

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian – penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan serta kajian, 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 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Priehadi Dhasa Eka (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan	Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variable motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Siti Nanda Juliana (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3	Siti Fitria Ningsih (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen General Affair PT.Inti Dufree Promisindo Bali	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel Disiplin kerja dan motivasi kerja secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dilanjutkan pada halaman 11

Lanjutan dari halaman 10

4	Melly Safitri, Gojali Supiandi (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prisma Cabang Bogor 2	Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
5	Mukhlis Riyadi (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas	Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	Ahmat Arifal (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Halim Jaya Sakti	Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja karyawan
7	Tommy Andy Maulana (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kuda Mas Malang	Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh bersamaan terhadap Kinerja karyawan
8	Mardalena, Sarinah, Endang Solichin (2020)	The Influence Of Work Motivation, Work Discipline On Employee Performance(Case Study At Merangin Regency Settlement Area Office Employees)	Motivation (X1) Work discipline (X2) Employee Performance (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
9	Gerjulani E. S. Maia, Harsono, Mokh Natsir (2022)	The Influence of Organizational Culture, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the department of Food Security and Fisheries of Malaka District, Indonesia	Organization Culture (X1) Motivation (X2) Work discipline (X3) Employee Performance (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Muzaffar Muchtar (2017)	Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia	Leadership style (X1) Motivation (X2) Discipline (X3) Employee Performance (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Simanjutak (2010), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi, (Moehariono, 2014).

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor – faktor yang memengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) yaitu sebagai berikut:

- a. Kepuasan Kerja, perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
- b. Motivasi Kerja, Merupakan dorongan dari seseorang untuk melakukan pekerjaan.

- c. Disiplin Kerja, Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.
- d. Lingkungan Kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- e. Pengetahuan, Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

Sedangkan menurut Riyadi (2011), faktor internal dan faktor eksternal dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a. Faktor internal, Sifat seseorang, meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya merupakan faktor yang berhubungan dengan internal.
- b. Faktor eksternal seperti lingkungan, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari eksternal.

3. Indikator Kinerja

Dalam Prestasi atau kinerja adalah hasil yang diperoleh dari peranan pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja lebih dibutuhkan untuk menilai suatu prestasi atau kinerja. Menurut (Sutrisno, 2016) bahwa terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu:

- a. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
- b. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas

Kualitas kerja adalah sejauhmana seorang karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dikerjakan.

- b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah sejauhmana seorang karyawan bekerja perhari. Kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan termasuk kuantitas kerja.

- c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah sejauhmana karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan akurat.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan wewenang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Rivai & Sagala, 2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Winardi (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah dorongan dari luar yang pada intinya berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, (Malayu, 2015:23). Adapun menurut (Sutrisno, 2016), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh

karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau penggerak para karyawan agar mampu bekerja dengan giat guna tercapainya tujuan perusahaan.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Farida & Hartono (26:2016) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno, (2016) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu:

- a. Faktor Intern, Faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan

untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.

- b. Faktor Ekstern, Faktor yang tidak kalah peranya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi, yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- a. Promosi
 - b. Prestasi kerja
 - c. Pekerjaan
 - d. Penghargaan
 - e. Tanggung jawab
 - f. Pengakuan
 - g. Keberhasilan dalam bekerja
4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015) yaitu:

- a. Gaji (salary), Bagi karyawan gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga

dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

- b. Hubungan Kerja, Tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dan atasan.
- c. Kondisi Kerja, kondisi yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.
- d. Pengakuan atau Penghargaan (advance), Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.
- e. Tanggung Jawab, merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

Menurut Maslow dalam Handoko (2014:256) indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, Antara lain seperti gaji yang sesuai dengan beban kerja serta adanya insentif yang digunakan untuk pemenuhan kebutuhan fisiologis.
2. Kebutuhan rasa aman, Antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan, seperti adanya asuransi kesehatan serta kondisi kerja yang aman.

- a. Kebutuhan hubungan sosial, Kebutuhan hubungan social ditandai dengan hubungan yang harmonis dengan atasan dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja
- b. Kebutuhan pengakuan, Antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, prestasi, status di perusahaan, pengakuan dan perhatian.
- c. Kebutuhan aktualisasi diri, Merupakan dorongan untuk menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri

2.2.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2013). Lijan Poltak Sinambela (2016) mengemukakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan Rivai (2015:599) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun

ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Hamali, 2016).

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan karyawan untuk mematuhi norma-norma dan peraturan perusahaan.

2. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:336) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan berdisiplin.
- b. Disiplin Korektif, adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

3. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- a. Tujuan umum disiplin kerja, adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan khusus antara lain:

- i. Untuk para pegawai menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- ii. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- iii. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- iv. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- v. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Hamali (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pagangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sedangkan menurut Sinambela (2016) faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran
- b. Tingkat kewaspadaan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Ketaatan pada peraturan kerja
- e. Etika kerja

5. Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2012:129) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa dimensi, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Bekerja etis

Sedangkan menurut Hasibuan (2014:123) indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas Jas
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi Hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan Kemanusiaan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, (Sutrisno, 2016). Menurut Robbins (2016 ; 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendahnya motivasi karyawan, maka kinerjanya bisa menurun. Hasil penelitian ini didukung oleh Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nanda Juliana (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin sangat berperan sebagai penentu efektivitas dari kinerja karyawan. Karyawan yang menuntaskan pekerjaannya secara baik dan benar adalah karyawan yang mempunyai tingkat disiplin yang tinggi (Panuluh, 2019: 6094). Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Hamali, 2016). Disiplin merupakan peran utama untuk melakukan pengawasan manajemen sumber daya manusia (Sutanja, 2019: 322).

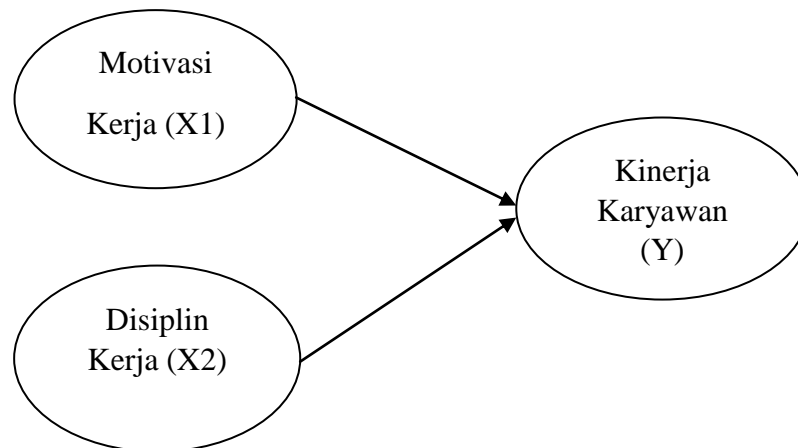
Disiplin yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Tentu hal ini akan mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan tingginya disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja orang tersebut. Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Mathis dan Jackson (2010:324) 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. Jika kehadiran karyawan di bawah standar yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Priehadi Dhasa Eka (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan” membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah pemikiran kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai secara kritis. Untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat dengan kerangka konseptual (Sugiyono, 2013). Mengacu pada beberapa penelitian yang telah dilakukan beberapa tahun belakangan, maka peneliti dapat mengetahui hubungan antar variabel, yaitu variabel motivasi kerja (X1), dan variabel disiplin

kerja (X2), sebagai variabel independen. Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Selain itu, dapat diprediksi bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana kinerja karyawan Indomaret Area MA mengalami peningkatan kinerja. Hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat menciptakan ide kerangka berpikir seperti gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dan juga didukung oleh penelitian terdahulu yang telah disampaikan diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Area MA.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Area MA.