

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, sebagaimana dirujuk dalam (Sutrisno and Riyanto 2017), "Motivasi didefinisikan sebagai pemicu hasrat dan dorongan yang mendorong individu untuk bekerja menuju tujuan tertentu yang ingin mereka capai." Sesuai dengan Robbins, seperti yang diindikasikan dalam (Imanudin, Meilina, and Sardanto 2022), "motivasi adalah proses yang menciptakan (intensitas), arah (arah), dan upaya berkelanjutan (ketekunan) pada individu untuk mencapai tujuan mereka."

Stefan Invanko, sebagaimana dijelaskan dalam (Purnomo 2021), menguraikan motivasi sebagai dorongan dan energi yang dimiliki individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah penyebab dari tindakan seseorang. Berdasarkan beragam penafsiran tentang motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa kondisi personal seseorang memicu hasrat mereka untuk terlibat dalam aktivitas tertentu yang bertujuan mencapai tujuan mereka. Ini menghasilkan perilaku yang diarahkan pada pencapaian kepuasan dan tujuan yang ditetapkan.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Seperti yang dicatat oleh Hasibuan dalam sebuah penelitian yang dirujuk oleh (Kurniasari 2018), terdapat beberapa tujuan motivasi yang dapat disarikan sebagai berikut:

- a. Menginspirasi motivasi dan antusiasme karyawan terhadap tugas mereka.
- b. Meningkatkan semangat dan pengambilan keputusan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- d. Menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan dalam organisasi
- e. Meningkatkan disiplin dan mengurangi ketidakhadiran karyawan
- f. Mendorong rasa tanggung jawab yang lebih besar di antara karyawan terhadap tugas-tugas mereka.
- g. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan hubungan yang baik.
- h. Meningkatkan efisiensi perekrutan karyawan
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Meningkatkan kinerja karyawan
- k. Memaksimalkan efisiensi penggunaan peralatan dan bahan baku
- l. Meningkatkan hasil kerja karyawan.

3. Faktor - Faktor Motivasi Kerja

Sesuai dengan Saydam dan Kadarisman, sebagaimana dibahas dalam (Erri dan Fajrin 2018), mereka mengemukakan dua faktor:

- a. Faktor internal yang melekat dalam diri individu karyawan, yang dapat muncul sebagai kecemasan atau pengalaman ketidakpuasan yang sering dialami oleh karyawan. Contoh terbaru dari ini dapat dilihat dalam peningkatan insiden protes dan mogok di berbagai organisasi.
- b. Faktor eksternal yang berasal dari sumber di luar karyawan juga memiliki potensi untuk memengaruhi motivasi. Faktor-faktor lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan sumber daya yang tersedia bagi karyawan saat mereka menjalankan tugas mereka, dan unsur-unsur ini dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka.

4. Indikator - Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Fahmi Afandi 2018), terdapat beberapa indikator motivasi kerja:

- a. Kompensasi Berbagai bentuk barang, layanan, dan imbalan uang yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan terhadap kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.
- b. Lingkungan Kerja Kondisi dan suasana kerja secara keseluruhan di dalam sebuah perusahaan di mana karyawan menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja yang baik mengacu pada suasana yang nyaman dan mendukung yang memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif.
- c. Fasilitas Kerja Segala aspek dalam sebuah organisasi yang digunakan dan dialami oleh karyawan, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka atau berkontribusi pada kelancaran pekerjaan mereka.
- d. Prestasi Kerja Pencapaian yang diperoleh atau tujuan yang diharapkan oleh individu selama bekerja. Pengukuran prestasi dapat bervariasi dari satu individu ke individu lainnya karena perbedaan individual.
- e. Pengakuan dari atasan Evaluasi yang diberikan oleh pimpinan untuk menilai apakah bawahan mereka telah berhasil menerapkan motivasi yang diberikan.
- f. Karakteristik Pekerjaan yang Intrinsik Apakah karyawan yang bekerja secara mandiri menganggap pekerjaan mereka sebagai sumber motivasi bagi rekan-rekan mereka.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Jufrizen (2018), disiplin dapat dijelaskan sebagai kesediaan dan kesadaran individu untuk patuh pada aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan norma sosial

yang berlaku. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan, mendorong peningkatan motivasi di tempat kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Di sisi lain, sebagaimana yang disebutkan oleh Rumondor (2013), disiplin kerja mencakup perilaku, tindakan, dan sikap yang sejalan dengan peraturan organisasi, baik yang secara eksplisit tercatat maupun yang tersirat. Fathoni dan Minarsih (2016) mendefinisikannya sebagai perilaku individu yang patuh pada peraturan dan aturan kerja yang ada, serta sikap, tindakan, dan perbuatan yang selaras dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, baik yang secara resmi tercatat maupun yang tidak diungkapkan.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, disiplin dapat dipahami sebagai tindakan yang diambil oleh individu yang sejalan dengan aturan dan peraturan organisasi atau perusahaan, baik yang diungkapkan secara jelas maupun yang tersirat. Ini berakar dari kesadaran pribadi individu untuk patuh pada aturan tersebut, tanpa menolak konsekuensi atau sanksi yang mungkin diberlakukan dalam kasus pelanggaran. Seperti yang disarankan oleh Jufrizen (2018), terdapat beberapa faktor yang berkontribusi pada disiplin kerja pegawai, termasuk:

a. Tujuan dan Kompetensi

Tujuan dan kemampuan individu memengaruhi disiplin karyawan. Tujuan harus jelas dan ambisius, menciptakan tantangan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Ini berarti bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan harus sejalan dengan keterampilan mereka, memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan dedikasi dan tingkat disiplin yang tinggi.

b. Teladan Kepemimpinan

Peran positif kepemimpinan dalam memengaruhi tingkat disiplin karyawan memiliki arti penting. Hal ini karena para pemimpin berfungsi sebagai contoh dan sumber inspirasi bagi bawahan mereka. Para pemimpin seharusnya menunjukkan perilaku positif, termasuk disiplin, integritas, keadilan, dan konsistensi antara kata-kata dan tindakan mereka. Dengan memiliki pemimpin yang memberikan contoh positif, disiplin karyawan juga akan dipengaruhi secara positif. Sebaliknya, jika pemimpin kurang efektif atau kurang disiplin, hal ini dapat berdampak buruk pada disiplin bawahan mereka.

c. Balas Jasa

Kompensasi, termasuk upah dan tunjangan lainnya, memiliki dampak pada tingkat disiplin karyawan karena kompensasi bisa memunculkan kepuasan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaan mereka. Ketika kepuasan karyawan terhadap kompensasi semakin tinggi, maka keterlibatan mereka dalam pekerjaan juga semakin kuat, yang selanjutnya berdampak pada tingkat disiplin mereka. Dengan demikian, kompensasi memainkan peran penting dalam membentuk disiplin karyawan. Dalam istilah sederhana, semakin besar kompensasi, semakin baik tingkat disiplin karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi rendah, disiplin karyawan bisa menurun, terutama jika kebutuhan dasar mereka tidak tercukupi dengan memadai.

d. Keadilan

Konsep keadilan memainkan peran vital dalam memupuk disiplin karyawan. Ini berasal dari naluri manusia yang mendasar dan aspirasi untuk diperlakukan dengan adil dan dihargai, sebagaimana halnya orang lain. Perlakuan yang adil, baik itu berujung pada pengakuan atau konsekuensi, berfungsi sebagai faktor motivasi untuk membentuk

tingkat disiplin yang tinggi di kalangan karyawan. Pimpinan yang kompeten secara konsisten berupaya memastikan perlakuan yang adil terhadap semua anggota tim. Penerapan keadilan yang efektif akan menghasilkan pengaruh yang menguntungkan pada tingkat disiplin karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap perusahaan untuk dengan cermat menerapkan prinsip keadilan, karena ini akan menghasilkan efek positif pada disiplin karyawan di seluruh organisasi.

e. Waskat

Pengawasan aktif dan berkelanjutan, yang sering disebut sebagai "monitoring," merupakan strategi paling efisien dalam membentuk disiplin karyawan di dalam sebuah perusahaan. Dalam konteks pengawasan, para atasan harus secara langsung mengawasi perilaku, semangat, etika kerja, dan kinerja bawahan mereka. Hal ini mengharuskan kehadiran rutin para atasan di tempat kerja untuk mengawasi, memberikan bimbingan, dan memberikan bantuan saat bawahan menghadapi kendala dalam menyelesaikan tugas mereka. Pendekatan pengawasan yang efektif memiliki dampak positif pada disiplin kerja dan motivasi karyawan, karena karyawan merasa bahwa mereka sedang diamati, mendapatkan bimbingan, petunjuk, dan penghargaan dari atasannya.

f. Memberlakukan Sanksi

Penerapan hukuman atau sanksi memiliki peran penting dalam menjaga disiplin karyawan. Melalui penerapan sanksi yang lebih ketat atau lebih berat, karyawan menjadi lebih berhati-hati dan enggan untuk melanggar peraturan perusahaan. Akibatnya, perilaku yang kurang disiplin atau tidak disiplin akan mengalami penurunan

g. Ketegasan

Menunjukkan ketegasan dalam tindakan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan di dalam perusahaan. Pimpinan harus memiliki keberanian dan tekad untuk mengambil tindakan dan memberlakukan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku ketika karyawan melanggar norma kedisiplinan. Pimpinan yang menunjukkan keberanian dan ketegasan dalam menangani karyawan yang tidak disiplin akan mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari bawahan mereka sebagai pemimpin yang kuat. Melalui pendekatan ini, pimpinan dapat efektif menjaga kedisiplinan karyawan di dalam perusahaan.

h. Hubungan Manusia

Keberadaan hubungan manusia yang harmonis di antara rekan kerja dapat berkontribusi pada pembentukan budaya kedisiplinan yang kuat di dalam perusahaan. Hubungan yang sehat, baik dalam konteks hubungan atasan-bawahan (vertikal) maupun hubungan sebaya (horizontal), seperti Hubungan Tunggal Langsung, Hubungan Kelompok Langsung, dan Hubungan Silang, seharusnya dibina secara selaras. Manajer harus memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan yang mendorong interaksi manusiawi yang positif, baik secara vertikal maupun horizontal, di antara semua karyawan. Adanya hubungan manusia yang harmonis ini akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan positif, yang pada akhirnya akan memotivasi kedisiplinan yang baik di dalam perusahaan. Dengan kata lain, kedisiplinan karyawan yang kuat di dalam perusahaan dapat dicapai ketika hubungan manusia internal adalah sehat dan kooperatif.

2. Indikator disiplin Kerja

(Fahmi Afandi 2018) mengusulkan bahwa disiplin kerja dapat dinilai melalui kriteria-kriteria berikut:

- a. Kepatuhan terhadap waktu kedatangan yang terjadwal di tempat kerja.
- b. Kepatuhan terhadap waktu kepulangan dari tempat kerja.
- c. Kepatuhan terhadap peraturan dan peraturan yang berlaku di tempat kerja.
- d. Penggunaan seragam kerja yang ditentukan.
- e. Mengasumsikan tanggung jawab dalam menjalankan tugas pekerjaan
- f. Konsisten menyelesaikan tugas pekerjaan secara menyeluruh setiap hari.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dapat dicapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi mereka sebagai anggota organisasi. Kinerja ini mencakup pencapaian individu dan kontribusi terhadap keseluruhan kinerja organisasi, dengan mempertimbangkan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Evaluasi performa dapat dilakukan melalui dua perspektif utama, yaitu kinerja individu dan kinerja keseluruhan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari berbagai proses yang mereka lakukan dalam menjalankan pekerjaan dengan tujuan mencapai hasil tertentu. Meningkatkan kinerja individu karyawan memungkinkan ketika pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan kemampuan individu tersebut. Dalam konteks ini, kinerja mencerminkan hasil dari rangkaian tindakan sehari-hari yang dilakukan oleh karyawan dalam kerangka waktu yang telah ditetapkan. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, perusahaan perlu berfokus pada perbaikan budaya kerja, termasuk aspek perilaku, kedisiplinan, dan integritas. Yustiana (2016) mengusulkan bahwa kinerja adalah konsekuensi dari proses yang dapat diukur dan

dinilai selama periode waktu tertentu, sesuai dengan perjanjian dan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno dan Riyanto (2017), kinerja mengindikasikan pencapaian yang dapat diukur dari individu atau kelompok dalam memenuhi tugas atau hasil kerja dalam sebuah organisasi, dengan mempertimbangkan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan. Ini mencakup aspek-aspek seperti kuantitas, kualitas, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Kinerja individu juga mencerminkan kemampuan mereka untuk beroperasi dan berperilaku sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Variabel seperti disiplin kerja dan motivasi kerja dapat berpengaruh pada kinerja. Disiplin kerja yang kuat dan motivasi kerja yang tinggi menunjukkan kesadaran individu terhadap tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan, yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen dan motivasi karyawan juga memiliki peran kunci dalam mempertahankan loyalitas dan kualitas karyawan, yang tercermin dalam kinerja mereka.

Penting untuk dicatat bahwa tingkat kinerja dapat bervariasi antara individu karena perbedaan dalam kemampuan mereka. Dalam konteks PT. Patra Trading Sumbawa, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja berkaitan dengan hasil kerja individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, yang mencerminkan sejauh mana mereka mencapai tujuan dan tanggung jawab mereka. Seperti yang dijelaskan oleh (Sutrisno dan Riyanto 2017), faktor-faktor seperti disiplin kerja dan motivasi kerja memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Ketika mengevaluasi kinerja organisasi, efektivitas dan efisiensi individu menjadi pertimbangan utama. Pertanyaan mendasar adalah bagaimana sebuah organisasi dapat mencapai efektivitas dan efisiensi secara bersamaan. Efektivitas tercapai ketika individu atau organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, efisiensi melibatkan pencapaian tujuan tersebut dengan cara yang mengoptimalkan penggunaan sumber daya, waktu, dan usaha, sambil meminimalkan biaya. Dengan kata lain, kinerja dianggap efektif ketika tujuan tercapai dan efisien ketika tujuan tersebut dicapai dengan penggunaan sumber daya, waktu, dan usaha yang paling optimal. Oleh karena itu, baik efektivitas maupun efisiensi memainkan peran vital dalam mencapai tujuan organisasi atau individu.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam lingkungan organisasi yang terstruktur dengan efisien, penyerahan otoritas dan tanggung jawab harus dilakukan dengan akurat. Tugas dan kewajiban harus ditentukan dengan cermat tanpa tumpang tindih. Setiap anggota organisasi harus memiliki pemahaman yang jelas tentang harapan yang diberikan kepada mereka dan hak serta tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Keterbukaan mengenai otoritas dan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi akan secara signifikan memperkuat kinerja para karyawan tersebut.

c. Disiplin

Dalam keseluruhan, disiplin mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan serta sejauh mana mereka menghormati aturan tersebut. Permasalahan yang terkait dengan disiplin karyawan, baik yang berasal dari tingkat manajerial atau tingkat pelaksana, memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja

organisasi secara menyeluruh.

d. Inisiatif

Kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide kreatif yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi terkait dengan inisiatif individu. Dengan kata lain, inisiatif karyawan dalam sebuah organisasi berperan sebagai katalisator perbaikan yang pada akhirnya memengaruhi kinerja.

2. Indikator - Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi Afandi (2018), faktor-faktor yang dapat digunakan sebagai indikator kinerja karyawan meliputi:

- a. Kuantitas Hasil Kerja. Berbagai metrik terkait dengan jumlah hasil kerja yang dapat diungkapkan dalam bentuk angka atau representasi numerik lainnya.
- b. Kualitas Hasil Kerja. Semua jenis unit pengukuran yang berkaitan dengan kualitas atau keunggulan hasil kerja yang dapat dijelaskan dalam bentuk angka atau representasi numerik lainnya.
- c. Ketepatan Waktu. Mengacu pada sejauh mana aktivitas dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, dengan mempertimbangkan koordinasi yang efektif untuk menghasilkan hasil optimal dan alokasi waktu yang efisien untuk tugas-tugas lain.
- d. Efisiensi. Penggunaan sumber daya dengan bijak dan ekonomis dari berbagai sumber.
- e. Kemandirian. Merujuk pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas

mereka tanpa memerlukan bantuan, arahan, atau pengawasan dari pihak lain

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada analisis literatur yang menggambarkan rangkuman temuan-temuan penelitian yang relevan dengan studi saat ini. Dalam bab ini, laporan disusun secara sistematis mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan yang berkaitan dengan penelitian saat ini. Ini mencakup eksposisi objek studi, model yang diterapkan, temuan-temuan yang ditemukan, serta relasi antara penelitian yang sedang dilakukan dengan studi-studi sebelumnya. Data dan informasi yang dipresentasikan diambil dari sumber-sumber asli. Berikut adalah simpulan yang dihasilkan dari penelitian-penelitian sebelumnya:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Metode Kuantitatif	Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, baik dari
	Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka (Susanto 2019)		faktor internal maupun eksternal, ini menghasilkan peningkatan dalam kinerja mereka. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja dan kepatuhan masih kurang memuaskan.
2	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Metode analisis regresi linier berganda SPSS 22	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

	PT. Syncrum logistics (Muhammad Eksan 2019)		
3	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pattindo Malang) (Rozalia 2015)	Metode regresi linier berganda	Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.
4	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado (Purba, Lengkong, and Loindong 2019)	Metode kuantitatif, Analisis linier berganda.	Secara keseluruhan, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin secara bersama-sama berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Secara individual, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas	Metode survey dengan pendekatan korelasional	Motivasi kerja secara positif dan signifikan berhubungan dengan produktivitas kerja, begitu pula dengan disiplin kerja yang juga berhubungan secara positif dan
No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. (Faslah and Savitri 2013)		signifikan dengan produktivitas kerja karyawan.
6	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Metode kuantitatif	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja, tetapi tidak signifikan. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,

	Studi Kasus Pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara) (Jufrizen 2018)		sementara kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, disiplin kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, sementara disiplin kerja dapat berperan sebagai mediasi dalam pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
7	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang (Setiawan 2013)	Metode pendekatan kausal untuk mendapatkan variabel yang mempengaruhi	Secara bersama-sama (secara simultan) maupun secara individu (secara parsial), disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang	Penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif	Kinerja pegawai dapat lebih mudah meningkat jika mereka memiliki tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi.
No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Sari and Masruroh 2018)		
9	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta (Kristianti et al. 2021)	Metode analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi , dan uji hipotesis	Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Pengaruh Motivasi,	Metode kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan pada motivasi,

Kepuasan Kerja,
Dan Disiplin
(Martha and
Maiwan 2020)

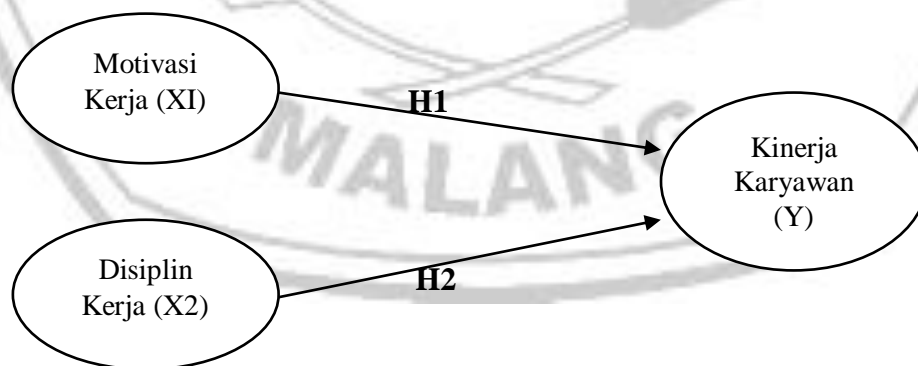
kepuasan kerja dan disiplin kerja
terhadap kinerja karyawan

Sumber : scholar.google.co.id

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan studi sebelumnya karena menggunakan faktor-faktor seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel yang relevan. Namun, yang membedakan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah penggabungan variabel tambahan yang sedang diteliti dalam penelitian ini, serta perbedaan dalam subjek penelitian yang menjadi fokus utama dalam penelitian. .

E. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian menggambarkan relasi antara variabel independen, yakni Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), dan variabel dependen, yakni Kinerja Karyawan (Y). Studi ini menggunakan kerangka kerja sebagai dasar untuk mengilustrasikan permasalahan yang sedang diselidiki. Dengan merujuk pada teori dan penelitian sebelumnya, telah dirumuskan sebuah kerangka kerja yang mencerminkan konteks penelitian, sebagaimana ditunjukkan dalam diagram berikut:



Keterangan :

Menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel penden secara parsial

X : Variabel Independen (bebas)

Y : Variabel Penden (terikat)

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Patra Trading

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan terhadap kinerja PT. Patra Trading

Seperti yang terlihat dalam penelitian sejenis, seperti yang dijelaskan dalam studi Mahardika (2017) berjudul "Dampak Peningkatan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja," temuan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa menanamkan motivasi di antara karyawan di PT. AXA Financial Indonesia menghasilkan dampak yang signifikan pada kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Goni dan Rogahang (2021) dalam penelitian mereka berjudul "Efek Motivasi Karyawan terhadap Peningkatan Kinerja di Cabang Tahuna PT. Bank Rakyat Indonesia," yang menyoroti dampak signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sebaliknya, hasil dari studi yang dilakukan oleh Supiandi (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Implementasi Disiplin Kerja di Kecamatan Kadupandak, Kabupaten Cianjur" menunjukkan korelasi yang nyata dan menguntungkan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di Kecamatan Kadupandak, Kabupaten Cianjur.

F. Hipotesis

Menurut (Sugiyono 2017) hipotesis merupakan upaya awal dalam menjawab

pertanyaan penelitian. Sebagai pernyataan yang masih bersifat sementara, hipotesis perlu diuji melalui data empiris yang terkumpul. Dengan pengujian hipotesis, diharapkan bahwa penelitian dapat menghasilkan solusi untuk mengatasi masalah yang sedang diselidiki. Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah dibahas, beberapa hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Berdasarkan pada penelitian terdahulu (Susanto 2019), (Muhammad Eksan 2019), (Faslah and Savitri 2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H1 : Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Patra Trading (Y)

Berdasarkan pada penelitian terdahulu oleh (Purba et al. 2019), (Kristianti et al. 2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja secara simultan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Muhammah Eksan (2019), Jufrizen Jufrizen, Savani Sitorus (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)