

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009) bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesanggupan dan kerelaan seorang dalam mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang ada disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, begitupun sebaliknya kedisiplinan yang menurun akan menjadi penghambat atau penghalang pencapaian tujuan.

Sutrisno (2009) juga menambahkan bahwa Disiplin kerja merupakan salah satu alat yang difungsikan dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia memperbaiki suatu perilaku dan menjadi suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial yang diberlakukan.

Menurut Siagian (2001), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan yang ada baik yang tertulis ataupun tidak tertulis serta tidak menolak dalam menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2004) Disiplin merupakan suatu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur.

Hasibuan (2007) mengatakan “kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seorang untuk menaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan.

Disiplin kerja harus ditanamkan dalam suatu perusahaan, karena disiplin kerja menjadi kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka Disiplin kerja merupakan sikap kesanggupan dan kerelaan seorang dalam mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang ada disekitarnya. juga menambahkan bahwa Disiplin kerja merupakan salah satu alat yang difungsikan dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia memperbaiki suatu perilaku dan menjadi suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial yang diberlakukan.

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat dua bentuk disiplin kerja, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan menaati pedoman kerja, tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan kedisiplinan diri. Secara preventif, karyawan dapat mempertahankan diri terhadap peraturan perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berkaitan dengan persyaratan kerja bagi seluruh bagian sistem dalam organisasi. Jika sistem organisasinya baik, diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu aturan dan mengarahkannya

untuk tetap menaati aturan tersebut sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Dalam disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tujuan pemberiannya sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang telah berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besarnya kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi berlakunya disiplin kerja. Setiap karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika ia merasa mendapatkan jaminan dengan jasa yang setimpal atas usaha yang telah dikontribusikan untuk perusahaan. Jika tenaga kerja memperoleh kompensasi yang memadai, maka tenaga kerja akan bekerja dengan sebaik-baiknya serta tekun dalam pekerjaannya.

2. Adanya tindakan keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin perusahaan sangat menjadi sorotan bagi lingkungan perusahaan, karena karyawan akan selalu mencermati bagaimana pemimpin perusahaan dalam mendisiplinkan dirinya dalam bekerja. Baik dalam mengendalikan ucapannya, perbuatannya, hingga sikapnya terhadap peraturan yang telah ia tetapkan pada perusahaannya.

3. Adanya aturan yang dijadikan pegangan

Dengan adanya peraturan yang tertulis maka pembinaan disiplin kerja akan dapat terlaksana karena mereka memiliki sebuah pedoman yang harus mereka tegakkan dalam setiap tugas-tugasnya. Kedisiplinan tidak akan ditegakkan jika peraturan hanya berdasarkan instruksi lisan, dikarenakan hal tersebut dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

Jika terdapat pegawai yang melanggar kedisiplinan maka seorang pemimpin perlu mengambil tindakan atau kebijakan yang sesuai dengan tindak pelanggaran yang diperbuat oleh pegawai tersebut. Dengan tindakan pemimpin yang tegas dan berani maka pegawai akan merasa segan dan tidak bersikap sembrono dalam tindak perilakunya dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

5. Adanya pengawasan pemimpin

Pada setiap proses kegiatan yang ada dalam organisasi perlunya sebuah pengawasan dari seorang pemimpin agar sebuah pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan dapat berjalan sesuai prosedur dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

6. Adanya tindak perhatian kepada para karyawan

Perhatian yang diberikan kepada karyawan merupakan sebuah tunjangan yang mereka ingin dapatkan selain dari kompensasi yang mereka terima. Dengan adanya sedikit perhatian dari seorang pemimpin maka mereka akan merasa dihargai setiap jerih payah usahanya selama bertugas.

7. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin kerja. Diantaranya:

- a. Saling menghormati pada orang sekitar di lingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai kondisi, agar karyawan merasa bangga atas pujian tersebut.
- c. Melibatkan karyawan pada sebuah event atau pertemuan terlebih lagi pada event yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- d. Menerapkan kepada seluruh karyawan sikap memberitahu atau menginformasikan kepada rekan kerja baik atasan ataupun bawahan jika ingin izin meninggalkan tempat, serta mengikut sertakan alasannya

d. Indikator Disiplin Kerja

Berikut adalah sikap-sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan menurut Sutrisno (2016):

1. Taat terhadap peraturan waktu

Taat terhadap waktu atau disiplin waktu menjadi sikap yang menunjukkan ketaatan pada jam kerja yang seperti halnya kehadiran dan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja dari jam masuk kerja, istirahat dan jam pulang yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Taat peraturan perusahaan

Peraturan pada perusahaan sangat penting di taati oleh karyawan, baik peraturan yang tertulis ataupun yang tidak tertulis. Contohnya seperti disiplin peraturan ketika menggunakan kelengkapan pakaian yang ditentukan oleh standar perusahaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Salah satu perilaku ini yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan atasan atau manajer dengan mengerjakan tugas dan kewajiban sesuai dengan jabatan.

4. Taat terhadap aturan lainnya diperusahaan

Hal ini dilihat dari taat pada peraturan perundang-undangan serta prosedur perusahaan dalam perjanjian kontrak kerja.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (1995) Motivasi diambil dari bahasa latin *Movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusianya, sehingga motivasi ini menjadi pengoperasi daya dan potensi agar seorang mau untuk bekerja sama dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Umam (2012) berpendapat mengenai motivasi tercakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Menurut Saydam (2000) Motivasi dalam kehidupan sehari-hari diartikan yaitu proses yang dapat memberikan dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka rela bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani. Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk beraktivitas, berawal dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Menurut Usman (2013) Motivasi merupakan gairah yang dimiliki seorang agar berbuat sesuatu, sementara motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi kerja diartikan sebagai gairah yang dimiliki seorang, sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Motivasi seorang dapat diperoleh dari kebutuhannya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka Motivasi adalah suatu peran yang sangat penting karena dengan adanya motivasi dapat mengakibatkan, melabuhkan dan membantu perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias menjangkau hasil yang optimal.

b. Tujuan Motivasi

Motivasi bertujuan sebagai penggerak seorang supaya memiliki keinginan serta kemauan untuk bertindak sesuatu sehingga memperoleh hasil dan mencapai tujuan. Berikut ini tujuan motivasi menurut Hasibuan (2005):

1. Menjaga kestabilan performa karyawan.
2. Mengoptimalkan pengadaan karyawan.
3. Menambah loyalitas karyawan, kreativitas, kontribusi karyawan dan partisipasi karyawan.
4. Menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
5. Memaksimalkan penggunaan alat-alat dan bahan baku.
6. Menambahkan kedisiplinan karyawan.
7. Meluaskan moral dan kepuasan kerja karyawan.
8. Menumbuhkan produktivitas kerja karyawan.
9. Melahirkan suasana dan hubungan kerja karyawan yang baik.
10. Mensejahterakan karyawan.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Ajabar (2020), faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor Internal, meliputi:
 - a. Kemauan untuk dapat hidup.
 - b. Kemauan untuk memiliki.
 - c. Keinginan untuk mendapat reward.
 - d. Keinginan untuk mendapat pengakuan.
 - e. Kemauan untuk berkuasa.
2. Faktor Eksternal, meliputi:
 - a. Keadaan lingkungan kerja yang kondusif.
 - b. Kompensasi yang memadai.
 - c. Supervisi yang baik.
 - d. Terdapat jaminan pekerjaan.
 - e. Status dan tanggung jawab.
 - f. Peraturan yang fleksibel.

d. Indikator Motivasi Kerja

Maslow mengklarifikasikan kebutuhan manusia menjadi lima kategori, teori hierarki kebutuhan Maslow (Robbins, 2015):

a. Fisiologis

Yaitu keperluan pokok manusia sehari-hari antara lain seperti kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain. Hal tersebut bagi karyawan seperti kebutuhan gaji, uang lembur, hadiah, fasilitas dari perusahaan dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dasar bagi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang tinggi pula untuk perusahaan.

b. Keamanan atau rasa aman

Kebutuhan ini antara lain seperti kebutuhan perlindungan dan keselamatan dari kerugian fisik dan emosional. Karyawan akan memiliki antusias dan kinerja yang tinggi jika mereka diberikan jaminan formal atas jabatannya.

c. Sosial

Kebutuhan ini dapat dicerminkan dari kebutuhan akan afiliasi dan memiliki, contohnya seperti rasa kasih sayang, rasa saling memiliki, berinteraksi, persahabatan dan kemauan untuk dicintai dan mencintai.

d. Penghargaan

Keperluan ini antara lain faktor penghormatan diri seperti harga diri, prestasi, dan otonomi; serta faktor penghormatan diri luar seperti contohnya pengakuan, status, dan perhatian.

e. Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini merupakan gairah seorang sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pemenuhan kebutuhan diri, dan pencapaian potensi. Salah satu contohnya seperti sharing ilmu antar karyawan, berpendapat untuk mengemukakan ide-ide dan sebagainya.

3. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kata kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seorang karyawan Moeherionto (2012).

Handoko (2016) mengistilahkan kinerja (performa) dengan prestasi kerja yaitu proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Gomes (2013) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Kemudian Wirawan (2009) menyebutkan bahwa kinerja yaitu keluaran yang dihasilkan oleh fungsi - fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Simomara (2014), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Prasetyo Utomo (2006) kinerja adalah derajat menyesuaikan tugas kerja seorang. Jadi, Kinerja merupakan kerelaan seorang atau kelompok dalam melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya. Karyawan berperan sebagai komponen penting untuk mengatasi tantangan organisasi. Menurut Berman (2006) kinerja digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang ditentukan dalam organisasi jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jadi Kinerja adalah kesungguhan usaha yang dilakukan seorang, yang berdampak pada hasil yang diperoleh (Asmani, 2012).

Supriyanto & Maharani (2013) menjelaskan penilaian kinerja dalam melihat sejauh mana aktivitas yang telah dikerjakan dengan menimbang output atau hasil yang dicapai. Beberapa ahli memiliki beberapa perbedaan untuk mengukur kinerja. Menurut Supriyanto & Maharani (2013) menemukan tolak ukur kinerja, yaitu: Kuantitas seperti jumlah yang wajib diselesaikan; Mutu yang dihasilkan; Ketepatan Waktu seperti konsistensi waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka Kinerja adalah hasil pengukuran kuantitatif dan kualitatif dari upaya untuk mencapai tujuan. Penilaian kerja sangat berperan penting dalam mencapai tujuan dari organisasi.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut ini faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja menurut Sellang (2019), yaitu:

1. Faktor Individual: Hal ini mencakup pengetahuan atau intelektual, kemampuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi, serta komitmen dalam diri setiap individu.
2. Faktor Kepemimpinan: Hal ini mencakup berpengaruhnya manajer dalam mendorong semangat dan gairah karyawan agar termotivasi dalam bekerja.
3. Faktor Tim: mencakup dampak hubungan antar karyawan yang berada dalam tempat kerja yang sama, seperti saling memberikan motivasi, dorongan, komunikasi terbuka yang terjalin dengan baik dan saling mempercayai satu sama lain.
4. Faktor Sistem: diantaranya yaitu setiap cara yang dibuat dalam sebuah perusahaan untuk melakukan operasionalnya, misalnya: sistem kerja, sarana dan prasarana, budaya dalam perusahaan dan segala sesuatu disekitar lingkungannya.
5. Faktor Situasional: yakni meliputi perubahan yang terjadi pada perusahaan. Misalnya seperti: Perubahan kebijakan visi dan misi perusahaan, serta pergantian kepemimpinan.

c. Indikator Kinerja

Dalam mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, menurut Asnawi (2019) yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan

yaitu jumlah capaian. Pengukuran kuantitatif meliputi penilaian keluaran dari pelaksanaan kegiatan. Hal tersebut berkaitan dengan jumlah output yang dihasilkan perorangan per jam kerja.

2. Kualitas Pekerjaan

yaitu mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif output berdasarkan standar atau kriteria tertentu, seperti kepuasan pelanggan atau tingkat akurasi informasi. yang mencerminkan penilaian tingkat kepuasan seberapa baik penyelesaiannya yang berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketetapan waktu

Kesesuaian waktu yang direncanakan diawal. Penilaian ketetapan waktu yaitu jenis dari pengukuran kuantitatif yang menetapkan waktu penyelesaian aktivitas.

4. Kehadiran

Suatu pekerjaan tentu menuntut kehadiran karyawan dalam jam operasional kerja yang telah ditentukan. Datang tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak segala jenis pekerjaan dapat dilakukan dengan satu karyawan saja, dengan begitu perlu adanya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikannya. Hal tersebut menjadi kinerja karyawan yang dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini nantinya akan menjadi acuan atau perbandingan sebagai landasan penelitian yang akan dilaksanakan. Selain itu juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul/ Nama Jurnal	Penulis (Tahun)	Hasil
1.	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IX Semarang (Studi pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli di PT Perkebunan Nusantara IX Semarang)/ Jurnal Majalah Ilmiah Solusi	Kunti Nurul Aini & Teguh Ariefiantoro (2018)	1) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja.
2.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi/ Jurnal Ilmu Manajemen	Anggreany Hustia (2020)	1) Terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.
3.	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Honda Denpasar Agung/ Jurnal Manajemen Unud	Ni Putu Cindaya Claudia & I Wayan Suana (2018)	1) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

4.	Kinerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir di masa Pandemic COVID-19/ Jurnal Edunomika	Lentera Crosi Yuniati, Burhanudin Ahmad Yani, & Istiqomah (2020)	1) Terdapat pengaruh antara variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap variabel Kinerja Karyawan.
5.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka/ Jurnal Agora	Natalia Susanto (2019)	1) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja.
6.	Analisis Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Asripower Medan/ Jurnal Ilmiah Methonomi	Robinhot Gultom (2020)	1) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. 2) Secara parsial variabel Disiplin dan Motivasi berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

7.	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Nipress Tbk/ Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis	Septi Wahyuning sih dan Dina Syakina (2021)	1) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.
8.	The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia/ Journal of Research in Business Economics and Education	Ryani Dhian Parashakti dan Muhamad Ekhsan (2020)	1) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.
9.	The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo/ International Journal of Applied Business & International Management	Ismet Sulila (2019)	1) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.

10.	The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at UPT Puskesmas Ambalawi District/ Economy Deposit Journal	Muhammad Iqbal dan Airulumkminin (2020)	<p>1) Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di UPT Puskesmas Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima.</p> <p>2) Secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPT Puskesmas Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima.</p> <p>3) Secara simultan disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di UPT Puskesmas Kecamatan Ambalawi Kabupaten Bima.</p>
	The Effect of Situation Leadership Style, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance at Rantauprapat Syariah Bank Indonesia / International Journal of Science, Technology & Management	Nurdalina Siregar, Yuniman Zebua & Siti Lam'ah Nasution (2022)	1) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Situasional Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan di Rantauprapat Syariah Bank Indonesia.

12.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.	Suwanto. (2019)	1) disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, 2) motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dan 3) secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
-----	---	-----------------	---

Terdapat hasil persamaan dan perbedaan pada hasil penelitian terdahulu. Persamaannya adalah terdapat persamaan antara variabel X dan Y yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja. Serta menggunakan analisis regresi. Dan Perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi pada variabel (X). Serta terdapat pengaruh pada objek penelitian.

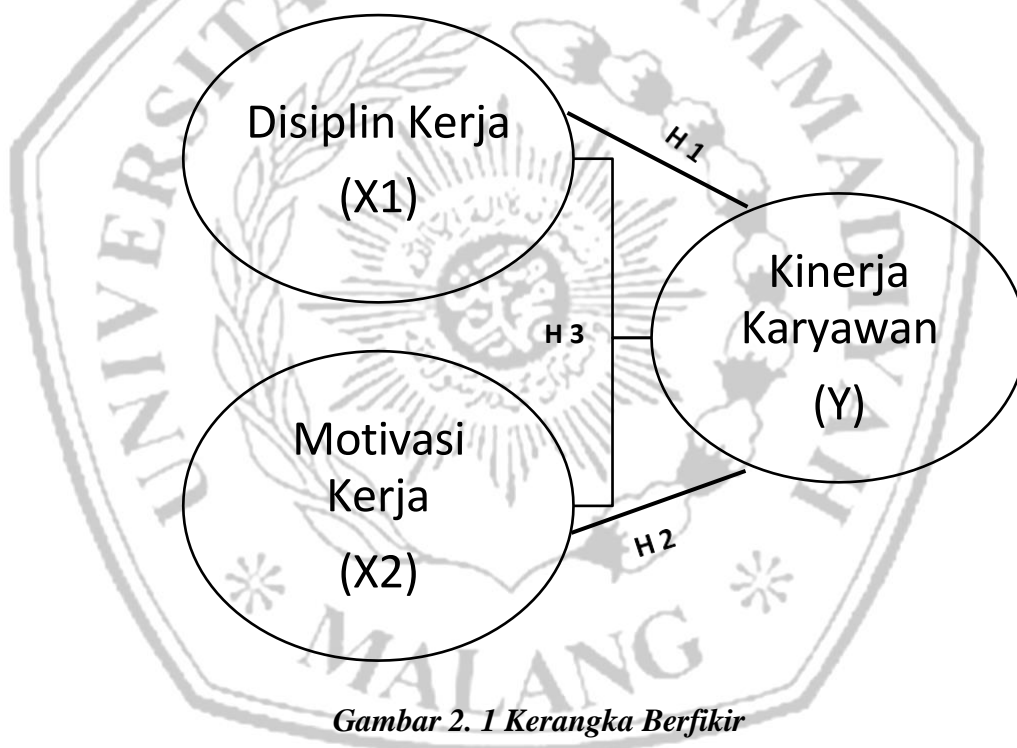
C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau kaitan antara variable yang akan diteliti (Notoatmojo, 2018). Sedangkan menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Sutrisno (2016:89) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin dapat juga diartikan sebagai sikap, tingkah laku, yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Selain itu, Robins & Judge (2018:127) menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurdalina Siregar, Yuniman Zebua & Siti Lam'ah Nasution (2022). Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja, dimana nilai t hitung variabel disiplin sebesar $4,388 > t$ tabel $1,729$ dan nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar $8,640 > t$ tabel $2,016$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan serta motivasi karyawan, maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Pada gambar 2.1. di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi sebagai variabel bebas (X), kinerja karyawan variabel terikat (Y).

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris Sugiyono (2019) Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

a. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut sutrisno (2016) disiplin merupakan perilaku seorang dengan menyesuaikan aturan yang ada, sikap dan perilaku serta tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Tingginya disiplin kerja seorang maka semakin tinggi pula kinerja yang akan tercapai (Hasibuan, 2017). Pendapat hasibuan ini yang memperkuat bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebelumnya telah diteliti oleh beberapa peneliti seperti Sunarsi et al., (2021), Heriyanto et al., (2018), Maryani et al., (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Aldi & susanti (2019) mengemukakan bahwa motivasi ialah sederet nilai – nilai dan sikap yang mempengaruhi seorang agar mencapai tujuan seorang. Nilai dan sikap inilah yang mendorong seorang dalam bertindak laku untuk mencapai tujuan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Annisa & Supriyanto (2021), serta Anisya et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Hubungan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal dan Airulmukminin (2020). Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar $2,048 >$ nilai t tabel sebesar $2,007$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.

H3: Disiplin merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

