

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Motivasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian**

Motivasi dikenal sebagai suatu dorongan yang berasal rangsangan dari segi luar seperti dalam bentuk bukan benda dan benda sehingga terciptanya dorongan kepada individu tertentu. Dalam proses memenuhi kebutuhan hidup individu diperlukan adanya suatu motivasi agar terciptanya pemenuhan tersebut (Budianto, 2020: 198). Kebutuhan hidup yang tidak mencapai apa yang diinginkan membuat individu merasa khawatir, hal tersebut mengakibatkan individu tersebut lebih ingin mencapai dan melakukan peningkatan pada motivasi sehingga hidup menjadi sesuai apa yang diinginkan.

Proses memenuhi kepuasan kebutuhan individu perlu melakukan tindakan yang sesuai dengan keinginan dan niat menjalankannya, disebut sebagai motivasi. Kebutuhan yang dibutuhkan membuat individu harus lebih aktif dan rajin dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya motivasi yang besar maka dalam proses menjalankan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memiliki potensi besar untuk mencapai apa yang telah ditetapkan (Jeffrey & Dinata, 2017: 7302).

Menurut (Suhardi, 2019: 298) motivasi merupakan kekuatan yang timbul dari dalam diri ataupun dari luar diri seseorang yang menimbulkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Terdapat pandangan lain

dari (Tetuko & Winarningsih, 2017: 4) menyatakan bahwa suatu kondisi yang bermaksud agar dapat melakukan pergerakan pada karyawan sehingga dapat menjalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan dengan maksud memperlancar perusahaan dalam mengapai target.

(Hanafi & Yohana, 2017: 77) melampirkan bahwa motivasi dikenal merupakan sejenis interaksi awal agar dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan sehingga terciptanya rasa kepuasan dan dalam proses tersebut. Proses pencapaian tujuan ini akan mengakibatkan adanya rasa tegang karena memiliki potensi tidak memenuhi keinginan tersebut. Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018: 75) suatu dorongan yang bermaksud agar dapat memberikan arahan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga secara efektif dan efisien mencapai tujuan yang di tetapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kerja karyawan. Faktor yang membawa pengaruh dalam tingkat gairah dan semangat kerja dikenal sebagai motivasi karena memiliki peran aktif dalam memengaruhinya (Wasiman, 2018: 20).

Penyimpulan yang diambil dari pengertian di atas menyatakan motivasi adalah suatu aksi yang dilakukan dengan maksud agar dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan sehingga terciptanya rasa kepuasan. Dalam proses memenuhi kebutuhan hidup individu diperlukan adanya suatu motivasi agar terciptanya pemenuhan tersebut.

#### **2.1.1.2 Jenis Motivasi**

Menurut pandangan (Hasibuan & Bahri, 2018: 75) terdapat jenis-jenis motivasi yang dapat diketahui:

1. Jenis positif

Atasan memotivasi bawahan nya langsung melalui pemberian bersifat insentif berupa barang terhadap individu yang telah menjalankan kegiatannya secara produktif sesuai dengan standarnya. Sifat positif ini membuat karyawan semakin semangat untuk melakukan peningkatan karena hal tersebut bersifat apresiasi dari hasil produktivitas kerja. Jenis material seperti :

- a. Sifat insentif, maksud sebagai jenis dorongan yang dikenal dengan sifar dana atau barang berharga yang setara uang. Insentif ini diberikan diluar dari gaji dan lebih dikenal sebagai bonus tambahan yang dimiliki apabila mencapai target.
- b. Sifat bukan insentif, berupa sejenis apresiasi yang tidak dapat diukur dengan nominal atau *value* yang dimiliki.

2. Sifat negatif, atasan memotivasi bawahan nya langsung dengan sebuah ancaman atau tuntutan agar kegairahan karyawan dalam bekerja dapat mengalami peningkatan dalam jangka pendek. Hal tersebut karena karyawan memiliki rasa trauma untuk ditegur atau diberikan penalty. Jenis tersebut perlu dihindari karena dapat mengakibatkan efek negatif dalam proses pencapaian kinerja karyawan yang bersifat jangka panjang.

### 2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Dalam motivasi terdapat beberapa tujuan menurut (Tamarindang *et al.*, 2017: 1601) sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas pekerja

2. Melakukan peningkatan dalam kepuasan kerja dan moral pekerja
3. Melakukan peningkatan kesejahteraan pekerja
4. Meningkatkan kesetabilan kinerja pada pekerja.

#### **2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Terdapat faktor-faktor yang bisa pengaruhi variabel tersebut diungkapkan oleh (Septyanto & Pertiwi, 2020: 26) sebagai berikut:

1. Motivasi instinsik, merupakan jenis yang bersifat aktif dan dapat berfungsi tanpa memerlukan adanya rangsangan luar dikarenakan pada seseorang yang telah memberikan pendorongan dalam menjalankannya.
2. Motivasi ekstrinsik, merupakan jenis yang bersifat aktif individu dan memiliki fungsi dikarenakan ada dorongannya dalam individu seseorang.

#### **2.1.1.5 Indikator Motivasi**

Indikator motivasi yang ada dalam pengujian ini dikutip dari (Nababan & Siagian, 2020: 159) sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik  
Memberikan bonus, gaji, jaminan transportasi, jaminan dana untuk makan dan fasilitas tempat tinggal serta lainnya.
2. Kebutuhan sosial  
Melakukan interaksi bersama individu lainnya yang ada diantara kelompok tersebut agar terciptanya penerimaan dalam proses mencintai dan dicintai.
3. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Terdapat penjaminan yang bersifat social berupa jaminan pension, asuransi baik kecelakaan dan kesehatan serta kebutuhan dalam pencapaian keselamatan kerja.

4. Kebutuhan dorongan dalam mencapai tujuan

Ditujukan pada kebutuhan untuk mendorong untuk menyerahkan semua kepandaian, kemampuan, potensi dan keterampilan yang dimiliki. Proses memenuhi bermaksud agar bisa diselenggarakan dalam perusahaan dalam penyelenggaraan pelatihan.

5. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan yang dikenal dengan *value* yang didasarkan dalam kemampuan yang dimiliki seperti kebutuhan dalam menghargai dan menghormati rekan kerja dan pemimpin terhadap kinerjanya.

## 2.1.2 Disiplin Kerja

### 2.1.2.1 Pengertian

Menurut (Jeffrey & Dinata, 2017: 7302) menyatakan bahwa suatu tindakan yang berjalan sesuai prosedur dianggap sebagai disiplin. Disciplina merupakan bahasa latin dalam disiplin yang berupa edukasi dan pelatihan yang berjalan sesuai tingkat pengukuran sopan santun dan rohani. Tingkah laku, etika, sikap dan perbuatan yang berjalan seperti aturan-aturan yang ada dalam perusahaan baik bersifat aturan dalam tulisan atau verbal. Aturan-aturan yang ada dapat berupa tingkat telat bekerja, kesesuaian jam bekerja, dan tingkat kehadiran karyawan. Hal tersebut apabila dijalankan tidak sesuai dengan aturan yang ada maka karyawan dinyatakan tidak disiplin.

(Mashudi *et al.*, 2020: 320) berpandangan bahwa tingkah laku dan pembuatan individu serta masyarakatkan terpaparkan dalam sikap dan mental sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan dengan maksud agar tercapainya hal-hal yang diinginkan dikenal sebagai disiplin. Disiplin kerja dikenal sebagai suatu prosedur yang berjalan dalam sebuah organisasi tanpa memasukan masalah pribadi dan bersifat professional agar menghindari kemungkinan terjadinya tidak tercapainya tujuan perusahaan (Hakim & Alhakim, 2020: 25).

Menurut (Gabriela *et al.*, 2018: 4435) disiplin kerja adalah suatu potensi yang dimiliki individu dalam menjalankan pekerjaannya dengan benar, sesuai aturan yang ada tanpa melakukan pelanggaran pada aturan ditetapkan oleh pihak perusahaan. Dari penjelasan yang sudah ada di atas bisa di artikan bahwa disiplin melambangkan sebagai sikap minat dan perilaku yang menampilkan tahap kesetiaan dan bertanggung jawab terhadap berbagai pedoman yang bertindak memperbaiki pelanggaran kebijakan dalam kelompok mengikuti setiap kebijakan yang ditetapkan.

Menurut pandangan (Nababan & Siagian, 2020: 159) disiplin membuat suatu suasana keadaan ataupun sikap segan yang terdapat pada diri setiap individu dalam mengikuti setiap kebijakan dan ketetapan perusahaan dalam memperbaiki sikap dan perilaku dalam hal kebijaksanaan, kemahiran dan dalam mengatasi suatu tugas.

Penyimpulan yang ada pada variabel disiplin kerja menyatakan istilah yaitu tingkah laku yang dijalankan individu serta masyarakatkan terpaparkan aturan yang ada pada perusahaan dengan maksud agar tercapainya hal-hal yang

diinginkan. Proses tersebut terciptanya kebijakan dan ketetapan perusahaan dalam memperbaiki sikap dan perilaku.

### **2.1.2.2 Jenis Disiplin Kerja**

Menurut pandangan (Pramularso, 2017: 173) ada lima jenis disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin diri

Perilaku yang disusun dikendalikan pada kemauannya dapat membuktikan bukti dan manifestasi melalui kewajiban individu yang memahami serta harus menerima dan mengakui nilai-nilai yang ada dimiliki diluar dirinya.

2. Disiplin Kelompok

Kepatuhan dan ketaatan pada kebijakan organisasi yang berlaku, serta dapat mengelola diri dari tekanan keperluan dalam pencapaian tertentu, juga menjaga kestabilan dalam kelompok dan melaksanakan keputusan organisasional.

3. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan sikap yang di harapkan dapat menekan karyawan agar mengikuti dan menaati berbagai peraturan yang sudah di setujui.

4. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan sikap seseorang atau tindakan individu dalam mengatasi dan bertindak terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan terhadap peraturan-peraturan yang sudah di setujui.

#### 5. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman atau sanksi berat terhadap karyawan yang sudah sering melakukan kesalahan yang berulang-ulang.

#### **2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja**

Terdapat tiga tujuan disiplin menurut pandangan (Syarkani, 2017: 368) yaitu sebagai berikut:

1. Memberi sifat konsisten, tujuan pokok ialah memastikan bahwa perilaku pekerja sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan.
2. Mewujudkan hubungan yang sinergis antara atasan dengan bawahan, tujuan pokok ialah mewujudkan atau menjaga rasa saling menghormati dan rasa saling percaya terhadap atasan dan bawahan.
3. Meningkatkan produktifitas pekerja, tujuan utamanya ialah mendukung pekerja menjadi lebih berhasil atau sukses dan mengarahkan pada pencapaian yang lebih tinggi,

#### **2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja**

Kedisiplinan menjadi perilaku pada seseorang yang mentaati peraturan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Azwar, 2016: 6) yaitu:

1. Potensi yang dimiliki individu dalam membandingkan kapabilitas yang dimiliki.
2. Teladan pemimpin di jadikan anutan bagi bawahan.



3. Gaji atau bonus secara langsung membawa pengaruh dalam peningkatan disiplin kerja.
4. Keadilan untuk semua karyawan dari atasan
5. Pengawasan mendalam dari atasan untuk menaikan kedisiplinan karyawan.
6. Sanksi hukuman yang dijatuhkan kepada pekerja apabila melakukan pelanggaran pada aturan dalam organisasi.
7. Ketegasan dari atasan untuk menerapkan hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran pada aturan dalam organisasi.
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis dari atasan kepada karyawan.

#### **2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja**

Teori (Tetuko & Winarningsih, 2017: 7) menyatakan indikator pada variabel ini adalah:

1. Aturan atas jangka bekerja yang sesuai dengan jam kerja, *break time*, jam pulang dan lainnya.
2. Aturan atas pakaian yang layak saat menjalankan pekerjaan
3. Aturan atas cara berhubungan bersama sesama teman dalam bekerja
4. Aturan mengenai kebijakan yang sudah di tetapkan oleh kantor kepada pekerja.

#### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.3.1 Pengertian**

(Tetuko & Winarningsih, 2017: 7) menyatakan job performance dikenal sebagai kinerja yang ada dalam pekerjaan dengan fungsi bermaksud agar dapat

mengetahui apresiasi kerja yang telah dilakukan oleh individu dan juga pengukuran kuantitas dan kualitas kerja dari hasil pekerjaan yang dijalankan. Sesuatu yang digunakan untuk menilai atas untuk pertimbangan metode prosedur presentasi usaha yang dikerjakan perusahaan yang sudah berjalan secara teratur dengan mempunyai tujuan yang sesuai dengan harapan dikenal sebagai kinerja karyawan.

Menurut (Ghozali, 2017: 133) kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dengan ketentuan yang ada yang akhirnya berlangsung dengan memberikan hasil yang baik dan juga memberikan imbak hasil yang memuaskan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi pekerjaan yang diselesaikan karyawan tersebut.

(Astutik, 2017: 148) kinerja suatu kelompok adalah penambahan kinerja kepada semua orang yang bekerja di internal organisasi tersebut, dengan kata lain upaya peningkatan kinerja suatu kelompok di lihat melalui hasil kinerja masing-masing individu. Dari penjelasan di atas bisa di artikan bahwa kinerja merupakan standar pelaksanaan kinerja organisasi yang disebabkan oleh prestasi pekerja wajib ditingkatkan secara konsisten dalam usaha pemantauan dan meningkatkan prestasi organisasi.

Menurut (Wibowo, 2018: 5) kinerja merupakan kemampuan dalam pencapaian kinerja yang diperoleh seorang karyawan melalui usaha dan kemampuan atas usaha yang di lakukan oleh karyawan ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang sudah ditugaskan dan diserahkan kepada karyawan tersebut. Kinerja merupakan suatu hasil yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-

indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam giliran tertentu (Pramularso, 2017: 172).

Penjelasan di atas mengenai kinerja karyawan dan kesimpulan yang ada yaitu suatu pengukuran yang jatuh pada karyawan dengan maksud agar dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut saat bekerja. Prestasi kerja menjadi standar pelaksanaan kinerja organisasi dan wajib ditingkatkan secara konsisten dalam usaha pemantauan dan meningkatkan prestasi organisasi.

#### **2.1.3.2 Unsur-unsur Pengukuran Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa unsur-unsur pengukuran kinerja karyawan menurut (Hasibuan & Bahri, 2018: 73) sebagai berikut:

1. Prestasi  
Penilaian dari pekerjaan dari kuantitas dan kualitas yang di pengaruh oleh karyawan.
2. Disiplin  
Penilaian dalam mengikuti pedoman yang dibuat dan mengerjakan pekerjaan seseuai dengan arahan yang sudah di berikan.
3. Inovatif  
Penilaian kapasitas kepada karyawan untuk mengembangkan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif.
4. Kolaborasi  
Penilaian dari kerja sama dan partisipasi karyawan secara vertikal maupun horizontal agar dapat mendapatkan hasil kerja yang efektif.
5. Koneksi

Penilaian dalam melaraskan berbagai macam kriteria komponen dalam menciptakan strategi manajerial yang baik.

6. Tanggung Jawab

Penilaian ketersediaan pekerja untuk melakukan pertanggung jawaban atas tindakan, hasil kerja, fasilitas, dan perilaku dalam bekerja.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Ada 5 faktor yang bisa pengaruhi motivasi diungkapkan oleh (Jufrizen, 2018: 408) sebagai berikut:

1. Efisiensi dan efektifitas
2. Tanggung jawab
3. Peraturan
4. Gagasan
5. Komunikasi

### **2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diangkat dari pandangan (Safitri, 2018: 199) sebagai berikut:

1. Kuantitas  
Bagaimana tingkah laku setiap karyawan mengerjakan apa yang sebaiknya di kerjakan
2. Kualitas  
Berapa kecepatan dan kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam sehari kerja
3. Keandalan

Bagaimana keandalan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa melakukan kesalahan.

#### 4. Kehadiran

Berapa jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan masa kerja

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penulis mengutip dua belas jurnal penelitian sebagai penjelasan lebih mendalam dan lebih memberikan keyakinan atas penelitian yang dijalankan dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisi	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Azwar, 2016)	Y = Kinerja Karyawan X <sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan X <sub>2</sub> = Komunikasi X <sub>3</sub> = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Berganda	Kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan
2.	<i>The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, And Competence on Employee Performance</i> (Jeffrey & Dinata, 2017)	Y = <i>Employee Performance</i> X <sub>1</sub> = <i>Work Motivation</i> X <sub>2</sub> = <i>Work Discipline</i> X <sub>3</sub> = <i>Competence</i>	Analisis Regresi Berganda	1. <i>Employee performance</i> secara parsial dipengaruhi oleh <i>work motivation</i> . 2. <i>Employee performance</i> secara parsial dipengaruhi oleh <i>work discipline</i>
3.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan (Pramularso, 2017)	Y = <i>Employee Performance</i> X = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Sederhana	Kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja
4.	Pengaruh Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrosida Gresik (Tetuko & Winarningsih, 2017)	Y = Kinerja Karyawan X <sub>1</sub> = Motivasi X <sub>2</sub> = Insentif X <sub>3</sub> = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Berganda	1. Pada PT. Petrosida Gresik, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi 2. Pada PT. Petrosida Gresik, kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado (Tamarindang <i>et al.</i> , 2017)	Y = Kinerja Karyawan X <sub>1</sub> = Kepemimpinan X <sub>2</sub> = Motivasi X <sub>3</sub> = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Berganda	1. Pada Bank BNI Cabang Manado, kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi 2. Pada Bank BNI Cabang Manado, kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

(Lanjutan) Tabel 2.1

6.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar.  (Syarkani, 2017)	$Y = \text{Kinerja Karyawan}$ $X = \text{Disiplin Kerja}$	Analisis Regresi Sederhana	Kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja.
7.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya  (Farizki & Wahyuwati, 2017)	$Y = \text{Kinerja Karyawan}$ $X_1 = \text{Motivasi Kerja}$ $X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$	Analisis Regresi Berganda	RSU. Bhakti Rahayu Surabaya memiliki kinerja karyawan yang dipengaruhi signifikan dan positif oleh motivasi kerja.
8.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar  (Ghozali, 2017)	$Y = \text{Kinerja Karyawan}$ $X_1 = \text{Motivasi Kerja}$ $X_2 = \text{Kepuasan Kerja}$ $X_3 = \text{Kemampuan Kerja}$	Analisis Regresi Berganda	Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar memiliki kinerja pegawai yang dipengaruhi secara simultan signifikan oleh motivasi kerja
9.	Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado  (Cesilia <i>et al.</i> , 2017)	$Y = \text{Kinerja Karyawan}$ $X_1 = \text{Disiplin Kerja}$ $X_2 = \text{Perencanaan Karir}$ $X_3 = \text{Kompetensi}$	Analisis Regresi Berganda	Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado memiliki kinerja karyawan yang secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja.
10.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado  (Tamba <i>et al.</i> , 2018)	$Y = \text{Kinerja Karyawan}$ $X_1 = \text{Disiplin Kerja}$ $X_2 = \text{Loyalitas}$	Analisis Regresi Berganda	PT. Columbindo Perdana Cabang Manado memiliki kinerja karyawan yang secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja.
11.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening  (Suhardi, 2019)	$Y = \text{Kinerja Karyawan}$ $X_1 = \text{Motivasi Kerja}$ $X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$ $X_3 = \text{Kompensasi}$	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) melalui program AMOS	Kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja.
12.	Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo  (Mashudi <i>et al.</i> , 2020)	$Y = \text{Kinerja Karyawan}$ $X_1 = \text{Motivasi Kerja}$ $X_2 = \text{Kedisiplinan Kerja}$ $X_3 = \text{Lingkungan Kerja}$	Analisis Regresi Berganda	1. PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo memiliki kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi 2. PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo memiliki kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

**Sumber:** Peneliti terdahulu

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

Dalam pemberian motivasi dari perusahaan kepada pekerjanya secara konsisten dan komitmen akan berdampak pada kinerja karyawan menjadi lebih baik dan dapat membentuk kedisiplinan kerja kepada karyawan dan menambah inovasi dan efisiensi pada kinerja karyawan.

### **2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

(Wibowo, 2018: 179) menyatakan bahwa pada diri individu akan memiliki motivasi dasar yang kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai factor. Faktor tersebut memerlukan organisasi untuk memberikan arahan ada pekerja agar terciptanya motivasi diri yang kuat sehingga tercapai rasa ingin bekerja yang benar dan rasa ingin membangunkan diri menjadi orang yang dapat berguna bagi orang sekitar. Perlu dilakukan penghindaran sifat saling menjatuhkan sesama teman kerja karena dalam suatu organisasi dibutuhkan kerja sama yang kuat sehingga tercapainya kinerja karyawan yang maksimal dan tentunya perlu berdasarkan pengawasan manajemen perusahaan.

### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

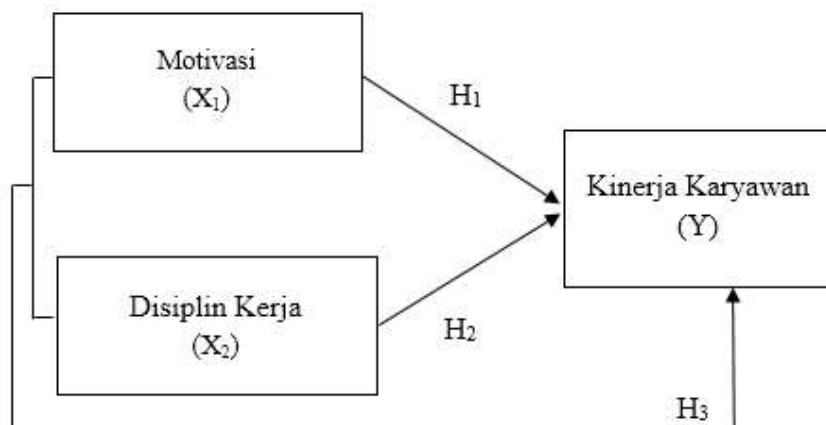
(Syafriana, 2017: 7) berpandangan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja bermaksud agar manajemen yang dimiliki perusahaan seperti SDM dapat berjalan baik sehingga terciptanya kinerja yang maksimal. Disiplin kerja adalah suatu potensi yang dimiliki individu dalam menjalankan pekerjaannya dengan benar, sesuai aturan yang ada tanpa melakukan pelanggaran pada aturan ditetapkan oleh pihak perusahaan. disiplin melambangkan sebagai sikap minat dan perilaku yang menampilkan tahap

kesetiaan dan bertanggung jawab terhadap berbagai pedoman yang bertindak memperbaiki pelanggaran kebijakan dalam kelompok mengikuti setiap kebijakan yang ditetapkan.

### 2.3.3 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Endang & Sari, 2019: 6) memaparkan bahwa motivasi dan disiplin kerja akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan jika dilakukan dengan baik dan konsisten, dengan adanya dorongan dari motivasi dan tuntutan disiplin kepada karyawan maka akan berdampak baik kepada organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang lebih optimal lagi.

Pada penjelasan yang sudah ada di atas maka peneliti menggambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan pola referensi yaitu:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Kerangka berpikir yang ada maka hipotesis pada penelitian dapat dinyatakan seperti:



- H<sub>1</sub> : Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas dipengaruhi oleh motivasi
- H<sub>2</sub> : Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas dipengaruhi oleh disiplin kerja
- H<sub>3</sub> : Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas secara bersama-sama dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja.