

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

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	(Siswanto, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Berikut temuan yang diperoleh dari hasil analisis data penelitian untuk menjawab hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya 1. Variabel Motivasi kerja menyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin motivasi kerja maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan. 2. Variabel disiplin kerja dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti, setiap ada peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

2	(Setiawan, 2013)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Disiplin (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja baik secara bersamaan maupun sebagian, 2) Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan pertunjukan.
3	(Ekhsan, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa.
4	(Jufrizen et al., 2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	Fasilitas Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh

					<p>disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>
5	(Susanto, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka	Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan,

					disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	(Hasibuan dan Silvy, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.
7	(Sari, 2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan

					kesimpulan penelitian sebagai berikut : Hasil penelitian membuktikan aspek Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala. hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi uji t- hitung kepemimpinan lebih besar dari t-tabel .
8	(Susanty et al., 2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. PIn (Persero) Apd Semarang)	Motivasi Kerja (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi

					untuk perbaikan pekerjaan di masa depan yang berkaitan dengan motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
9	(Maryani et al., 2021)	Hubungan Motivasi Kerja, Disiplin dan Kinerja Pegawai di Daerah Sekretariat Kota Bogor The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan: (a) Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y.1} = 0,531$ dengan derajat kekuatan hubungan “sedang” dan $= 59,707 + 0,531 X_1$ . Motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 28,2% terhadap kinerja pegawai, (b) Ada pengaruh yang positif dan signifikan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{y.2} = 0,676$ dengan derajat kekuatan hubungan “kuat” dan $= 27,852 + 0,922 X_2$ .
10	(Turang et al, 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan	Gaya Kepemimpinan (X1)	Regresi Linier Berganda	Hasil Analisis menunjukkan bahwa gaya

		Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Dayana Cipta Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance In Pt.Dayana Cipta	Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	a	kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Dan disiplin kerja mempengaruhi disiplin terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	---	--

## 2.2 Tinjauan Teori

### 2.2.1 Kinerja Karyawan

#### 2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2002) kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Simamora (2005:339) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi

persyaratan sebuah pekerjaan.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006;378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. (Rivai, 2011) Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kesimpulan kinerja berdasarkan beberapa pengertian diatas adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab, kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

#### **2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Mangkunegara, 2000) kinerja pegawai merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- A. Iklim organisasi adalah iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.
- B. Kepemimpinan adalah peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.
- C. Kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat



memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

- D. Kemampuan kerja adalah kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.
- E. Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.
- F. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang – orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- G. Daya tahan / kehandalan apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.
- H. Kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.
- I. Disiplin kerja adalah peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang.

### **2.2.1.3 Indikator Kinerja**

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

#### **A. Kualitas**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

#### **B. Kuantitas**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing..

#### **C. Pelaksanaan tugas**

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahanTanggung jawab

D. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **2.2.2. Motivasi Kerja**

#### **2.2.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi Menurut Mangkunegara (2002:61) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Artinya pegawai dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dankondisi serta berusaha keras mencapai target kerja

yakni tujuan utama organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Oleh sebab itu, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai adalah untuk :

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja pegawai.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka setiap organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada seluruh anggotanya, karena dengan motivasi tersebut dapat menggerakkan setiap individu untuk melakukan seluruh aktivitas dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

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

(Danim, 2004) menyatakan bahwa, Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut :

- A. Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
- B. Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi

kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu member pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.

C. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

### **2.2.2.3 Indikator Motivasi**

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) :

#### **A. Dorongan mencapai tujuan**

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

#### **B. Semangat kerja**

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

#### **C. Inisiatif dan kreatifitas**

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau

pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

#### D. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

### **2.2.3. Disiplin Kerja**

#### **2.2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2003;193) arti dari kedisiplinan adalah: “Keadaan dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku”.

Menurut Handoko (2000;208) “Disiplin Adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standarstandar organisasi”. Siswanto (2002;208) menjelaskan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

### **2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai**

Menurut Edy Sutrisno (2010;89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- A. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.
- B. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting.
- C. Lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- D. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

- E. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### **2.2.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator Disiplin Kerja Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

A. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

B. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam Pekerjaan

C. Taat terhadap aturan perilaku

Dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

D. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

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

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang pegawai yang setiap hari bekerja di sebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Yang menyatakan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa.

### **2.3.2. Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai akan sangat berpengaruh pada kinerja instansi atau keberhasilan suatu organisasi. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif SDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi kinerja



yang dapat dicapai (Rivai, 2009:824). Menurut Hasibuan (2015:66), disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Tingkat kedisiplinan karyawan tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan.

Menurut hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Siswanto, 2019) menyatakan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti, setiap ada peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

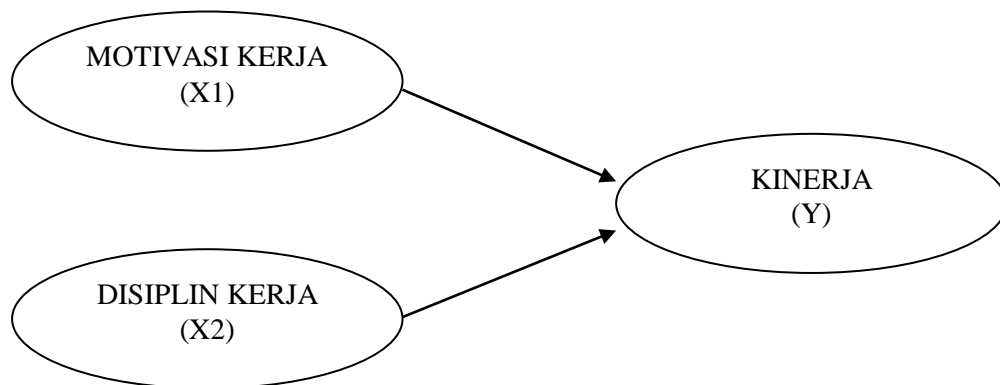
#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi perusahaan baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan negeri. Ini di karenakan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu kinerja perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah Motivasi kerjadan kepuasan kerja.

Suatu perusahaan diperlukan suatu acuan sehingga karyawan dapat diberdayakan secara optimal. Acuan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk Motivasi kerjayang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan disiplin kerjanya bagi perusahaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Motivasi kerjaakan menjadi dasar pemahaman bagi seluruh

anggota perusahaan dalam berperilaku dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Motivasi kerjayang baik dan kondusif sangat penting dalam mendorong tingkat kinerja karyawan.

Namun dalam penelitian ini, peneliti tidak hanya melihat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, tapi juga melihat pengaruh disiplin kerja untuk pemberian fasilitas-fasilitas yang baik dan sanksi yang ringan tentu akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan merasakan kinerja karyawan dalam bekerja tentunya ia akan terdisiplin kejadian berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Dengan demikian kinerja karyawan dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Dari uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dibuat kerangka konsep penelitian yang tampak pada gambar diatas, dan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut

H1: Diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Makmur

H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Makmur