

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja ialah perilaku organisasi yang berhubungan bersama produksi ataupun penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja suatu organisasi amat esensial untuk mengevaluasi apa proses kerja berjalan sesuai bersama maksud yang diharap. Tetapi, faktanya masih banyak perusahaan yang kekurangan informasi mengenai kinerja karyawan.

Berdasar (Kabu et al., 2020) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi dalam hal ini perusahaan tempatnya bekerja baik untuk individu maupun untuk kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan performa organisasi secara umum.

Menurut (Prayogi et al., 2019) kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi apabila hasil kinerja karyawan tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Sebaliknya apabila kinerja karyawan meningkat, maka efektivitas dan produktivitas dari perusahaan akan meningkat pula.

Fauzi, A. (2020) Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai seseorang baik barang atau produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan

sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu.

Berdasar Girdwichai and Sriviboon (2020), kinerja karyawan diberi dampak oleh tujuan ataupun visi organisasi ataupun perseroan. Organisasi serta perseroan dapat menggapai tujuan yang dikehendaki hanya jika pegawai mereka bekerja sama dengan baik. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kepuasan kerja, hubungan rekan kerja, gaji, pendidikan, lingkungan kerja, dan motivasi.

Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan (Rivaldo, 2022)

Kinerja merupakan keberhasilan yang dicapai dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya (Supriyadi & Sarino, 2019)

Kinerja basisnya ialah sebuah yang berikan pegawai guna menetapkan seberapa banyak mereka memberi partisipasi kepada perseroan berwujud capaian produksi ataupun layanan yang ditampilkan, yakni kinerja menetapkan tingkatan kesuksesan dari jalannya sebuah perseroan dari tahun ke tahun yang diciptakan SDM yang punya perseroan sesuai standar kerja yang sudah ditentukan (Farisi et al., 2020).

Kinerja diartikan sebagai suatu ketercapaian terhadap pencapaian terhadap tujuan yang telah ditetapkan (Siregar, 2019).

Kinerja ialah pencapaian pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang digapaiseorang Pegawai saat menjalankan tugasnya selaras bersama tanggung jawab yang diberi kepadanya. Kinerja karyawan ialah satu diantara faktor penentu kesuksesan instansi atau organisasi guna menggapai tujuannya, untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Rizal & Radiman, 2019).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan yang mempengaruhi tujuan dari lingkup pekerjaan. Kekuatan serta kualitas organisasi konsisten bersama capaian serta tanggung jawab yang dipercaya ke dia.

2.1.1.2 Faktor Penggerak Kinerja Karyawan

Berdasar (Daulay et al., 2019) faktor yang berdampak pada kinerja yakni:

1. Penetapan gaji

Kinerja bisnis dapat dipergunakan selaku acuan remunerasi yang sesuai serta selaku data perbandingan investasi.

2. Seleksi karyawan

Gambaran kerjaan dibutuhkan guna rekrutmen, seleksi serta penempatan pegawai. Juga pembuatan spesifikasi yang bisa menggambarkan tingkatan keahlian seorang kandidat guna suatu kedudukan tertentu.

3. Orientasi

Kinerja pegawai mengenalkan tugas serta kewajiban baru bagi pegawai menjadi lebih efisien serta efektif.

4. Penilaian kinerja

Itu dipergunakan guna membandingkan capaian kerja pegawai serta seberapa baik mereka melaksanakannya.

5. Pelatihan dan pengembangan

menyediakan pelatihan yang akurat dan analisis pengembangan untuk kemajuan karir.

6. Penguraian serta rencana organisasi

Kerjaan menunjukkan keuntungan serta kurang tanggung jawab guna menyeimbangkan tugas serta tanggung jawab.

7. Penguraian tanggung jawab

Gambaran kerjaan membantu orang mengerti perihal khusus, tugas, serta tanggung jawab yang dipercaya ke mereka.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Parameter kinerja pegawai di studi ini ditetapkan berdasar persepsi (Ruth Silaen et al., 2021) (Edison & Anwar, 2017)(Edison & Anwar, 2017)(Edison & Anwar, 2017) ialah:

1. Target

Berfokus pada penggapaian tujuan serta tantangan yang ditentukan.

2. Kualitas

Tiap anggota memiliki pengalaman dengan kualitas. Sehingga customer puas bersama kualitas yang diciptakan.

3. Waktu

Tingkatan ketepatan waktu saat penyelesaian kerjaan dan kepuasan customer dengan waktu penuntasan kerjaan.

4. Taat Asas

Tingkatan kebenaran saat proses dijalankan bersama cara benar serta tingkatan transparansi bisa diperhitungkan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap hormat itu sendiri yang bertentangan dengan aturan perusahaan, kesediaan, kesadaran, dan proses membiasakan diri yang muncul bersama kesadaran sendiri guna menaati aturan yang ada di organisasi (Dakhi, 2020).

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Kristianti et al., 2021).

Disiplin kerja ialah sebuah sikap menghormati, menghargai, patuh serta taat pada aturan yang berlaku baik yang tertulis ataupun yang tak tertulis beserta bersedia melaksanakannya serta tak mengelak menerima sanksi jika dia melanggar tugas serta wewenang yang diberi padanya (Rizal & Radiman, 2019).

Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargain peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta, tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas (Ichsan et al., 2020).

Menurut (Darmadi, 2020) disiplin juga cara kerja, artinya disiplin merupakan sistem pengendali bagaimana perilaku kerja dihadirkan, agar tercipta efektivitas. Dengan terciptanya keefektifan kerja maka mudah bagi perusahaan mencapai tujuan, dan sebagai balas jasanya, perusahaan memenuhi apa yang diharapkan karyawan.

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Arif et al., 2020).

Disiplin yang baik yakni memperlihatkan bagaimanakah individu bertanggung pada tugas yang diberi padanya (Susanto, 2019). Disiplin kerja adalah sebuah alat yang digunakan para manajer guna berkomunikasi bersama pegawai supaya mereka mau guna mengubah sebuah perilaku beserta selaku sebuah usaha guna menaikkan kesadaran serta kesediaan individu mematuhi seluruh aturan perseroan serta norma social yang berlaku (Darmadi, 2020).

Berdasar pengetahuan, dikonklusikan disiplin kerja ialah sikap, tingkat perilaku dan tindakan yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis, jika terjadi pelanggaran akan dikenakan sanksi.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

(Julianto, 2019) maksud dan tujuan disiplin kerja ialah tercapainya sejumlah tujuan, antara lain:

1. Tujuan umum

Ialah kelangsungan perseroan bersama motivasi organisasi dari individu yang terlibat.

2. Tujuan khusus

- a. Guna memastikan pegawai menaati seluruh aturan serta ketetapan ketenagakerjaan yang ada, baik tertulis ataupun tak tertulis
- b. Kemampuan untuk menggunakan sarana dan prasarana dengan tepat untuk menyelesaikan tugas yang memberikan hasil dan layanan terbaik kepada pemangku kepentingan tertentu.
- c. Mampu beraksi serta berperilaku sesuai standar yang berlaku diperseroan bersama bisa menggapai tingkatan produktivitas yang tinggi selaras bersama pengharapan perseroan.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Tindakan disiplin terhadap karyawan harus serupa. Tindakan disiplin berlaku untuk semua orang. Jika seseorang yang melanggar ini tidak dipilih untuk berpihak, manajer harus memberi contoh kepada bawahannya, sehingga tindakan disiplin akan dikenakan, termasuk pada manajer atau bawahannya. Sebuah teori yang didukung oleh (Rahmadianty, 2019) mengemukakan bentuk-bentuk disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin preventif

Hal ini sebagai upaya untuk menggerakkan karyawan agar mematuhi aturan ketenagakerjaan perusahaan.

2. Disiplin korektif

Ini adalah upaya untuk memobilisasi karyawan untuk mematuhi peraturan dan memerintahkan mereka untuk mematuhi kebijakan perseroan.

3. Disiplin progresif

Ini adalah aktivitas yang menetapkan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran berulang.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada basisnya ada banyak parameter yang mempengaruhi tingkatan kedisiplinan pegawai dalam sebuah organisasi. Berdasar indikator disiplin teori (Rahmadianty, 2019) :

1. Frekuensi kehadiran

Sebuah tolak ukur yang menentukan tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau semakin rendah tingkat ketidakhadiran maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan tersebut.

a. Ketepatan kehadiran

Karyawan diharapkan bekerja tepat waktu sesuai dengan kebijakan perusahaan. Secara umum, perusahaan mengeluarkan peringatan ketika karyawan terlambat melampaui tingkat toleransi yang ditentukan perusahaan. Karyawan yang selalu menghitung dan teliti dalam bekerja lebih sadar akan diri dan pekerjaannya.

b. Intensitas kehadiran

mengukur tingkatan hadirnya pegawai sepanjang kerja.

2. Tingkatan kewaspadaan

Pegawai yang kerap menghitung serta teliti dalam bekerja lebih sadar akan diri dan kerjaannya.

a. Kewaspadaan saat bekerja

Tingkatan kewaspadaan yakni tingkatan kehati-hatian saat kerja.

b. Memelihara alat bekerja

Tingkatan pemeliharaan serta perawatan alat bekerja dengan rutin.

3. Ketaatan pada standar kerja

Saat melakukan kerjaannya pegawai diwajibkan mematuhi seluruh standar bekerja yang sudah ditentukan selaras bersama peraturan.

a. Tanggung jawab

Tanggung jawab yakni tingkatan tingginya perasaan tanggung jawab pegawai saat kerja.

b. Kesesuaian kerjaan

Memperlihatkan tingkatan kesesuaian kegunaan serta tugas yang diberi perseroan pada pegawai saat kerja.

c. Kesesuaian jam kerja

Pegawai akan bekerja selaras dengan jam yang ditentukan Otoritas Kependidikan Nasional. Jika perseroan memberi jam bekerja yang tidak diatur, perseroan hendak dikenai sanksi.

4. Kepatuhan pada aturan bekerja

Peraturan mengenai apakah yang diperkenankan serta tak diperkenankan dilaksanakan pegawai diperseroan ialah demi kenyamanan serta kelancaran kerjaan.

a. Pemahaman pegawai

Memperlihatkan tingkatan pemahaman kesadaran pada peraturan ataupun ketetapan perseroan pada pegawai saat bekerja.

b. Penuntasan kerjaan

Memperlihatkan tingkatan keselaran menuntaskan kerjaan bersama maksud perseroan berwujud target.

5. Etika kerja

Untuk menciptakan suasana yang harmonis, saling menghormati antar rekan kerja, diperlukan setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

a. Memiliki sikap yang baik

Seseorang yang baik harus memiliki sikap dan perilaku yang baik di perusahaan, baik kepada atasannya maupun kepada rekan kerjanya agar tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan.

2.1.2.5 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut (Rahmadianty, 2019) menjabarkan organisasi ataupun perseroan yang baik wajib berusaha mewujudkan aturan ataupun tata tertib yang hendak jadi rambu yang wajib dicukupi semua pegawai di organisasi. Aturan yang hendak berhubungan bersama disiplin mencakup

1. Kepatuhan pada ketetapan jam masuk, pulang serta ja, istirahat
2. Kepatuhan pada aturan dasar mengenai berpakaian serta berperilaku saat pekerjaan
3. Kepatuhan pada prosedur operasional standar (SOP) guna melakukan pekerjaan
4. Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tak diperkenankan dilaksanakan karyawan sepanjang diorganisasi serta lainnya.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi amat esensial. Sebab bersama terdapatnya motivasi diharap seluruh pegawai mau bekerja keras serta menggapai produktivitas kerja tinggi dengan semangat. Tindakan individu didengarkan serta dimotivasi oleh kemauan, keperluan, tujuan, serta pilihan mereka. Rangsangan bersumber dari diri sendiri (internal) serta lingkungan (eksternal). Stimulus ini mewujudkan motivasi yang mendorong individu guna terlibat dalam pekerjaan dan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja mereka sendiri.

Girdwichai and Sriviboon (2020) motivasi pegawai maknanya memberdayakan pegawai guna memimpin perseroan mengarah keunggulan kompetitif. Serta guna pegawai, pemberdayaan serta motivasi adalah kunci guna bertahan diperseroan dalam jangka panjang.

(Hariyadi & Darmuki, 2019) Dalam bahasa sederhana, motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan anda berjalan, membuat anda tetap berjalan, dan menentukan ke mana anda berusaha berjalan.

Motivasi ialah satu diantara faktor yang bisa mendukung tergapainya performa yang maksimum, sebab motivasi ialah kondisi intern diri individu yang

mengaktifkan serta mengarahkan perilakunya pada sasaran tertentu (Hariyadi & Darmuki, 2019).

(Siahaan & Bahri, 2019) motivasi ialah pemberian daya penggerak yang mewujudkan kegairahan kerja individu supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, serta terintegrasikan bersama semua kemampuan usahanya guna menggapai kepuasan

Motivasi sangat erat hubungannya bersama kebutuhan, sebab memang motivasi muncul karena kebutuhan, seseorang akan terdorong untuk bertindak manakala dalam dirinya ada kebutuhan (Harefa, 2020).

Bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen (Adha et al., 2019).

Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya (Jufrizen & Hutasuhut, 2022).

Maka guna memotivasi pegawai, atasan perseroan wajib mengetahui motif serta motivasi yang dikehendaki pegawai serta guna menaikkan motivasi karyawan sesuai perihalnya memberi gaji yang selaras bersama standar pasti hendak menjadikan pegawai merasakan dihargai selaras bersama apa yang sudah dikerjakannya, beserta mendapat promosi atas kesetiaan lewat kinerja yang dia beri (Arianto & Kurniawan, 2021).

Dari pengertian bisa kita simpulkan motivasi adalah pendorongan dari keperluan serta kemauan orang yang diarahkan kepada tujuan mendapat kepuasan ataupun capaian yang optimum dari keperluan itu. Berdasarkan defenisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat (Andika Rindi, 2019).

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut (Adhari, 2021), pemberian motivasi punya sejumlah tujuan :

1. Menaikkan kepuasan bekerja serta moral pegawai
2. Menaikkan produktivitas bekerja pegawai
3. Stabilkan tenaga kerja anda
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Rekrutmenyang efisien
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan keterlibatan karyawan
7. Dukungan untuk meningkatkan tunjangan karyawan
8. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan di tempat kerja
9. Memberdayakan karyawan untuk memproses alat dan bahan baku dengan lebih efisien.

2.1.3.3 Dasar-Dasar yang Mempengaruhi Motivasi

Tiap pegawai tentu punya keperluan yang beda, hingga motivasi yang diperlukan pegawai pula akan beda. Menurut (Rahmadianty, 2019), motivasi kerja dipengaruhi 2 faktor yakni.

1. Faktor intrinsik : ialah faktor yang bersumber dari dalam diri orang. Faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi bekerja ialah :
 - a. Probabilitas keberhasilan mengarah kepada pandangan orang mengenai kemungkinan sukses dalam menyelesaikan tugas. Makin tinggi pandangan orang mengenai peluang mereka untuk sukses, semakin termotivasi mereka untuk mencapai hasil yang lebih besar.
 - b. *Self-efficacy* mengarah kepada keyakinan di diri sendiri guna berhasil. Makin tinggi keyakinan, makin termotivasi individu guna berprestasi di tempat kerja. Orang dengan efikasi diri yang tinggi biasanya berorientasi pada prestasi. Orang yang termotivasi untuk berprestasi percaya bahwa mereka bisa menyelesaikan tugas.
 - c. *Value*, mengarah kepada pentingnya tujuan guna seorang. Seseorang dengan motivasi berprestasi tinggi menyelesaikan tugas dengan probabilitas keberhasilan sedang. Sebab disejumlah keadaan, kinerja memberi feedback terbaik guna pembenahan. Jadi jika Anda meningkatkan sesuatu, anda dapat memiliki dampak yang signifikan pada mereka. Orang yang menganggap tujuan amat penting lebih termotivasi guna menggapainya. Hal ini sebab nilai bisa menggembelng upaya orang guna meningkatkan kinerja.

- d. Takut gagal mengarah kepada rasa orang mengenai kegagalan yang memotivasi mereka guna mencoba mengatasinya.
 - e. Faktor lain yang mengarah kepada perbedaan jenis kelamin, umur, kepribadian serta pengalaman bekerja
2. Faktor ekstrinsik :Faktor ekstrinsik adalah faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yang berasal dari luar orang itu. Faktor ekstrinsik berkaitan dengan adanya keadaan dan peluang. Faktor eksternal tersebut berwujud korelasi manajerial bersama bawahan, korelasi antar karyawan, sistem pembinaan serta pelatihan, sistem tunjangan, lingkungan fisik lokasi bekerja, kondisi kerja, manajemen, serta kebijakan perseroan.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Menurut (Adhari, 2021), indeks motivasi penelitian ini ditentukan yakni:

1. Keperluan fisiologis

Ini merupakan keperluan yang amat penting serta mutlak yang harus dicukupi demi kelangsungan hidup manusia. Keperluan fisiologis yang wajib dicukupi lapar serta haus, perlindungan sandang serta papan, serta keperluan lain.

2. Keperluan rasa aman

Ialah keperluan terpenting kedua selepas keperluan fisiologis dan kebutuhan yang wajib dicukupi sepanjang hidup agar individu merasa aman sehingga dapat berfungsi optimum di kehidupan. Keperluan rasa aman yang wajib dicukupi rasa aman serta perlindungan fisik serta emosional (bebas ancaman, kerja aman).

3. Keperluan guna disenangi

Kebutuhan untuk dicintai adalah keperluan terhadap interaksi antar manusia di kehidupan bermasyarakat. Sebab manusia bisa hidup dirakyat yang hidup bersama manusia. Keperluan guna mempunyai perasaan cinta, persahabatan, rasa memiliki serta interaksi.

4. Keperluan harga diri

Keperluan terhadap persetujuan berperanan di memotivasi tindakan seseorang. Ketika seseorang menghargai anda, anda lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan (kebutuhan akan rasa syukur yang wajib dipunya tiap orang).

5. Keperluan pengembangan diri

Keperluan pengembangan diri ialah kemauan individu guna bisa mempergunakan seluruh kemampuannya guna menggapai apa yang mampu serta apa yang dapat mereka lakukan untuk mencapainya dan pemenuhan diri (terbaik, paling cerdas).

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk memudahkan penuntasan studi ini, peneliti melaksanakan penelusuran pada sejumlah studi sebelumnya yang terkait. Para peneliti sudah mendalami pula guna mendukung kebenaran klaim penelitian ini. Penelitian-penelitian sebelumnya yang pernah diteliti oleh peneliti adalah:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Hasil Penelitian
(Ekhsan, 2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Capaian studi ini memperlihatkan bahwa motivasi serta disiplin secara parsial serta simultan berpengaruh pada kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Oleh karena itu, hasil pengujian penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics
(Farisi et al., 2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan motivasi berdampak positif signifikan pada kinerja PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Putih Tanah Putih, Provinsi Riau, Di sisi lain, disiplin kerja berdampak positif serta dapat diabaikan pada kinerja PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Tanah Putih Provinsi Riau
(Arisanti et al., 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.
(Darmadi, 2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja adalah signifikan. Temuan ini menjelaskan bahwa kinerja tidak akan tercapai jika salah satunya kurang motivasi dan aturan disiplin.
(Harianto & Saputra, 2020)	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam	Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini adalah pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

(Nurhasanah et al., 2021)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT	Ada keterkaitan lewat signifikansi di disiplin beserta semangat guna pegawai pada Kantor UPT Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi
	Pengelolaan Irigasi Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara	Sumatera Utara baik secara bersamaan serta parsial pula. Itu semua dianggap di test praduga sementara yang berdasar simultan, yakni pengkalkulasian test F hitung $26,101 > F_{tabel}$ pada ukuran signifikan yakni $0,000 < 0,05$.
(Pricilla, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service	Hasil penelitian ini sebagai berikut : “Semakin disiplin pegawai dalam bekerja makin kinerja pegawai naik, dampak dari variable itu ialah positif signifikan ataupun ($0,000 < 0,01$)”. “Makin pegawai termotivasi guna semangat dalam bekerja makin kinerja karyawan naik, dampak dari variable itu ialah positif signifikan ataupun ($0,000 < 0,01$)”. “Semakin disiplin pegawai saat bekerja serta makin pegawai termotivasi guna semangat dalam bekerja jika dikombinasikan secara bersamaan makin kinerja pegawai naik, dampak dari variable itu ialah positif signifikan ataupun ($0,000 < 0,01$)”.

Sumber: Kajian Penulis 2022

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka kerja adalah model konseptual tentang bagaimana sebuah teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah utama (Jalasena, 2022).

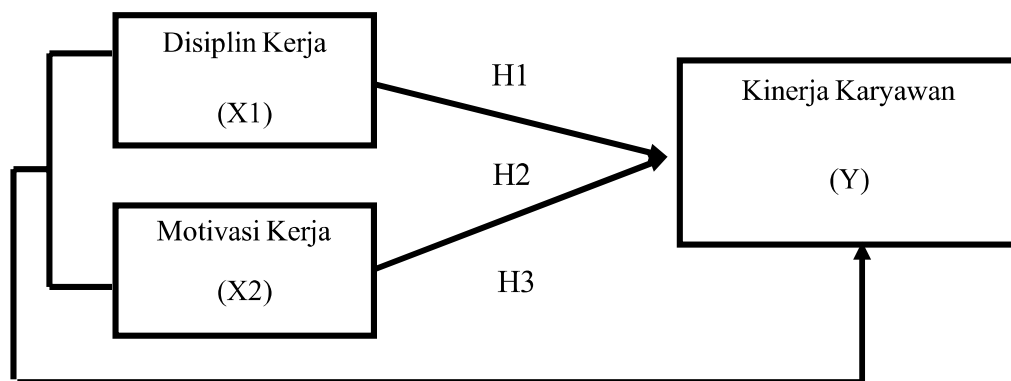
Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh (Ahmad et al., 2019) yang memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Perihal itu diperkuat pula oleh hasil penelitian dari (Harianto & Saputra, 2020) yang memberi penggambaran ada pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Berdasar teori serta studi yang sudah dilaksanakan terdahulu, maka bisa dianggap disiplin kerja ialah faktor

yang amat penting yang bisa memengaruhi kinerja karyawan sebuah perseroan guna menggapai tujuan tertentu yang dikehendaki serta diharap sebuah perseroan.

Berdasarkan hasil penelitian (Wahyudi & Tupti, 2019) yakni motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Studi ini diperkuat pula di artikel (Sembiring et al., 2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maknanya, turunnya motivasi kerja karyawan telah bisa dipastikan hendak secara signifikan berimplikasikan pada turunannya kinerja karyawan. Maka kebalikannya, naiknya motivasi kerja karyawan hendak berefek pada naiknya kinerja karyawan. Berdasar teori serta sejumlah capaian studi sebelumnya, maka bisa dianggap motivasi kerja ialah faktor yang amat penting yang bisa memengaruhi kinerja karyawan disebuah perseroan guna menggapai tujuan perusahaan.

Faktor disiplin dan motivasi berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan pernah di dikaji (Kristianti et al., 2021) hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu (Afandi & Bahri, 2020) mengungkapkan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Maka sesuai teori serta capaian studi sebelumnya bisa dikonklusikan ada pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Pada studi ini, peneliti mempergunakan kerangka asosiasi/korelasi yang mengeksplorasi keterkaitan antar variable. Oleh karena itu, peneliti membuat kerangka berpikir untuk memudahkan pengertian terkait variable studi, yakni.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Berdasar basis yang sudah dijelaskan, hipotesis di studi ini ialah:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Citra Maritime Di Kota Batam.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Citra Maritime Di Kota Batam.

H3 : Disiplin serta Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Citra Maritime Di Kota Batam.