bersaing. Semakin disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu menurut Yuniar (2019) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

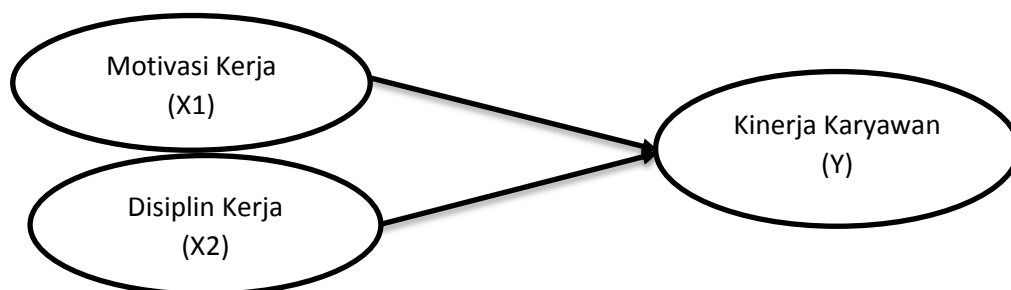
#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari peneliti adalah :

Motivasi kerja karyawan yang diperoleh dari pimpinan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja yang baik agar karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik. Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar karyawan sadar mempunyai tanggung jawab penuh dalam melakukan pekerjaan dengan memenuhi target yang dibebankan oleh perusahaan. Apabila motivasi kerja dan disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan ikut turun sehingga karyawan tidak bisa melakukan pekerjaannya dengan maksimal yang berdampak pada penurunan hasil produksi yang ditetapkan.

Jadi motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang tinggi sehingga karyawan cenderung akan bekerja dengan maksimal. Dukungan motivasi kerja seperti diberikannya bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan disiplin kerja seperti karyawan yang dapat tepat waktu yang bisa dilihat dari hasil kinerja yang telah dicapai setiap individu terhadap perusahaan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat digambarkan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kerangka konseptualnya sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.