

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016), kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku di perusahaan. Sementara itu, Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang diseleksi dan dipekerjakan oleh perusahaan diharapkan mampu memberikan hasil kerja yang optimal agar dapat mendukung peningkatan produktivitas dan pendapatan perusahaan.

Sejalan dengan hal tersebut, Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa kinerja pada hakikatnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika. Lebih lanjut, Hanafi dan Yohana (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Kemampuan mencakup keterampilan, pelatihan, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan

pekerjaan, sedangkan motivasi menjadi kekuatan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya guna mencapai hasil kerja yang optimal bagi perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2016) menjelaskan bahwa kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas (*quality*) pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka.
- b. Kuantitas (*quantity*) jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan, seperti jumlah produksi dalam periode waktu tertentu.
- c. Ketepatan waktu (*timeliness*) sejauh mana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditetapkan, termasuk kemampuan dalam memanfaatkan waktu secara efektif untuk aktivitas lain.
- d. Tanggung jawab (*responsibility*) kesadaran dan komitmen karyawan untuk melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan

3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang menentukan pencapaian kinerja

individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2016) sebagai berikut:

- a. Faktor Individu Secara Psikologis, individu yang normal memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Integritas ini memungkinkan individu memiliki konsentrasi diri yang baik, yang menjadi modal utama untuk mengolah dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari dan mencapai tujuan organisasi.
- b. Faktor Lingkungan Organisasi, lingkungan organisasi yang mendukung sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja individu. Faktor-faktor lingkungan tersebut meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir, serta fasilitas kerja yang memadai.

B. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi performa individu di tempat kerja, baik dari segi internal maupun eksternal. Menurut Hartati (2014), kata motivasi berasal dari bahasa Latin “movere”, yang berarti dorongan atau kekuatan penggerak. Motivasi berkaitan dengan bagaimana mengarahkan potensi bawahan agar bersedia bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah

pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah dan kesediaan individu untuk bekerja secara efektif, terintegrasi dengan seluruh kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki demi mencapai produktivitas maksimal. Robbins (2016) menambahkan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menentukan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan.

Selain itu, Uno (2021) menekankan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang memicu perilaku seseorang, sedangkan Shofwani dan Hariyadi (2019) menegaskan motivasi sebagai upaya internal yang memberi daya penggerak, mengaktifkan, dan mengarahkan perilaku individu untuk melaksanakan tugas secara optimal. Secara keseluruhan, motivasi kerja tidak hanya mendorong individu untuk bertindak, tetapi juga mengelola energi, perhatian, dan dedikasi mereka, sehingga kinerja dan produktivitas di lingkungan organisasi dapat terjaga secara efektif.

2. Indikator Motivasi Kerja

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Eksistensi (*existence needs*) kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan dasar biologis dan keamanan, yang biasanya terpenuhi melalui kondisi material.
- b. Kebutuhan untuk Menjalinkan Hubungan (*related needs*) kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan sosial, yang terpenuhi melalui

interaksi dan hubungan dengan orang lain.

- c. Kebutuhan untuk Berkembang (*growth needs*) kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan individu untuk mengembangkan diri dan mencapai aktualisasi diri.

3. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2016), motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

- a. Faktor Internal, berasal dari dalam diri individu. Misalnya, seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya agar memenuhi standar penilaian yang telah ditetapkan. Faktor ini berkaitan dengan kekuatan atau aspek yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan, seperti efikasi diri.
- b. Faktor Eksternal, berasal dari lingkungan luar individu, seperti kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, serta tanggung jawab dalam pekerjaan. Karyawan akan termotivasi apabila mendapat dukungan dari manajemen dan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

C. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen yang bertujuan mendorong anggota organisasi untuk

memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku. Setyawati et al. (2018) mendefinisikan disiplin sebagai inisiatif individu untuk mematuhi seluruh aturan dan standar yang relevan. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab yang dimiliki seseorang dan berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, semangat dalam menjalankan tugas, serta pencapaian tujuan organisasi.

Idris & Sari (2019) menjelaskan bahwa disiplin merupakan metode yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan karyawan, sehingga mereka siap mengubah perilaku serta meningkatkan pengetahuan dan kemauan dalam mematuhi seluruh aturan perusahaan dan norma yang berlaku. Sutrisno (2019) menambahkan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi antara perusahaan dan karyawan, dengan harapan dapat mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran, dan membangun komitmen yang lebih kuat dalam mematuhi aturan dan norma sosial.

Selain itu, disiplin yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam kehidupan pribadi, menjadi dasar penting bagi disiplin kerja. Menurut Setyaningdyah (2013), disiplin kerja merupakan bentuk tanggung jawab individu dalam mematuhi peraturan yang ada di lingkungan organisasi.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang, yaitu:

- a. Tingkat Kehadiran, kehadiran karyawan menjadi indikator penting

terciptanya disiplin kerja yang tinggi. Semakin tinggi tingkat kehadiran, semakin tinggi pula disiplin yang dimiliki karyawan. Sebaliknya, karyawan yang sering absen atau mangkir menunjukkan tingkat disiplin yang rendah.

- b. Tata Cara Kerja, setiap perusahaan memiliki standar kerja dan peraturan masing-masing yang wajib diterapkan oleh karyawan. Penerapan standar ini bertujuan untuk menjaga kondisi kerja tetap kondusif dan memastikan kegiatan organisasi berjalan sesuai harapan.
- c. Ketaatan pada Peraturan, karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan menaati dan mengikuti seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan. Ketaatan ini membantu pencapaian hasil kerja yang diinginkan dan meminimalkan kesalahan dalam melaksanakan tugas.
- d. Kesadaran Bekerja, kesadaran bekerja merupakan sikap sukarela karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, tanpa paksaan. Dengan kesadaran ini, karyawan akan lebih fokus menyelesaikan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif bagi kemajuan perusahaan.

3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- a. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi, tingkat kompensasi yang

diterima karyawan dapat mempengaruhi disiplin kerja. Karyawan cenderung mematuhi peraturan perusahaan apabila merasa menerima imbalan yang setimpal dengan kontribusi yang diberikan. Kompensasi yang memadai memungkinkan karyawan bekerja dengan tenang, tekun, dan berusaha sebaik-baiknya.

- b. Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan, keteladanan pemimpin sangat penting, karena karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin diri dan mengendalikan ucapan, tindakan, serta sikap yang dapat mempengaruhi aturan disiplin perusahaan.
- c. Adanya Aturan Pasti sebagai Pegangan, pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana jika tidak ada aturan tertulis yang jelas sebagai pegangan bersama. Disiplin sulit ditegakkan bila peraturan hanya bersifat lisan dan mudah berubah sesuai situasi.
- d. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Keputusan, pimpinan harus berani mengambil tindakan terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e. Pengawasan Pimpinan, pengawasan diperlukan dalam setiap kegiatan perusahaan untuk memastikan karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan dan target yang ditetapkan.
- f. Perhatian kepada Karyawan, karyawan memiliki karakter dan kebutuhan berbeda-beda. Selain kompensasi yang memadai dan pekerjaan yang menantang, karyawan juga membutuhkan

g. Penciptaan Kebiasaan yang Mendukung Disiplin, kebiasaan seperti saling menghormati di lingkungan kerja, rutin mengikuti pertemuan perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan, menjalani kehidupan yang terjadwal dan tertib, serta melaksanakan tugas dengan baik dapat mendukung tegaknya disiplin kerja.

Penelitian ini disusun dengan mengacu pada berbagai studi terdahulu yang telah meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa hasil penelitian sebelumnya memberikan gambaran mengenai variabel-variabel yang berperan dalam meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan. Ringkasan hasil penelitian terdahulu tersebut disajikan pada Tabel 2.1 berikut.

No.	Judul dan Nama Penulis	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Analisis
1.	Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, & Syahrums Agung. (2023) Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel (X) Motivasi Kerja & Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Penelitian: Kuantitatif (pendekatan survei) Teknik Analisis Data: Structural Equation Modeling (SEM)	Peningkatan motivasi dan disiplin kerja terbukti memberikan dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan. Kedua aspek

				tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.
2.	Adi Putra Prasetya & Bangun Putra Prasetya. (2024) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Dewi Lestari	Variabel (X) Motivasi Kerja & Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Metode: Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara khusus, motivasi internal dan disiplin kerja eksternal memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, yang tercermin dari meningkatnya tanggung jawab serta efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

3.	Bersihanta Tarigan & Aria Aji Priyanto (2021) Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan	Variabel (X) Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Metode: Kuantitatif dengan teknik survei Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi di lingkungan kerja serta penerapan disiplin yang konsisten terbukti dapat meningkatkan hasil kerja, produktivitas, dan efektivitas pencapaian target perusahaan.
4.	Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, & Greis M. Sendow (2016) Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Hasjrat abadi tendean manado)	Variabel (X) Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi dan Disiplin kerja secara konsisten mampu meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan di perusahaan.

5.	Muhammad Syamsul Hidayat, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Al Faruq Abdullah, Wenny Desty Febrian, Yanthy Herawaty Purnama, Leli Deswindi, & Muhammad Ekhsan (2024) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa.	Variabel (X) Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab mendorong peningkatan efisiensi, produktivitas, serta kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja.
6.	Arfandi, Agus Halim, & Muh Ferils (2023) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muhammadiyah Mamuju	Variabel (X) Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju.

7.	Titi Ananingrum & Ari Pradhanawati (2019) Pengaruh Motivasi, Keterampilan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda's Desa Troso Kabupaten Jepara)	Variabel (X) Motivasi, Keterampilan, dan Kompensasi Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda	Penelitian menunjukkan bahwa motivasi, keterampilan, dan kompensasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja, kemampuan, serta pemberian kompensasi yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih Produktif dan mencapai target perusahaan.
8.	Rina Supryanita & Mela Munizar (2020) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat.	Variabel (X) Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisis Regresi	Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Dalam penelitian ini digunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai landasan empiris. Adapun penelitian-penelitian yang relevan adalah sebagai berikut:

1. Persamaan Penelitian Terdahulu

Secara umum, penelitian-penelitian terdahulu oleh Novelisa P. Budiman dkk. (2016), Muhammad Syamsul Hidayat dkk. (2024), Titi Ananingrum & Ari Pradhanawati (2019), serta Rina Supryanita & Mela Munizar (2020) memiliki persamaan dalam penggunaan metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

2. Perbedaan Penelitian Terdahulu

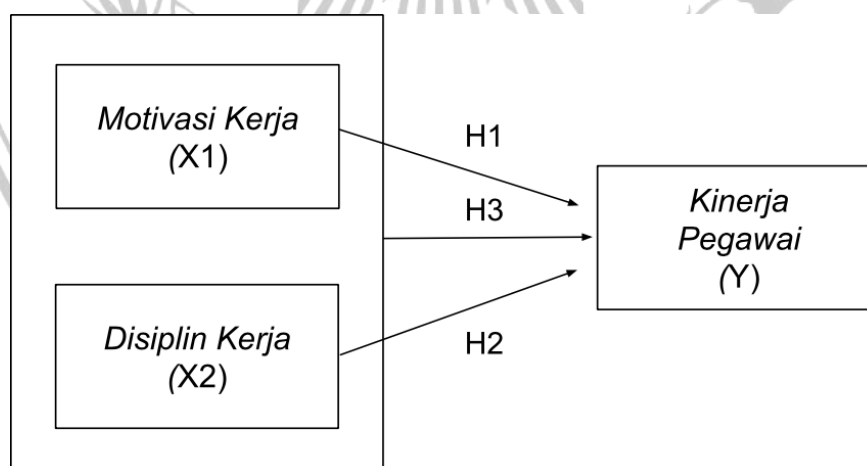
Adapun perbedaannya, terletak pada objek penelitian, tambahan variabel independen, dan konteks organisasi. Penelitian Budiman dkk. (2016) menambahkan variabel kompetensi, sedangkan Hidayat dkk. (2024) memasukkan gaya kepemimpinan sebagai variabel tambahan. Sementara Ananingrum & Pradhanawati (2019) juga meneliti keterampilan dan kompensasi, dan Supryanita & Munizar (2020) hanya memfokuskan pada motivasi dan disiplin kerja. Penelitian ini sendiri berbeda karena dilakukan pada instansi pemerintah daerah, dengan fokus pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan,

Koperasi, dan UKM Kabupaten Lima Puluh Kota.

E. Kerangka Berpikir

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai tanggung jawab dan standar yang ditetapkan organisasi (Robbins, 2016). Kinerja yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja adalah daya penggerak yang menimbulkan semangat untuk bekerja secara efektif demi mencapai produktivitas maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat dan bertanggung jawab. Sementara itu, disiplin kerja, menurut Hasibuan (2017), merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan menaati aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin akan bekerja lebih tertib, tepat waktu, dan sesuai prosedur.

Gambar 2 1.
Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan kerangka pemikiran pada Gambar 2.1 menjelaskan bahwa penelitian ini melihat pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

F. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah suatu dugaan atau jawaban sementara yang dibuat berdasarkan rumusan masalah penelitian, yang kebenarannya masih perlu diuji melalui data empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, hipotesis sementara dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak atas keinginan dan kemauan individu seorang pekerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu kinerja. Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Budiman, Saerang, & Sendow, 2016). Peningkatan motivasi kerja sangat penting dalam pemenuhan prestasi kerja yang memberikan bukti empiris dengan temuan yang berpengaruh signifikan (Adinda, Firdaus, & Agung, 2023). Berdasarkan hasil tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:
H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh disiplin kerja merupakan alat untuk mengubah perilaku

seseorang guna memberikan kesadaran yang menjadi upaya terpenting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu oleh Tarigan dan Priyanto (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, yang terbukti dari peningkatan tanggung jawab dan efisiensi karyawan dalam tugas sehari-hari (Prasetya & Prasetya, 2024). Berdasarkan hasil tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja kerap digunakan secara bersama-sama dalam model penelitian empiris untuk mengukur besarnya kontribusi kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu oleh Hidayat et al., (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. Variabel yang lebih berpengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dan Priyanto (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap

kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prasetya, (2024) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Hidayat et al., (2024) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja.

H4 : Disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

