

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Motivasi**

###### **2.1.1.1. Definisi Motivasi**

Salah satu unsur yang mempengaruhi perilaku manusia adalah motivasi. Kapasitas untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu yang memotivasi seseorang, mendorong mereka untuk menahan dan memuaskan dorongan mereka, dan mengarahkan mereka ke jalan yang benar dikenal sebagai kemampuan motivasi. Ini juga dikenal sebagai keinginan, kebutuhan akan dukungan, atau dorongan.

Motivasi kerja adalah keadaan di mana seseorang didorong, dirangsang, atau tergerak untuk melakukan kegiatan yang ditugaskan kepada mereka di tempat kerja untuk memenuhi tujuan organisasi (Jufrizen, Tiara Safani Sitorus, 2021: 842).

Proses membujuk seseorang untuk melakukan sesuatu yang ingin dicapainya disebut motivasi. Untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan, Anda harus mengambil dua langkah. Yang pertama adalah untuk mengamankan kompensasi pribadi untuk tenaga kerja mereka. Kemudian, Anda dibayar untuk setiap tugas baru yang diberikan kepada Anda untuk memenuhi tuntutan organisasi Anda dan orang-orang tertentu (Ahmad Prayudi, 2021: 78).

Ada dorongan internal yang disebut motivasi. karyawan yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan tindakan mereka. Pengaruh motivasi terhadap kinerja, baik besar maupun kecil. Karyawan bergantung pada potensi

motivasi tertentu. Oleh karena itu, aktivitas yang dihasilkan dari motivasi dalam konteks ini ditentukan. Subjek penting adalah mengendalikan dan memelihara perilaku karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi (Efrinawati, Yusup Suarni, Norawati Supardi, 2022: 2684).

Motivasi dalam bekerja Entah itu berasal dari dalam diri seseorang atau tidak, itu adalah dorongan yang berkembang di dalam diri mereka. Secara proaktif terlibat dalam pekerjaan di luar. Dengan menggunakan semua bakat dan keterampilannya, ia berusaha keras untuk menghasilkan hasil jerih payahnya agar dapat dipuaskan dan dipenuhi keinginannya (Suhardi, 2019: 299).

Jadi bisa ditarik beberapa kesimpulan dari beberapa pendapat ahli diatas yakni Motivasi kerja inilah yang mendorong seseorang untuk melakukannya. bekerja tanpa lelah untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

#### **2.1.1.2. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Septyanto & Pertiwi, 2020: 26) Faktor yang mampu untuk bisa mempengaruhi Motivasi diantaranya yakni :

1. Motivasi Instinsik

Motivasi Instinsik adalah spesies yang aktif dan bekerja dengan baik tanpa stimulus tambahan dari seseorang yang menjalankannya.

2. Motivasi Ektrinsik

Motivasi Ektrinsik merupakan jenis yang bersifat aktif individu dan memiliki fungsi dikarenakan ada dorongannya dalam individu seseorang.

### **2.1.1.3. Indikator Motivasi**

Indikator motivasi yang ada didalam pengujian ini dikutip dari (Nababan & Siagian,2020: 159) yakni :

1. **Kebutuhan Fisik**

Jika Anda memberikan bonus, Anda juga dapat menjamin gaji, memberikan jaminan transportasi, makanan, penginapan, dan fasilitas lainnya.

2. **Kebutuhan Sosial**

Kolaborasi antara anggota kelompok ini untuk menumbuhkan pemahaman tentang proses mencintai dan dicintai.

3. **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.**

Asuransi pensiun merupakan salah satu bentuk jaminan sosial. Persyaratan untuk mencapai kecelakaan dan keselamatan kesehatan pekerja.

4. **Kebutuhan dorongan dalam mencapai Tujuan.**

Berusahalah untuk merasakan keinginan untuk mendorong diri sendiri untuk menyerahkan semua kecerdasan, bakat, potensi, dan keterampilan Anda. Proses Implementasi in-house akan dilakukan sebagai bagian dari pelatihan.

5. **Kebutuhan akan Penghargaan.**

Sebuah pertanyaan yang disebut sebagai nilai dasar Kemampuan seperti syarat untuk bersyukur Amati bagaimana kinerja para pemimpin dan rekan kerja.

## **2.1.2. Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1. Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu hal yang terbentuk dan terciptanya kondisi proses yang dilalui melalui serangkaian perilaku yang mana nilai-nilai ketaatan ketertiban, keteraturan dan kepatuhan ditunjukkan oleh seseorang. Karena pada diri seseorang tersebut sudah menyatu atau tertanam maka beban yang ada tidak akan dirasakan sehingga dapat disikapi, bahkan jika tidak ada beban tersebut maka seseorang akan merasa tidak akan lazim. Perilaku dalam kehidupan telah menjadi nilai-nilai kepatuhan. Binaan melalui pendidikan, keluarga atau pengalaman kerja menjadi proses untuk terciptanya sikap dan perilaku seseorang sehingga menjadi keteladanan pada lingkungannya. Disiplin akan menjadikan diri seseorang sehingga akan mengetahui mana sesuatu hal yang harus dikerjakan dengan wajib dan tidak boleh dilakukan (Syafriana, 2017).

Syafriana (2017) berpendapat bahwa sikap mental, sikap kelakuan dan pemahaman merupakan pembagian dari tiga aspek dari disiplin dimana sikap taat dan tertib dari pengembangan atas latihan umumnya disebut sikap mental. Kesanggupan hati, cermat dan mentaati suatu hal yang diwajibkan disebut sebagai sikap kelakuan. Kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mentaati norma-norma yang berlaku dalam peraturan perusahaan merupakan hal kedisiplinan. Dari berbagai uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya bagi suatu organisasi disiplin menjadi suatu hal penting sebagai alat atau sarana yang eksistensinya harus dipertahankan karena dengan adanya disiplin yang tinggi maka setiap bawahan atau karyawan yang ada dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai

dengan rencana bahkan peraturan kepegawaian dapat (Nugraheni & Rahmayanti, 2016).

Sutrisno (2019) berpendapat bahwasanya sikap hormat terhadap ketetapan dan peraturan perusahaan oleh karyawan dapat disesuaikan dengan secara sukarela adalah bentuk dari disiplin kerja.

Arief dan Suwanto (2020) menyatakan bahwa menerapkan atau menjalankan ketentuan maupun peraturan adalah bentuk disiplin kerja yang diusahakan oleh manajemen organisasi perusahaan untuk diterapkan maupun dijalankan oleh karyawanm tanpa terkecuali.

Rivai (Jalil, 2018) mengatakan bahwa kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mentaati norma-norma sosial yang berlaku merupakan bentuk kedisiplinan dan unumnya manajer menjadikannya sebagai alat ukur dalam upaya mengubah perilaku karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya peraturan merupakan sikap disiplin yang telah dibuat dalam sebuah organisasi perusahaan dan harus dilaksanakan serta dipatuhi oleh semua karyawan disemua level dan dengan sukarela harus dijalankan. Dalam suatu organisasi semakin tinggi disiplinnya maka pencapaian perusahaan akan semakin tinggi pula yang diperolehnya.

#### **2.1.2.2. Jenis Disiplin**

Menciptakan suatu kondisi yang tertib, teratur dan dilaksanakannya pekerjaan sesuai rencana merupakan tujuan dasar disiplin kerja agar dapat terealisasi tujuan perusahaan. Manajemen yang melaksanakan pekerjaan dan menegakkan kedisiplinan secara terus menerus bermaksud untuk memotivasi para pegawai

karena ada sanksi yang diterapkan jika dilanggar sehingga dilaksanakan dengan baik.

Menurut Arief & Suwanto (2020), tujuan dilaksanakan disiplin kerja adalah :

- a. Pembentukan sikap kendali diri yang positif

Pegawai yang memiliki sikap kendali yang positif tentunya diharapkan dalam sebuah organisasi sehingga dirinya akan selalu berusaha untuk disiplin tanpa ada aturan yang dianggapnya pemaksaan dan sadar sehingga kualitas produk diperoleh tanpa atasan yang memberi banyak peraturan.

- b. Pengendalian kerja.

Standar dan tata tertib yang merupakan pengendalian kerja oleh perusahaan atau organisasi bertujuan untuk keefektifan dan kesesuaian pekerja dengan tujuan yang telah ditentukan.

- c. Perbaikan sikap

Pelatihan, orientasi, sanksi yang diberlakukan dan tindakan-tindakan yang dibuat dan diterapkan kepada karyawan diharapkan dapat memperbaiki dan merubah sikap karyawan.

- d. Mewujudkan kemampuan kerja pegawai dengan memperbaiki efektivitas dalam rangka mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Hertatik dalam (Pramularso, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerna terdapat berbagai jenis. Diantaranya ada 5 jenis yakni:

1. Disiplin Diri

Diri sendiri mengembangkan sikap disiplin dan dikontrol. Hal ini merupakan bentuk tanggung jawab pribadi yang muncul berupa manifestasi

dan aktualisasi yang berarti menerima dan mengakui diluar dirinya berupa nilai-nilai.

## 2. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah rasa patuh dan taat serta tunduknya kelompok dalam organisasi akan perintah, ketentuan dan peraturan yang berlaku, serta dapat mengendalikan diri dari kepentingan atau dorongan dalam upaya mencapai tujuan dan cita-cita tertentu, serta memelihara organisasi yang stabil dalam menjalankan standar.

## 3. Disiplin Preventif

Disiplin prevatif merupakan disiplin untuk mendorong dan bertujuan pada karyawan agar menaati dan berdisiplin dengan berbagai standar serta ketetapan peraturan.

## 4. Disiplin Korektif

Suatu upaya untuk menindak dan memperbaiki karyawan yang melakukan pelanggaran atas aturan yang berlaku merupakan bentuk definisi dari disiplin kolektif.

## 5. Disiplin Progresif

Pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang merupakan disiplin progresif.

### **2.1.2.3. Indikator Disiplin**

Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.p Hasibuan (2017:194) yaitu:

#### 1. Kehadiran ditempat kerja

Karyawan yang memiliki disiplin kerja umumnya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan hal ini dapat dijadikan penilaian indikator dasar terhadap kinerja karyawan.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pedoman kerja yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan berupa pedoman dan prosedur umumnya tidak akan dilanggar dan dilalaikan oleh karyawan yang memiliki ketaatan.

3. Tanggungjawab berupa hasil kerja yang sesuai dengan prosedur berupa hasil dari ketaatan pada standar kerja karyawan dan hal tersebut senantiasa diselesaikan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan dengan kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, teliti dan penuh dengan perhitungan dalam bekerja, serta selalu memanfaatkan dengan cara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Tindakan yang tidak sopan ke pelanggan umumnya ada juga beberapa karyawan yang melakukannya atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas, sehingga disiplin kerja karyawan yang dilihat dari ketidak etisan tersebut terjadi.

Fadillah dan Sulastini, (2017) mengemukakan disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja, yaitu :

1. Ketepatan waktu



Karyawan yang dikatakan disiplin merupakan karyawan yang saat datang bekerja, istirahat dan pulang kantor secara tepat waktu, tertib dan teratur.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Disiplin kerja yang baik juga dapat dikatakan jika karyawan dalam sebuah perusahaan tersebut memiliki rasa secara berhati-hati saat menggunakan peralatan kantor sehingga kerusakan atas peralatan tersebut dapat terhindar.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Tugas yang senantiasa diselesaikan karyawan berdasarkan beban kepadanya dengan tanggungjawab penuh dan sesuai prosedur hasil kerjanya dapat pula dikatakan karyawan tersebut memiliki kedisiplinan kerja.

4. Ketaatan terhadap peraturan kantor

Cermin yang disiplin kerja tinggi juga karyawan yang pada saat kerja menggunakan seragam kantor, membuat ijin bila tidak masuk kerja, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas dan itu adalah peraturan kantor yang ditaatinya.

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

### **2.1.3. Pengalaman Kerja**

#### **2.1.3.1. Definisi Pengalaman Kerja**

Menurut (Harlina & Bachri, 2019) pengalaman kerja adalah bentuk tindakan seseorang yang dilaksanakannya dan diperolehnya sehingga menunjukkan waktu berapa lama seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan benar dan baik. Berbagai jenis bentuk jabatan juga merupakan pengalaman kerja yang pernah ditempati dan diperoleh seseorang.

Keahlian yang dimiliki karyawan juga disesuaikan dengan pengalaman kerja yang diperolehnya selama bekerja. Menurut (Henny, 2019) keahlian serta pemahaman yang dimiliki karyawan atau telah dikuasainya untuk menjalankan pekerjaannya dengan bagus dan benar merupakan pengalaman kerja.

Suatu keahlian yang diperoleh dan dipegang karyawan itu sendiri dari organisasinya dan kemahiran yang karyawan kuasai dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya merupakan bentuk pengalaman kerja (Romauli Situmeang, 2017).

Dari beberapa pengertian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja merupakan keahlian serta pemahaman berupa tahapan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan dapat diukur dengan kinerja yang dilakukannya berdasarkan target yang telah ditentukan.

Kinerja yang baik diharapkan dapat diberikan oleh karyawan dengan pengalaman kerja yang sebelumnya diperoleh. Semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh karyawan tentu akan semakin besar pula kemahirannya saat melaksanakan tugas yang ditargetkannya serata prilaku dan pola pikir dapat

dimiliki saat akan menggapai tujuan. Dengan adanya pengalaman kerja maka karyawan tersebut akan lebih mudah dalam menjalankan pekerjaannya tanpa harus kebingungan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu dan konsisten dengan memilih karyawan sesuai dengan pekerjaannya dan pengalaman yang diperoleh sebelumnya untuk mencapai target kerja.

### **2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Handoko (2016) menjabarkan faktor pengalaman kerja diantaranya:

1. Sikap dan harapan akan tanggung jawab dan wewenang
2. Keterampilan kritis dan manipulatif untuk mencapai keterampilan kritis dan analitis.
3. Teknologi dan kapabilitas, untuk mengevaluasi kapabilitas dan kinerja kerajinan tangan.

Agustina Simanjuntak (2022) menjelaskan bahwa, saat ini pengalaman kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan menjadi tolak ukur dan ini merupakan hal yang sangat penting diketahui. Seperti pembahasan tentang pengalaman kerja di atas yang dapat disimpulkan kompetensi seseorang karyawan dapat diukur dengan pengalaman kerja yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaannya. Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya pengalaman kerja mengingat hal tersebut sangat penting yakni waktu periode yang ditempuh selama ini, aktualisasi, saluran, dan pekerjaan serta hasil akhir. Di bawah ini dapat difinisikan sebagai berikut:

1. Waktu Yang Ditempuh

Waktu yang dihabiskan karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat membuat karyawan akan semakin memiliki pengalaman kerja kerasah yang efektif dan efisien. Dan jika semakin lama dimilikinya maka akan semakin baik.

#### 2. Saluran Jenis

Tugas yang dilakukan karyawan dan banyaknya jenis pekerjaan akan membuat karyawan memiliki pengalaman kerja yang lebih baik.

#### 3. Aktualisasi

Pengaktualisasi dilapangan atas pekerjaannya dengan sikap yang baik serta menerima segala tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan tanpa ada rasa pemaksaan akan membuat karyawab lebih memiliki pengalaman kerja sehingga arah positif dapat diperoleh diri karyawan.

#### 4. Hasil Akhir

Beberapa pengalaman kerja yang dikuasai karyawan akan dapat membantunya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cepat dibidangnya.

### **2.1.3.3.Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut (pitryani & Halim, 2020: 62) bahwa indikator pengalaman kerja dibagi menjadi :

#### 1. Lama Bekerja

Indikator yang menjadi tolak ukur karyawan merupakan lamanya seseorang dalam bekerja sehingga memahami dan mengerti tugas -tugas serta struktur bekerja dibandingkan dengan seseorang yang memiliki pengalaman kerja

singkat, seseorang yang memiliki pengalaman kerja akan mudah dengan paham struktur pekerjaannya.

2. Tingkat skill & wawasan

Skil dan wawasan mengacu pada kemampuan tingkatan tahap yang digunakan sebagai alat ukur saat melakukan pekerjaan dan kemampuan berpikir seseorang karyawan secara rasional diberikan padanya.

3. Tingkat penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan.

Karyawan yang memiliki tingkat penguasaan terhadap peralatan yang digunakannya saat berkeja menjadikannya untuk lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dengan tingginya penguasaan yang diperoleh dari pengalaman membuatnya akan lebih mudah dalam bekerja.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah ukuran yang dapat digunakan dalam kaitannya dengan pengukuran kinerja tugas atau kinerja organisasi. Ini dapat digunakan untuk membandingkan tanggung jawab yang ditawarkan oleh suatu organisasi dalam periode waktu tertentu sebagai akibat dari pelaksanaan tugas (Jufrizen, Tiara Safani Sitorus, 2021: 842).

Kinerja adalah ukuran yang dapat digunakan dalam kaitannya dengan pengukuran kinerja tugas atau kinerja organisasi. Ini dapat digunakan untuk membandingkan tanggung jawab yang ditawarkan oleh suatu organisasi dalam periode waktu tertentu sebagai akibat dari pelaksanaan tugas (Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi, 2021: 38).

Pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya untuk jangka waktu tertentu dalam kaitannya dengan ruang lingkup nilai atau standar tertentu yang ditetapkan dalam suatu organisasi disebut sebagai kinerja mereka (Efrinawati, Yusup Suarni, Norawati Supardi, 2022: 2684).

Dengan menyelesaikannya, Anda ingin menemukan kemampuan Anda. kewajiban untuk menyelesaikan. Tingkat pencapaian Anda tersirat oleh kinerja Anda. upaya berkelanjutan untuk mencapai tujuan, ambisi, dan visi Sebagaimana dinyatakan dalam strategi strategis organisasi, misi (Harahap & Triyatayasa, 2020: 122).

Keahlian pekerja merupakan pengetahuan khusus yang digunakan pekerja untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Target Seperti yang diantisipasi, hasilnya terhubung. eksekusi Untuk mengawasi kinerja staf, itu beroperasi secara berurutan. jika penilaian Tugas karyawan harus lebih menuntut daripada kinerjanya, dan penting untuk memperhatikan agensi untuk mendapatkan penilaian kinerja karyawan yang menguntungkan (Farisi et al., 2020: 18).

#### **2.1.4.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Jufrizen, Fadilla Puspita, 2021: 38) menyampaikan teori kinerja karyawan, mereka juga menyertakan penjelasan tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Juga termasuk faktor-faktor yang relevan diantaranya yakni :

1. Keahlian.
2. Teknologi.
3. Energi.

4. Kompensasi.
5. Kejelasan akan tujuan.
6. Serta keamanan.

#### **2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Dwianto, 2019: 214) indicator-indikator yang terdapat dalam kinerja adalah :

1. Kualitas, atau derajat output berdasarkan barometer, yang dianggap mewakili pencapaian akurasi, keterampilan, presisi, dan hasil.
2. Kapasitas keluaran berdasarkan kuantitas, atau waktu kerja, yang intinya adalah seberapa cepat pekerjaan itu selesai.
3. Pelaksanaan pekerjaan, atau tanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tugas tertentu.
4. Tanggung jawab, atau hasil dari penggunaan hak, kewajiban, dan kekuasaan seseorang.

#### **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan peneliti dalam membuat penelitian yang berkaitan dengan variabel tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini, dan peneliti ini juga mengadopsi atau mengambil berbagai teori serta membandingkannya dengan hasil penelitian ini nantinya.:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Hellen & Wasiman, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai Di Pt Cendana Han Wijaya	Regresi Linear berganda	Variabel Motivasi Berdampak Positif serta Signifikan Pada Kinerja Pegawai
2.	(Manikottama & Hubeis, 2019)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi	Structural Equation Model (SEM)	Motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	(Asmalah et al., 2021)	Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Yayasan Aky Cireundeu	Analisis Regresi Linier Sederhana	Komunikasi dan Motivasi dilihat dari Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(99,270 > 2,690)$ , hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < Sig.$
4.	(Sembiring & Marbun, 2021)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN	Analisis Regresi Linier Berganda	pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara
5.	(Hermanto & Suhardi, 2021)	Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Graha Dwi Perkasa	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Dwi Perkasa

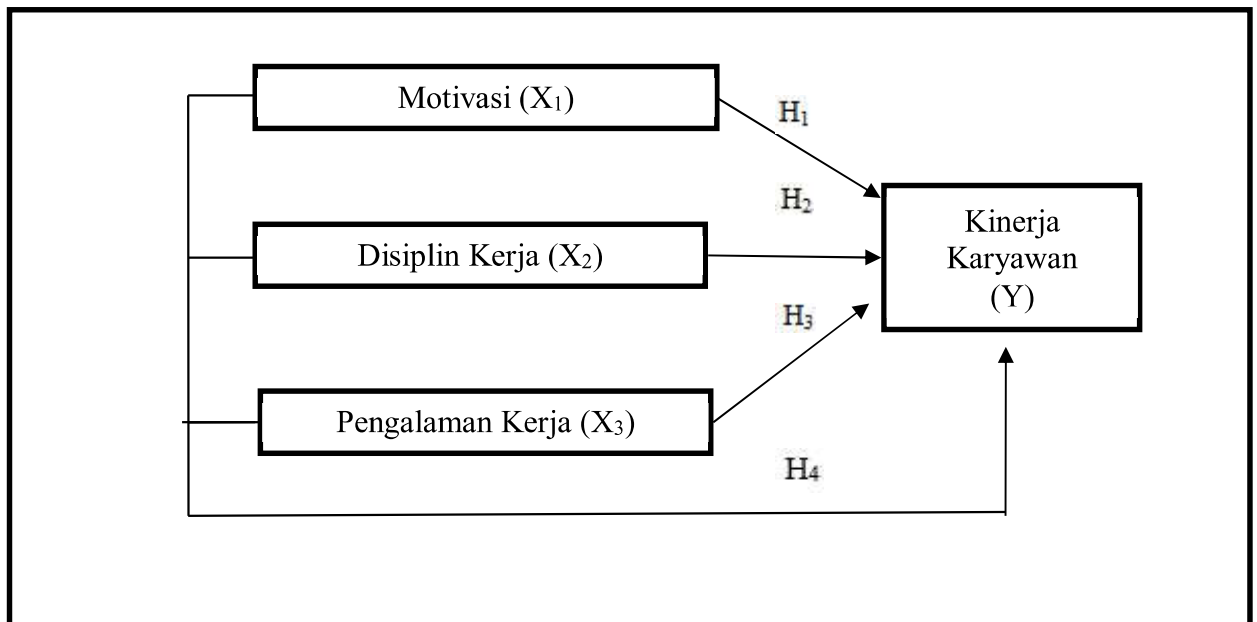


6.	(Dewi & Suhardi, 2021)	Pengaruh Disiplin, Etika Kerja Dan lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pt Sentosa Prima Utama	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin , etika kerja, dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Prima Utama.
7.	(Eka, 2021)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan	Analisis Regresi Linier Berganda	PT. Mega Finance yang berada di Kantor Pusat Jakarta Selatan kinerja karyawannya secara simultan dapat dipengaruhi dengan motivasi dan disiplin karyawannya.
8.	(Harahap & Tirtayasa, 2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kuala Namu kinerja karyawannya dapat dipengaruhi dengan kepuasan kerja, motivasi dan disiplin

Sumber : Peneliti, 2022

### 2.3. Kerangka Pemikiran

(Sujarweni, 2020) mengklaim bahwa ide-ide yang dikumpulkan dengan pendapat yang dianggap setara dengan penelitian yang dilihat sebelumnya digunakan untuk menggambarkan kerangka berpikir. Kerangka pemikirannya dapat digambarkan dalam bentuk diagram gambar berikut ini :



**Sumber:** Diolah Peneliti (2022)

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

#### 2.4. Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zeng Guang Fa.
- H<sub>2</sub> : Disiplin mampu untuk berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zeng Guang Fa
- H<sub>3</sub> : Pengalaman kerja mampu untuk berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zeng Guang Fa.
- H<sub>4</sub> : Motivasi, disiplin, pengalaman kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zeng Guang Fa.