

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

###### **2.1.1.1. Pengertian Motivasi**

Menurut Hasyim *et al.* (2020) motivasi didefinisikan sebagai proses yang mengaktifkan, memelihara, dan mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi kebutuhan dasar, persepsi individu, dan kondisi lingkungan. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai kesejahteraan subjektif dan efektivitas fungsional dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Prinsip-prinsip dari motivasi meliputi kontrol internal, kompetensi, relevansi, dan autonomi. Indikator motivasi meliputi intensitas dorongan, persistensi, orientasi tujuan yang positif, kinerja, produktivitas, komitmen, kepuasan kerja, tingkat turnover, dan tingkat absensi.

Menurut Sari *et al.* (2022) motivasi didefinisikan sebagai proses yang mengarahkan dan memelihara perilaku individu untuk mencapai tujuan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi kebutuhan, persepsi, lingkungan, serta faktor-faktor biologis dan psikologis. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai kesempurnaan dalam hidup dan karier individu. Prinsip-prinsip dari motivasi meliputi kesadaran akan tujuan, dorongan untuk mencapai tujuan, serta kontrol diri dan pembelajaran. Indikator motivasi meliputi tingkat energi, fokus, dan komitmen dalam mengejar tujuan, serta tingkat kinerja dan produktivitas.

Menurut Alrawahi *et al.* (2020) motivasi didefinisikan sebagai proses yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Herzberg termasuk faktor-faktor internal seperti kepuasan kerja, kesempatan untuk pengembangan diri, dan pengakuan, serta faktor-faktor eksternal seperti kondisi kerja yang layak dan pendapatan yang memadai. Tujuan dari motivasi menurut Herzberg adalah untuk mencapai kesejahteraan subjektif dan kesempurnaan profesional. Prinsip-prinsip dari motivasi menurut Herzberg meliputi kepuasan kerja, pengembangan diri, dan pengakuan. Indikator motivasi menurut Herzberg meliputi tingkat kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, dari kajian teori di atas dapat dilihat bahwa motivasi merupakan proses yang mengarahkan dan memelihara perilaku individu untuk mencapai tujuan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi kebutuhan dasar, persepsi individu, kondisi lingkungan, serta faktor-faktor biologis dan psikologis. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai kesejahteraan subjektif, efektivitas fungsional, dan kesempurnaan dalam hidup dan karier individu. Prinsip-prinsip dari motivasi meliputi kontrol internal, kompetensi, relevansi, autonomi, kesadaran akan tujuan, dorongan untuk mencapai tujuan, serta kontrol diri dan pembelajaran. Indikator motivasi meliputi intensitas dorongan, persistensi, orientasi tujuan yang positif, kinerja, produktivitas, komitmen, kepuasan kerja, tingkat turnover, tingkat absensi, tingkat energi, fokus, dan komitmen dalam mengejar tujuan.

### **2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sachs *et al.* (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi kebutuhan dasar, persepsi individu, dan kondisi lingkungan. Kebutuhan dasar merupakan faktor yang paling fundamental yang mempengaruhi motivasi, seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, kepuasan diri, dan kebutuhan akan pencapaian. Persepsi individu tentang diri sendiri dan lingkungannya juga dapat mempengaruhi motivasi, terutama dalam hal persepsi individu tentang kontrol diri, kompetensi, dan relevansi. Kondisi lingkungan yang menyediakan dukungan atau hambatan dalam mencapai tujuan juga dapat mempengaruhi motivasi.

Menurut Takrim dan Yuliawati (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi termasuk kebutuhan, persepsi, lingkungan, serta faktor-faktor biologis dan psikologis. Kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, kepuasan diri, dan kebutuhan akan pencapaian merupakan faktor yang paling fundamental dalam mempengaruhi motivasi. Persepsi individu tentang diri sendiri dan lingkungannya juga dapat mempengaruhi motivasi, terutama dalam hal persepsi individu tentang kontrol diri, kompetensi, dan relevansi. Kinerja karyawan, baik faktor fisik maupun sosial, juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor-faktor biologis dan psikologis seperti kondisi kesehatan dan stress juga dapat mempengaruhi motivasi.

Menurut Zhang, Jinpeng, dan Khan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi termasuk faktor-faktor internal seperti kepuasan kerja, kesempatan untuk pengembangan diri, dan pengakuan, serta faktor-faktor eksternal seperti kondisi kerja yang layak dan pendapatan yang memadai. Faktor-

faktor internal seperti kepuasan kerja, kesempatan untuk pengembangan diri, dan pengakuan merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Faktor-faktor eksternal seperti kondisi kerja yang layak dan pendapatan yang memadai juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan, namun tidak sekuat faktor internal.

Secara keseluruhan, dari kajian teori di atas dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi kebutuhan dasar, persepsi individu, kondisi lingkungan, serta faktor-faktor biologis dan psikologis. Faktor-faktor internal seperti kepuasan kerja, kesempatan untuk pengembangan diri, dan pengakuan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Faktor-faktor eksternal seperti kondisi kerja yang layak dan pendapatan yang memadai juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan, namun tidak sekuat faktor internal.

#### **2.1.1.3. Tujuan Motivasi**

Menurut Amabile (2019), tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan. Tujuan ini dapat dicapai melalui peningkatan kreativitas dan inovasi karyawan dengan cara memberikan dukungan yang tepat, membuat kinerja karyawan lebih produktif, dan memberikan pengakuan atas kontribusi yang diberikan.

Menurut McClelland (2019), tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai kesuksesan dalam hidup dan karier individu. Tujuan ini dapat dicapai melalui peningkatan kesadaran akan tujuan, dorongan untuk mencapai tujuan, dan kontrol diri dan pembelajaran.

Menurut Maslow (2019), tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai kesejahteraan subjektif dan kesempurnaan dalam hidup. Tujuan ini dapat dicapai melalui pemenuhan kebutuhan dasar, seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, kepuasan diri, dan kebutuhan akan pencapaian.

Secara keseluruhan, dari kajian teori di atas dapat dilihat bahwa tujuan motivasi dapat berbeda-beda tergantung dari pendekatan teori yang digunakan. Beberapa tujuan motivasi meliputi mencapai kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan, mencapai kesuksesan dalam hidup dan karier individu, dan mencapai kesejahteraan subjektif dan kesempurnaan dalam hidup. Namun, perlu diingat bahwa tujuan motivasi dapat berbeda-beda tergantung dari individu dan situasi yang berbeda, serta dapat berubah seiring dengan perkembangan individu dan kinerjanya.

#### **2.1.1.4. Prinsip Motivasi**

Menurut Hackman dan Oldham (2019), prinsip-prinsip motivasi meliputi *autonomy*, *relatedness*, dan *competence*. *Autonomy* adalah kebebasan dalam mengambil keputusan dan mengontrol pekerjaan, *relatedness* adalah kebutuhan untuk merasa diakui dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan, dan *competence* adalah kebutuhan untuk merasa memiliki kompetensi dan kemampuan yang cukup untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Vroom (2019), prinsip-prinsip motivasi meliputi *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. *Expectancy* adalah keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, *instrumentality* adalah keyakinan

bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan reward yang diinginkan, dan valence adalah nilai yang diberikan pada reward yang diinginkan.

Menurut Pink (2019), prinsip-prinsip motivasi meliputi *autonomy*, *mastery*, dan *purpose*. *Autonomy* adalah kebebasan dalam mengambil keputusan dan mengontrol pekerjaan, *mastery* adalah keinginan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi, dan *purpose* adalah keinginan untuk memiliki tujuan yang lebih besar dalam hidup dan pekerjaan.

Secara keseluruhan, dari kajian teori di atas dapat dilihat bahwa prinsip-prinsip motivasi meliputi *autonomy*, *relatedness*, *competence*, *expectancy*, *instrumentality*, *valence*, *mastery*, dan *purpose*. Namun perlu diingat bahwa pemah aman tentang prinsip motivasi dapat berbeda-beda tergantung dari pendekatan teori yang digunakan. Prinsip-prinsip motivasi dapat berupa kebebasan dalam mengambil keputusan dan mengontrol pekerjaan, kebutuhan untuk merasa diakui dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan, kebutuhan untuk merasa memiliki kompetensi dan kemampuan yang cukup untuk melakukan pekerjaan, keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, keyakinan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan reward yang diinginkan, nilai yang diberikan pada reward yang diinginkan, keinginan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi, dan keinginan untuk memiliki tujuan yang lebih besar dalam hidup dan pekerjaan. Namun, perlu diingat bahwa prinsip-prinsip motivasi dapat berbeda-beda tergantung dari situasi dan kondisi yang berbeda.

#### **2.1.1.5. Indikator Motivasi**

Menurut Sudjana (2020), indikator motivasi meliputi tingkat kepuasan kerja, tingkat komitmen organisasional, dan tingkat absensi kerja. Tingkat kepuasan kerja dapat diukur melalui skala kepuasan kerja yang dikembangkan, tingkat komitmen organisasional dapat diukur melalui skala komitmen organisasional yang dikembangkan, dan tingkat absensi kerja dapat diukur melalui jumlah hari kerja yang tidak dihadiri oleh karyawan.

Menurut Sumantri (2020), indikator motivasi meliputi tingkat kinerja, tingkat turnover, dan tingkat kepuasan kerja. Tingkat kinerja dapat diukur melalui skala kinerja yang dikembangkan, tingkat turnover dapat diukur melalui jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan, dan tingkat kepuasan kerja dapat diukur melalui skala kepuasan kinerja serta kerja yang dikembangkan.

Menurut Sarwono (2020), indikator motivasi meliputi tingkat produktivitas, tingkat kualitas kerja, dan tingkat keterlibatan kerja. Tingkat produktivitas dapat diukur melalui jumlah output yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu, tingkat kualitas kerja dapat diukur melalui skala kualitas kerja yang dikembangkan, dan tingkat keterlibatan kerja dapat diukur melalui skala keterlibatan kerja yang dikembangkan.

Secara keseluruhan, indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian dapat berbeda-beda tergantung dari tujuan dan kondisi yang diteliti. Beberapa indikator motivasi yang dapat digunakan meliputi tingkat kepuasan kerja, tingkat

komitmen organisasional, tingkat absensi kerja, tingkat kinerja, tingkat turnover, tingkat produktivitas, tingkat kualitas kerja, dan tingkat keterlibatan kerja.

## **2.1.2. Displin Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Sari *et al.* (2022) indikator disiplin kerja meliputi tingkat kehadiran kerja, tingkat keterlambatan kerja, dan tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan. Tingkat kehadiran kerja dapat diukur melalui jumlah hari kerja yang dihadiri oleh karyawan, tingkat keterlambatan kerja dapat diukur melalui jumlah keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan dalam satu bulan, dan tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan dapat diukur melalui jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan yang dilakukan oleh karyawan dalam satu bulan.

Menurut Sumantri (2020), indikator disiplin kerja meliputi tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan, tingkat kepatuhan terhadap jadwal kerja, dan tingkat kepatuhan terhadap etika kerja. Tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan dapat diukur melalui skala kepatuhan yang dikembangkan, tingkat kepatuhan terhadap jadwal kerja dapat diukur melalui jumlah hari kerja yang dihadiri oleh karyawan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, dan tingkat kepatuhan terhadap etika kerja dapat diukur melalui skala etika kerja yang dikembangkan.

Menurut Ratnawati *et al.* (2022) indikator disiplin kerja meliputi tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas, tingkat kedisiplinan dalam mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan, dan tingkat kedisiplinan dalam bertanggung

jawab. Tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas dapat diukur melalui skala kedisiplinan dalam menjalankan tugas yang dikembangkan, tingkat kedisiplinan dalam mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan dapat diukur melalui skala kedisiplinan dalam mematuhi peraturan yang dikembangkan, dan tingkat kedisiplinan dalam bertanggung jawab dapat diukur melalui skala kedisiplinan dalam bertanggung jawab yang dikembangkan.

Secara keseluruhan, indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian dapat berbeda-beda tergantung dari tujuan dan kondisi yang diteliti. Beberapa indikator disiplin kerja yang dapat digunakan meliputi tingkat kehadiran kerja, tingkat keterlambatan kerja, tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan, tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan, tingkat kepatuhan terhadap jadwal kerja, tingkat kepatuhan terhadap etika kerja, tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas, tingkat kedisiplinan dalam mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan, dan tingkat kedisiplinan dalam bertanggung jawab. Namun perlu diingat bahwa indikator disiplin kerja yang digunakan harus sesuai dengan tujuan dan kondisi yang diteliti.

#### **2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Effendi dan Yogie (2019) yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah pemimpin, budaya organisasi, sistem reward dan punishment, dan komunikasi. Pemimpin yang baik dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan melalui pembentukan budaya kerja yang baik dan memberikan reward atau punishment yang tepat. Budaya organisasi yang kuat juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena karyawan akan merasa lebih terikat

dan loyal dengan organisasi. Sistem reward dan punishment yang baik dapat membantu menjaga disiplin kerja karyawan dengan memberikan insentif atau sanksi yang tepat. Komunikasi yang efektif dapat membantu menjaga disiplin kerja karyawan dengan membuat karyawan merasa dihargai dan diakui.

Menurut Hasyim *et al.* (2020) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah pemimpin, budaya organisasi, iklim kerja, dan sistem pengawasan. Pemimpin yang baik dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan melalui pembentukan budaya kerja yang baik dan memberikan pengarahan yang tepat. Budaya organisasi yang kuat juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena karyawan akan merasa lebih terikat dan loyal dengan organisasi. Iklim kerja yang baik dapat membantu menjaga disiplin kerja karyawan dengan memberikan kinerja yang nyaman dan aman. Sistem pengawasan yang baik dapat membantu menjaga disiplin kerja karyawan dengan memberikan pengawasan yang efektif.

Menurut Takrim dan Yuliawati (2021) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah sistem pengawasan, sistem reward dan punishment, budaya organisasi, dan pemimpin yang baik. Sistem pengawasan yang baik dapat membantu menjaga disiplin kerja karyawan dengan memberikan pengawasan yang efektif. Sistem reward dan punishment yang baik dapat membantu menjaga disiplin kerja karyawan dengan memberikan insentif atau sanksi yang tepat. Budaya organisasi yang kuat juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena karyawan akan merasa lebih terikat dan loyal dengan organisasi. Pemimpin yang baik dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan

dengan memberikan arahan yang jelas dan konsisten serta menciptakan kinerja yang maksimal. Pemimpin juga dapat menjadi teladan dalam menjaga disiplin kerja dengan memperlihatkan perilaku yang baik dan sesuai dengan peraturan dan tata tertib perusahaan. Selain itu, faktor-faktor seperti kompensasi yang adil, pelatihan dan pengembangan, serta motivasi yang tinggi juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Sebagaimana dapat dilihat dari kajian teori di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat berbeda-beda tergantung dari penelitian yang dilakukan. Namun, faktor-faktor yang umum ditemukan meliputi pemimpin, budaya organisasi, sistem reward dan punishment, sistem pengawasan, iklim kerja, kompensasi yang adil, pelatihan dan pengembangan, serta motivasi yang tinggi.

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

Menurut Sudjana (2020), tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan membantu meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, meningkatkan efisiensi dalam pemakaian sumber daya, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Selain itu, tujuan lain dari disiplin kerja adalah untuk menjaga keamanan dan kesehatan kerja karyawan, serta meningkatkan keselamatan kerja di tempat kerja.

Menurut Sumantri (2020), tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, meningkatkan efisiensi

dalam pemakaian sumber daya, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta menjaga keamanan dan kesehatan kerja karyawan. Selain itu, tujuan disiplin kerja juga untuk meningkatkan keselamatan kerja di tempat kerja serta meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Menurut Hasyim *et al.* (2020) tujuan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan, menjaga keamanan dan kesehatan kerja karyawan, serta meningkatkan keselamatan kerja di tempat kerja. Selain itu, disiplin kerja juga dapat meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, meningkatkan efisiensi dalam pemakaian sumber daya, serta meningkatkan kepuasan pelanggan.

Secara keseluruhan, tujuan disiplin kerja dapat berbeda-beda tergantung dari penelitian yang dilakukan. Namun, tujuan yang umum ditemukan meliputi meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan, menjaga keamanan dan kesehatan kerja karyawan, meningkatkan keselamatan kerja di tempat kerja, meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, meningkatkan efisiensi dalam pemakaian sumber daya, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Namun perlu diingat bahwa tujuan disiplin kerja dapat berbeda-beda tergantung dari kondisi dan tujuan penelitian.

#### **2.1.2.4. Prinsip Disiplin Kerja**

Menurut Sudjana (2020), prinsip-prinsip dalam disiplin kerja adalah kewajiban, tanggung jawab, komitmen, dan profesionalisme. Kewajiban merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan dan tata tertib perusahaan. Tanggung jawab adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen adalah suatu hal

yang harus dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sepenuh hati. Profesionalisme adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Menurut Sumantri (2020), prinsip-prinsip dalam disiplin kerja adalah kewajiban, tanggung jawab, komitmen, dan etika kerja. Kewajiban merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan dan tata tertib perusahaan. Tanggung jawab adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sepenuh hati. Etika kerja adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan untuk menmenjaga kode etik kerja dan melakukan tugas dengan integritas. Menurut Effendi dan Yogie (2019) prinsip-prinsip dalam disiplin kerja adalah kepatuhan, kedisiplinan, dan ketaatan. Kepatuhan adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan untuk mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan. Kedisiplinan adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan untuk menjaga konsistensi dalam melakukan tugas. Ketaatan adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan untuk taat pada aturan dan perintah yang diberikan.

Secara keseluruhan, prinsip-prinsip dalam disiplin kerja dapat berbeda-beda tergantung dari penelitian yang dilakukan. Namun, prinsip-prinsip yang umum ditemukan meliputi kewajiban, tanggung jawab, komitmen, profesionalisme, etika kerja, kepatuhan, kedisiplinan, dan ketaatan. Namun perlu

diingat bahwa prinsip-prinsip dalam disiplin kerja dapat berbeda-beda tergantung dari kondisi dan tujuan penelitian.

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

Menurut Sudjana (2020), indikator disiplin kerja meliputi kehadiran kerja, kedisiplinan, dan ketaatan. Kehadiran kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja. Kedisiplinan adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi karyawan dalam melakukan tugas. Ketaatan adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat ketaatan karyawan pada aturan dan perintah yang diberikan.

Menurut Sumantri (2020), indikator disiplin kerja meliputi kehadiran kerja, kedisiplinan, ketaatan, dan kualitas kerja. Kehadiran kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja. Kedisiplinan adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi karyawan dalam melakukan tugas. Ketaatan adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat ketaatan karyawan pada aturan dan perintah yang diberikan. Kualitas kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas kerja karyawan.

Menurut Sarwono (2020), indikator disiplin kerja meliputi kehadiran kerja, kedisiplinan, ketaatan, dan kualitas kerja. Kehadiran kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja. Kedisiplinan adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi

karyawan dalam melakukan tugas. Ketaatan adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat ketaatan karyawan pada aturan dan perintah yang diberikan. Kualitas kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas kerja karyawan.

Secara keseluruhan, indikator disiplin kerja dapat berbeda-beda tergantung dari penelitian yang dilakukan. Namun, indikator yang umum ditemukan meliputi kehadiran kerja, kedisiplinan, ketaatan dan kualitas kerja. Indikator-indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat disiplin kerja karyawan dalam melakukan tugas dan mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sudjana (2020), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator seperti produktivitas, kualitas, kepuasan kerja, dan tingkat turnover. Produktivitas adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan input yang diberikan. Kualitas adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat turnover adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat keluar masuknya karyawan dari perusahaan.

Menurut Sumantri (2020), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator seperti efisiensi, efektivitas, kepuasan kerja, dan tingkat

turnover. Efisiensi adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang tersedia. Efektivitas adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat turnover adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat keluar masuknya karyawan dari perusahaan.

Menurut Sarwono (2020), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator seperti kualitas kerja, efisiensi, efektivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas. Kualitas kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan. Efisiensi adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang tersedia. Efektivitas adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Loyalitas adalah suatu hal yang digunakan untuk mengukur tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Secara umum, kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator yang berbeda-beda, seperti produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, efektivitas, kepuasan kerja, dan turnover. Beberapa penelitian mungkin juga menambahkan indikator lain seperti loyalitas, komitmen, atau absensi kerja dalam mengukur kinerja karyawan.

#### **2.1.3.2. Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Sudjana (2020), penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa metode seperti *self-evaluation*, *peer evaluation*, dan *evaluation* oleh atasan. *Self-evaluation* adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui evaluasi diri. *Peer evaluation* adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui evaluasi dari rekan kerja. *Evaluation* oleh atasan adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui evaluasi dari atasan.

Menurut Sumantri (2020), penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa metode seperti *appraisal*, *360-degree feedback*, dan *assessment center*. *Appraisal* adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui evaluasi dari atasan. *360-degree feedback* adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui evaluasi dari atasan, rekan kerja, dan bawahan. *Assessment center* adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui evaluasi dari beberapa aspek seperti kemampuan teknis, kemampuan interpersonal, dan potensi.

Menurut Sarwono (2020), penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa metode seperti *observasi*, *wawancara*, dan *tes*. *Observasi* adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui pengamatan langsung. *Wawancara* adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui interaksi dengan atasan. *Tes* adalah suatu metode yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan melalui evaluasi dari beberapa aspek seperti kemampuan teknis, kemampuan interpersonal, dan potensi.

Secara umum, penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai metode, seperti *self-evaluation*, *peer evaluation*, *evaluation* oleh atasan, *appraisal*, *360-degree feedback*, *assessment center*, observasi, wawancara, dan tes. Namun, metode yang digunakan dapat berbeda-beda tergantung dari kondisi dan tujuan penelitian. Beberapa metode mungkin juga lebih cocok untuk digunakan dalam kondisi tertentu, seperti *360-degree feedback* yang lebih cocok digunakan dalam kondisi dimana karyawan bekerja dalam tim.

#### **2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Sudjana (2021), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen. Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan semangat kerja. Kepuasan kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan kualitas kerja. Kompetensi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan kerja. Komitmen adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan loyalitas kerja.

Menurut Sumantri (2021), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor individu meliputi motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen. Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, kultur organisasi, sistem pengelolaan, dan

komunikasi. Faktor lingkungan meliputi faktor ekonomi, faktor sosial, faktor teknologi, dan faktor politik.

Menurut Caissar *et al.* (2022). faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor individu meliputi motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen. Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, kultur organisasi, sistem pengelolaan, dan komunikasi. Faktor lingkungan meliputi faktor ekonomi, faktor sosial, faktor teknologi, dan faktor politik.

Secara umum, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor internal seperti motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen; faktor eksternal seperti faktor organisasi seperti struktur organisasi, kultur organisasi, sistem pengelolaan, dan komunikasi dan faktor lingkungan seperti faktor ekonomi, faktor sosial, faktor teknologi, dan faktor politik.

#### **2.1.3.4. Aspek Kinerja Karyawan**

Menurut Sudjana (2020), aspek kinerja karyawan meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi jumlah produksi, jumlah pelanggan, dan jumlah penjualan. Aspek kualitatif meliputi kualitas produk, kepuasan pelanggan, dan kualitas layanan. Aspek kinerja karyawan harus dilihat dari kedua aspek tersebut, karena kinerja karyawan yang baik ditentukan oleh kombinasi kuantitatif dan kualitatif.

Menurut Sumantri (2020), aspek kinerja karyawan meliputi aspek kualitas kerja, aspek kuantitas kerja, dan aspek efisiensi kerja. Aspek kualitas

kerja meliputi kualitas produk, kualitas layanan, dan kualitas proses. Aspek kuantitas kerja meliputi jumlah produksi, jumlah pelanggan, dan jumlah penjualan. Aspek efisiensi kerja meliputi waktu kerja, biaya kerja, dan tingkat kerusakan.

Menurut Sarwono (2020), aspek kinerja karyawan meliputi aspek produktivitas, aspek kualitas, dan aspek efisiensi. Aspek produktivitas meliputi jumlah produksi, jumlah pelanggan, dan jumlah penjualan. Aspek kualitas meliputi kualitas produk, kualitas layanan, dan kualitas proses. Aspek efisiensi meliputi waktu kerja, biaya kerja, dan tingkat kerusakan.

Secara khusus, aspek produktivitas sangat penting dalam kondisi dimana perusahaan bergantung pada volume produksi yang tinggi untuk mencapai tujuan keuntungan. Aspek kualitas kerja sangat penting dalam kondisi dimana perusahaan menyediakan produk atau layanan yang berkualitas tinggi untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan mempertahankan reputasi perusahaan. Aspek efisiensi kerja sangat penting dalam kondisi dimana perusahaan harus menekan biaya produksi untuk meningkatkan margin keuntungan. Namun, dalam kondisi tertentu, aspek-aspek ini mungkin saling terkait dan saling mempengaruhi.

#### **2.1.3.5. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Rianto (2020), indikator kinerja karyawan meliputi tiga hal yaitu output, outcome dan impact. Output merupakan hasil yang dicapai dari aktivitas kerja, outcome merupakan hasil yang diharapkan dari aktivitas kerja, sedangkan impact merupakan dampak dari aktivitas kerja terhadap perusahaan.

Indikator kinerja karyawan harus diukur dari ketiga aspek tersebut agar dapat mengetahui seberapa baik kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Haryanto (2020), indikator kinerja karyawan meliputi indikator kinerja individu, indikator kinerja kelompok, dan indikator kinerja perusahaan. Indikator kinerja individu meliputi jumlah produksi, jumlah pelanggan, dan jumlah penjualan. Indikator kinerja kelompok meliputi kualitas produk, kualitas layanan, dan kualitas proses. Indikator kinerja perusahaan meliputi pendapatan, laba, dan efisiensi.

Menurut Sutanto (2020), indikator kinerja karyawan meliputi indikator kualitas kerja, indikator kuantitas kerja, dan indikator efisiensi kerja. Indikator kualitas kerja meliputi kualitas produk, kualitas layanan, dan kualitas proses. Indikator kuantitas kerja meliputi jumlah produksi, jumlah pelanggan, dan jumlah penjualan. Indikator efisiensi kerja meliputi waktu kerja, biaya kerja, dan tingkat kerusakan.

Kinerja karyawan harus diukur dengan tepat dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini penting untuk menentukan seberapa baik kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, indikator kinerja karyawan juga harus ditentukan dengan sesuai dengan bidang kerja masing-masing karyawan, sehingga akan lebih adil dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Selain itu, perlu diingat bahwa indikator kinerja karyawan harus diukur secara periodik dan dianalisis untuk mengetahui tren dan perkembangan kinerja karyawan. Hal ini akan memungkinkan perusahaan untuk menentukan arahan dan tindakan yang perlu diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Fungsi dari penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sekaligus mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu ini dapat digunakan sebagai acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan yang dapat menjadi bahan referensi bagi perusahaan dalam menentukan strategi untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini dijabarkan dalam bentuk tabel dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel 2. 1** Rangkuman Penelitian Terdahulu

No.	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
-----	---------------------------	------------------	-----------------	------------------

1	Caissar Chrisvan, Hardiyana Aan, Nurhadian Adhie Fasha, Kadir (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Path Analysis, R<sup>2</sup></i>	Dari Hasil Analisis Yang Telah Dilakukan, Dapat Disimpul Bahwa Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Berada Pada Kategori Cukup Baik, Tingkat Disiplin Kerja Juga Berada Pada Kategori Cukup Baik, Dan Tingkat Kinerja Karyawan Juga Berada Pada Kategori Cukup Baik. Dari Analisis Juga Dapat Diketahui Bahwa Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh Kedua Terkuat Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengaruh Sebesar 29%, Sedangkan Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Yang Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengaruh Sebesar 43,8%.
---	--	---	---	--

Tabel 2. 1 Lanjutan

2	Kusumawa ti Iko, Fauzi Achmad, Amini Mukti (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkat	Kajian Pustaka, Kuantitat if, <i>ConcePT ual Framewo rk</i>	Berdasarkan Hasil Analisis Dan Teori Yang Ada, Dapat Disarankan Hipotesis Untuk Riset Selanjutnya Yaitu Bahwa Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Pendidikan Dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Dari Kesimpulan Yang Diperoleh, Dapat
---	---	--	---	--

		kan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19		Disarankan Bahwa Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan, Peran Pimpinan Sangat Penting Dalam Memotivasi Karyawan. Namun, Hasil Analisis Menunjukkan Bahwa Pengaruh Motivasi Tidak Memiliki Pengaruh Signifikan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.
3	Wilson, 2020.	Analisis Pengaruh Kepemimp inan Visioner, Budaya Organisasi, Dan Lingkunga n Kerja Terhadap	Uji T	Hasil Analisis Deskriptif Untuk Variabel Kepemimpinan Visioner, Variabel Budaya Organisasi, Variabel Lingkungan Kerja, Dan Variabel Kinerja Karyawan Berada Dalam Kategori Baik, Pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan. Berdasarkan Analisis

Tabel 2. 1 Lanjutan

		Kinerja Karyawan PT. Pundi Mas Berjaya Medan		
4	Purbawi, 2022.	Pengaruh Disiplin	Analisis Linear	Berdasarkan Hasil Uji F Antara Variabel Disiplin Kerja Dan

		Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process Pada PT Tabad Industri Kota Tangerang Selatan	Berganda	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Diperoleh Hasil F Hitung Lebih Besar Dari F Tabel Yaitu $25,114 > 3,11$ Dengan Taraf Signifikan $0,000 < 0,050$ , Artinya Disiplin Kerja Dan Kompensasi Secara Simultan Mempunyai Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
5	Sri Indah, 2019.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan	Analisis Regresi Berganda, Uji T	Disiplin Kerja Memberi Pengaruh Positif Dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Sedangkan Pengaruh Lingkungan

Tabel 2. 1 Lanjutan

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia	(Parsial) Dan Uji F (Simultan)	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Didapat Kesimpulan Bahwa Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
--	--	---	--------------------------------	--

		(Persero)		
6	Servina, 2021	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolaha n Ptpn Iii Rantaupra pat	Uji T dan F.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang diperoleh sebesar 7,832 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,980 dan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2. 1** Lanjutan

7	Agustriani Ririn, Ratnasari Sri Langgeng, Zamora Ramon,	Engaruh Disiplin Kerja, Komunika si, Motivasi Kerja, Dan	Uji Validitas, Reliabilit as, Normalit as, Multikoli	Berdasarkan Hasil Penelitian Yang Telah Dilakukan, Dapat Disimpulkan Bahwa Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera
---	---	--	--	---

	2022	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	nearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Uji T Dan F	Bahari Shipyard. Peneliti Menemukan Bahwa Ketiga Faktor Tersebut Memiliki Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tersebut. Selain Itu, Ketiga Faktor Tersebut Juga Diperoleh Hasil Bahwa Ketiga Faktor Tersebut Berpengaruh Secara Bersama-Sama Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Bahari Shipyard.
--	------	--	---	---

**Sumber:** Hasil Pengolahan Data (2022)

Penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Komunikasi Dan Terhadap Kinerja Karyawan” yang ditulis oleh Agustriani, Ratnasari, and Zamora (2022) guna mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin, lingkungan dan motivasi kerja terhadap para karyawan dari PT Bahtera Bahari Shipyard. Adapun jenis dari penelitian ini didapatkan dari hasil data kuantitatif deskriptif menggunakan perolehan data dari kuesioner, penggunaan rumusa merupakan suatu kewajiban dalam pengambilan sampel yang didapatkan hasil bahwasannya disiplin kerja mempengaruhi tingkat kepositifan terhadap kinerja karyawan dan juga motivasi dalam bekerja sangat berpengaruh dalam tingkat kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard.

Penelitian selanjutnya merupakan penelitian kualitatif yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, Motivasi, komunikasi Dan Pada

Kinerja Karyawan” Agustriani *et al.* (2022) Adapun perangkat lunak yang digunakan dalam penelitian ini ialah SPSS versi 16 dalam pengambilan sampel menggunakan 56 orang melalui penarikan sampel menggunakan kuesioner, uji yang dikerjakan dalam penelitian ini berupa validitas korelasi dan koefisien determinasi, koefisien korelasi, uji reliabilitas dan perhitungan korelasi berdasarkan persamaan regresi. Hasil dari penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwasannya disiplin dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru SMP N 258 Jakarta Timur.

Penelitian lainnya yang akan dijadikan sebagai komparasi atas penelitian ini berupa: Yulianti (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nurhayati (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil kajian penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Semarang. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan

jasa di Jakarta. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sudarmanto (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan retail di Bandung.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

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

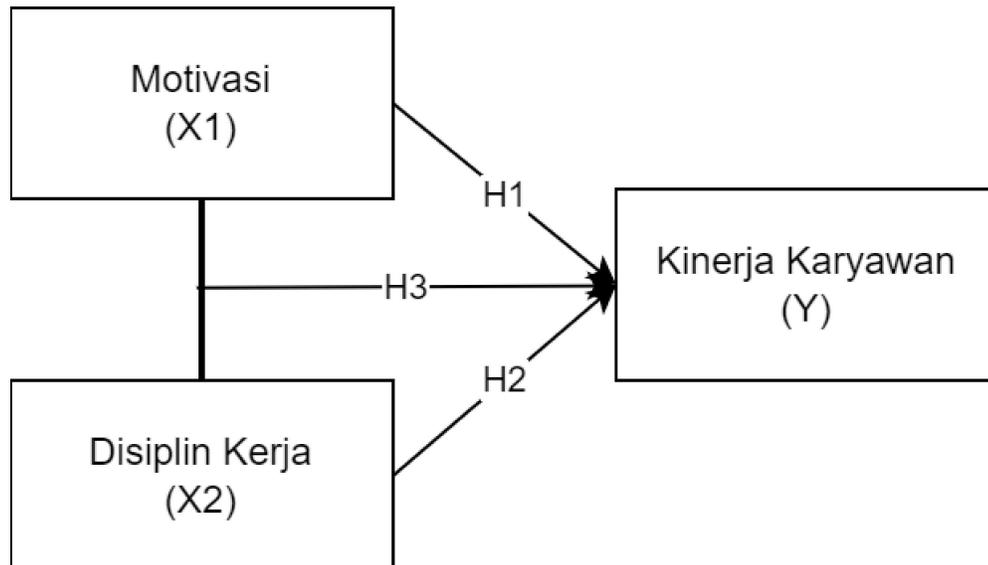
Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, karena motivasi yang mendorong seseorang untuk bekerja. Dengan adanya motivasi, karyawan akan bekerja dengan maksimal sehingga bisa memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Tingginya motivasi yang diterima oleh setiap karyawan sesuai dengan harapan maka karyawan akan merasa puas dan akan berdampak pada peningkatan kinerja menurut Kusumawati (2020).

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

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, karena Disiplin kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan karyawan untuk mematuhi peraturan. Disiplin kerja sangat penting karena bisa membantu keberhasilan perusahaan, bisa berupa dengan kebersihan ataupun ketepatan waktu dalam bekerja. Dengan disiplin kerja yang cukup, maka karyawan akan lebih teratur dalam bekerja. Disiplin kerja sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh Purbawi (2022).

### 2.3.3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan dikarenakan karyawan akan bekerja dengan baik apabila memiliki motivasi yang jelas, disiplin kerja yang baik. Peningkatan kinerja dapat dicapai dengan meningkatkan motivasi, dan disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan yang di keluarkan perusahaan menurut Servina (2021)



**Gambar 2. 1** Kerangka pemikiran

**Sumber:** Hasil Pengolahan Data (2022)

### 2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian ini bisa dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satnusa Persada Tbk.
- H<sub>2</sub> : Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satnusa Persada Tbk.
- H<sub>3</sub> : Variabel Motivasi dan Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Satnusa Persada Tbk.