

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Disiplin

2.1.1.1. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan sikap yang menunjukkan tingkah laku yang dilakukan oleh individu-individu untuk menerapkan aturan-aturan yang dibuat oleh sistem yang ditetapkan oleh beberapa individu dengan tujuan tertentu.(Tamba, 2018). Disiplin merupakan salah satu latihan yang bertujuan untuk mengembangkan serta menciptakan pengetahuan, perilaku, dan perilaku yang memungkinkan karyawan bekerja sama dengan rekan kerja untuk memaksimalkan kinerja (Supriyanto, Sodikin, 2018).

Disiplin kerja merupakan kondisi yang teratur. Pegawai organisasi wajib mempunyai ilmu & kepercayaan diri bahwa terdapat syarat eksklusif diantara asa pegawai & realita, yaitu mereka dibutuhkan mempunyai perilaku disiplin kerja yang bagus, yang bisa menaikkan pekerjaan. Sehingga dalam efisiensi, pegawai organisasi wajib menaati & mengkedepankan kebiasaan-kebiasaan organisasi yang tertulis & nir tertulis (Siagian, 2018). Disiplin kerja juga diartikan dengan menghargai dan mengikuti standar yang diterapkan dan harus menjauhi hukuman (Bentar, 2018). Disiplin adalah usaha awal yang difokuskan pada pemikiran dan sikap guna membentuk pengendalian diri serta kebiasaan taat akan aturan. (Sabaruddin & Marissa, 2018).

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Berasalkan Singo dimedjo (Sutrisno, 2014:89) terdapat berbagai faktor yang bisa mempengaruhi disiplin kerja ,yakni;

1. Jumlah kompensasi yang didapatkan karyawan

Disiplin dipengaruhi dari besarnya kompensasi yang didapatkan seorang karyawan. Karyawan bekerja dengan sepenuh hati ketika mereka menerima kompensasi yang dijamin sepadan dengan tingkat komitmen mereka. Sebaliknya jika imbalan yang diterima pegawai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, pegawai itu dapat bekerja dengan bersungguh-sungguh dan akan mempertimbangkan untuk menemukan tunjangan tambahan di luar instansi.

2. Pemimpin yang teladan dalam perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan, karyawan harus sigap akan waspada dan menjalankan disiplin sesuai dengan atasannya. Oleh karena itu, keteladanan pemimpin memiliki dampak yang signifikan terhadap kedisiplinan setiap karyawan.

3. Peraturan yang dapat menjadi pedoman.

Peraturan tertulis memiliki dampak yang signifikan terhadap disiplin pegawai. Karena adanya aturan tertulis, karyawan memiliki sikap dasar bahwa mereka memiliki aturan-aturan yang harus mereka patuhi dan bahwa mereka akan diberi sanksi jika melanggar aturan.

4. Pemimpin yang bisa memutuskan suatu hal dengan sangat berani.

Keberanian manajer untuk menentukan suatu tindakan memberikan hukuman terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran aturan disiplin yang

diberlakukan. Karyawan juga merasa dilindungi dengan adanya peraturan itu dan dikenakan sanksi yang sama jika melanggar peraturan tersebut. Jika manajer tidak mengambil tindakan, karyawan akan merasa diperbolehkan untuk melanggar aturan ini karena sanksi yang mereka hadapi tidak tegas atau tidak pasti.

2.1.1.3. Tujuan Disiplin

Berasalkan (Sinambela, 2014:43) disiplin setiap karyawan adalah untuk menentukan apakah mereka secara konsisten menjalankan sistem yang diberlakukan dalam organisasi mereka. Peraturan yang dibuat oleh organisasi Anda dibuat guna membantu Anda mencapai tujuan organisasi Anda. Pelanggaran terhadap aturan tersebut menciptakan ketidakseimbangan dalam efektivitas organisasi, bergantung dengan beratnya pelanggaran.

2.1.1.4. Indikator-Indikator Disiplin

Berasalkan (Simamora, 2014:46) disiplin dibujuk kepada berbagai indikator berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan.

Kepatuhan terhadap norma-norma terkait mengakibatkan kedisiplinan anggota organisasi. Semua karyawan wajib mengikuti norma-norma yang ditetapkan oleh perusahaan, karena peraturan lisan dan tulisan telah disusun guna mencapai target dari organisasi. Sikap taat serta patuh karyawan kepada aturan perusahaan mencerminkan sikap setia pegawai.

2. Efektif dalam bekerja.

Kerja efektif yaitu suatu cara untuk seorang ataupun sekelompok orang guna memanfaatkan persediaan sumber daya mereka dalam waktu yang relatif singkat untuk mencapai keseimbangan maksimum tanpa menunggu tujuan alat, tenaga, dan waktu. Tanggung jawab yang disiapkan selaras dengan waktu yang dikasih memperlihatkan tugas itu dilaksanakan dengan sangat baik maupun efisien.

3. Tindakan korektif.

Tindakan disipliner yaitu konsekuensi disiplin masa lampau dan segera ditangani. Dengan cara ini, Anda bisa menghindari konsekuensi yang sama terulang kembali dikemudian hari. Yang artinya, organisasi mengikat pegawainya pada norma-norma dan memastikan bahwa mereka selalu mengikuti sistem yang diterapkan di perusahaan. Karyawan yang melanggar aturan diberi hukuman dari perusahaan yang berlaku. Berarti, gerakan disipliner memerlukan hukuman bagi pegawai yang melakukan tindakan disipliner beralaskan tingkatan tertentu.

4. Kehadiran tepat waktu.

Kehadiran pegawai merupakan ukuran kedisiplinan pegawai, dan pegawai yang kurang disiplin sering kali berarti pegawai terlambat. Datanglah ke rapat tepat waktu, istirahatlah sesering mungkin, dan jangan lari dari pekerjaan.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam perkembangan modern ini, diingatkan bahwa semua wirausahawan bekerja lebih efisien dan efektif. Meningkatnya daya saing perusahaan membantunya bertahan dalam persaingan sengit di zaman kita ini. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan didorong untuk melakukan pekerjaan yang diizinkan oleh prosedur perusahaan dan pegawai wajib mampu melaksanakan pekerjaan ataupun tanggung jawab yang diserahkan dari perusahaan. Guna meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan perusahaan, perusahaan membutuhkan motivasi yang bagus serta perlu memberi pendidikan yang bagus terhadap karyawan perusahaan dan kolaborator. (Fadhil & Mayowan, 2018:41). Motivasi (*Motivation*) terlahir dari bahasa lainnya yaitu "*Movere*" yang artinya "menggerakkan" (*to move*), Motivasi yaitu hasil beberapa progres yang memiliki sifat *internal* atau *eksternal* untuk seseorang yang menghasilkan terjadinya sikap semangat saat mengerjakan suatu kegiatan (Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018). Motivasi adalah gerak karyawan untuk bekerja mewujudkan cita-cita perusahaan dengan mendorong individualitas setiap orang yang lahir dari faktor *eksternal* dan *internal*. (Julianry, et al 2017). Motivasi yaitu kemampuan untuk mengundang orang lain guna terlibat dalam atau mengesampingkan kegiatan yang umumnya ditawarkan secara positif atau negatif, internal atau eksternal, untuk mengandalkan keabadian (Orocomna & Tumbel, 2018:69).

Definisi dari sekumpulan kualitas dan poin, atau motivasi, yang dapat dipengaruhi atau dipanggil oleh banyak orang untuk mencapai sesuatu yang lebih

spesifik sesuai dengan niat mereka. Kinerja karyawan meningkat ketika tujuan kinerja berhasil dicapai (Hotiana & Febriansyah, 2018:34). Salah satu faktor terutama dalam meningkatkan antusiasme dan semangat kerjakaryawan adalah memotivasi mereka sendiri. Faktor (motivasi) yang mendorong karyawan untuk bertindak dengan cara tertentu dibentuk untuk mendorong semangat kerja karyawan. (Nurhaedah, et al 2018:12). Peningkatan kepuasan kinerja karyawan didasarkan pada kemampuan mereka untuk memotivasi. Artinya perusahaan dapat memenuhi keinginan setiap pegawai. (Fadhil & Mayowan, 2018). Dari arahan di atas, peneliti bisa mengartikan bahwa semua pegawai perlu dimotivasi oleh seseorang agar dapat produktif. Dorongan positif berdampak positif pada karyawan untuk melakukan pekerjaan yang perlu mereka lakukan.

2.1.2.2.Faktor-Faktor Motivasi

Berasalkan hal ini, motivasi mempunyai berbagai faktor menurut Irfan (2018) yakni :

1. Faktor Kepemimpinan

Termasuk gaya kepemimpinan serta pengawasan. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang individu untuk mengatur atau mempengaruhi individu ataupun kelompok lain untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin dapat mengelola, mengontrol, dan memotivasi kelompok untuk mencapai tujuan mereka.

2. Faktor Komunikasi

Ada banyak pilihan untuk meningkatkan moral perusahaan Anda. Dengan memupuk rasa saling percaya antar rekan kerja maka semangat kerja karyawan

akan meningkat. Mengenai hal ini, pegawai dituntut agar menjaga komunikasi yang bagus dengan orang lain.

3. Faktor Kebutuhan

Ada 3 kebutuhan dasar manusia; kebutuhan dasar (ekonomi), kebutuhan keamanan (psikologis), kebutuhan sosial, kebutuhan-ekonomi, kebutuhan-psikologis, prestasi, peningkatan kepuasan karyawan, serta kebutuhan-sosial. Siapa saja yang berada didalam situasi yang dapat diandalkan segera merasakannya. Ketika mereka memiliki rasa tanggung jawab, mereka juga mempunyai wewenang yang lebih besar guna melakukan kegiatan mereka.

4. Faktor Pelatihan

Pelatihan manajemen beserta pendidikan lebih lanjut termasuk dalam pedoman pengembangan karyawan. Karyawan yang berpendidikan baik umumnya lebih termotivasi karena mereka lebih berpengetahuan daripada karyawan yang kurang berpendidikan. Hal ini juga mempengaruhi jika standar pendidikan kurang dimanfaatkan atau kurang dimanfaatkan. Hal ini juga mempengaruhi karyawan yang kurang termotivasi untuk bekerja, terutama jika pegawai dilatih didalam organisasi yang bertujuan guna memaksimalkan *skill* mereka berdasarkan pendidikan.

5. Faktor Kompensasi

Mendorong pegawai berbakat di tempat kerja adalah penyeimbang yang baik untuk membuat mereka tetap termotivasi untuk melakukan lebih banyak pekerjaan. Peristiwa penting dalam kehidupan seorang karyawan adalah "penghargaan kompetitif". Ini berarti beradaptasi dengan apa yang ditawarkan

orang lain beserta apa yang wajib diterima oleh karyawan menggunakan tingkat keterampilan, pengalaman, beserta kinerja apabila itu tidak memungkinkan.

6. Faktor Prestasi

Termasuk status kerja dan lingkungan untuk keberhasilan dan peningkatan kinerja. Pembahasan motif kerja tidak terlepas dari pembahasan prestasi kerja. Karena motivasi kerja bisa disimpulkan menjadi hasil seseorang mencapainya selaras dengan tingkatan yang berlaku pada pekerjaan yang dihadapi.

2.1.2.3. Komponen Motivasi

Belasalkan (Di, et al 2017) memiliki beberapa komponen motivasi, yakni :

1. Valence

Nilai mengacu pada *skill* setiap orang agar menerima hadiah. Maksud dari hal ini sebenarnya adalah keinginan setiap pihak guna mencapai tujuan yang diinginkan. Jika seseorang memilih untuk tidak mencapai hasil daripada mencapainya, nilai hasil akan negatif. Jika beberapa orang tidak memperhatikan hasilnya, tingkat keparahannya adalah 0. Tingkat keparahan keseluruhan bergeser dari -1 menjadi +1.

2. Expectancy

Harapan yaitu tingkatan keyakinan yang kuat bahwasannya beban kerja mengarah pada penyelesaian pekerjaan. Evaluasi karyawan tentang watak dan ruang lingkup layanan yang diberikan untuk menentukan upaya yang dilakukan mewakili harapan. Nilai yang diharapkan merupakan penghubung antara kinerja dan usaha, sehingga nilai tersebut dapat diubah dari 0 menjadi 1. Nilai yang diharapkan adalah 0 Nilai yang Diharapkan 1 jika setiap karyawan tidak

menyadari upaya dan kemampuannya untuk menjalankan bisnis dan melakukan seperti yang diharapkan.

3. Instrumentality

Berarti menunjukkan kepercayaan karyawan ketika mereka dapat dihargai untuk tugas yang diselesaikan. Nilai rata-rata juga diantara 0 sampai 1. Apabila karyawan yakin bahwa data iklan didasarkan terhadap hasil kinerja, berarti bisa menghasilkan hasil yang maksimal. Tetapi apabila pondasi keputusannya tidak yakin, dia memikirkan kemungkinannya.

2.1.2.4.Indikator Motivasi

Adanya indikator dalam motivasi kerja,yakni :

1. Daya Pendorong

Daya dorong yaitu sebagai salah satu naluri yang berupa pengembangan kemampuan agar setiap individu dapat bertindak dengan baik dalam rangka mencapai tujuannya. Akan tetapi, cara yang dipakai berbeda setiap individunya yang punya latar belakang nya sendiri.

2. Kemauan

Kemauan yaitu bantuan dalam menolong seseorang supaya dapat melaksanakan sesuatu yang disebabkan rangsangan atau dipengaruhi dari pihak lain. Keinginan orang untuk menanggapi tawaran dari banyak orang.

3. Membentuk keahlian

Pembentukan keahlian adalah tahap pembentukan kreasi atau pendidikan dimana terjadi suatu proses yang dapat mengubah kemampuan semua orang dalam bidang pengetahuan tertentu yang ditetapkan.

4. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah keahlian setiap individu guna melakukan tindakan yang lengkap dan mencapai hasil dan hasil tertentu dengan lancar dan akurat.

Pembentukan keterampilan mencakup kontrol fungsi mental kognitif serta gerakan motorik. Siapapun yang memiliki keahlian untuk memberdayakan/memanfaatkan orang lain disebut ahli.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sifat aktual yang mewakili kewajiban karyawan karena menciptakan kinerja yang dinyatakan dalam kualitas atau kuantitas. Kinerja juga yaitu hasil kontribusi berupa pekerjaan yang dapat dipertanggung jawabkan jika tanggung jawab tersebut berupa arahan dari perusahaan kepada karyawan. Perusahaan berkeinginan jika karyawannya berkinerja baik, akan mempunyai kekuatan guna berkompetisi terhadap perusahaan lain dan perusahaan akan diakui menjadi perusahaan dengan kualitas tinggi. (Unud, 2018). Kompensasi dan motivasi karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, ketika sebuah perusahaan memberikan penghargaan kepada seorang karyawan, hal itu mempengaruhi tingkat kemauan, semangat, beserta akurasi karyawan yang maksimal, fokus dan disiplin. Kinerja karyawan adalah campur tangan karyawan kepada organisasi, termasuk kuantitas, kualitas, durasi, kehadiran, beserta sikap mendukung. (Unud, 2018). Berasalkan Sri (2018:101), Prestasi yaitu sifat nyata seorang karyawan dan mengarah pada perilaku kerja. Ini adalah ekspresi sejati dari pekerjaan dalam peran organisasi yang tercermin dalam pekerjaan dan

perilaku karyawan. Kinerja pegawai merupakan perbandingan kinerja pegawai yang sebenarnya dengan kinerja pegawai yang direncanakan. Prestasi kerja yang direncanakan yaitu kinerja yang terstandarisasi dan dibuat menjadi target untuk menegaskan kinerja pegawai dalam suatu pekerjaan sesuai standar yang diberikan. Oleh karena itu, pegawai lainnya bisa peduli kepada kinerja karyawan lainnya. (Siagian, 2018)

Kinerja karyawan yaitu komponen kunci dari organisasi-organisasi dan merupakan satu-satunya dan hal yang sangat penting akan kesuksesan dan kinerja organisasi. Selain karyawan yang berkualitas tinggi, hal-hal manajemen juga memegang peranan terpenting dalam menunjang keberhasilan organisasi. (Indra Riyadi, et al 2018) Kinerja yaitu terciptanya suatu keberhasilan atau kegagalan suatu usaha. Informasi kinerja organisasi terutama digunakan dalam penilaian untuk membuktikan bahwa fase kinerja yang berlangsung dalam suatu organisasi telah berkembang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. (Rani, et al 2017). Menurut (Mauli & Wasiman, 2018) Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu guna memenuhi tujuannya. Kinerja yang bagus mengacu pada kinerja terbaik dalam melakukan prosedur atau persyaratan standar yang diberikan. Kinerja dapat didefinisikan juga dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari pekerjaan pekerja untuk memenuhi target dan tanggung jawab yang persis dengan pekerjaan yang diterima (Susanti, 2019) Firmananda (2017:81), Prestasi yaitu latihan, tindakan, kinerja, aktivitas, atau tindakan holistik yang ditujukan untuk mencapai target ataupun arti tersendiri. Berdasarkan Safira (2018:102), Kinerja adalah kombinasi antara keterampilan dan motivasi individu pegawai. Diantara

tiga teori yang ada, peneliti bisa mematenkan bahwa prestasi yaitu kegiatan-kegiatan yang dikerjakan oleh semua orang saat menyelesaikan pekerjaan secara bertanggung jawab.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Keadaan yang mengendalikan kinerja karyawan terurai menjadi beberapa faktor, yakni:

1. Kemampuan dan Keahlian Karyawan

Kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Semakin luas keterampilan yang dimiliki, akan semakin maksimal hasil kerja yang didapatkan. Sedangkan keahlian adalah pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan. Semakin baik pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan, maka akan semakin besar potensi karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang baik.

2. Motivasi

Setiap karyawan memiliki motivasi atau alasan untuk bekerja. Motivasi ini bisa berbeda-beda bagi setiap karyawan. Bisa saja berupa gaji, tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, kebijakan pimpinan, ataupun faktor-faktor lainnya.

3. Budaya Organisasi dan Perusahaan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak selalu berasal dari internal diri karyawan saja. Faktor eksternal seperti budaya organisasi atau budaya perusahaan juga bisa menentukan hasil kinerja karyawan.

4. Hubungan mereka dengan organisasi

Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman tentu saja akan membantu karyawan untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Lebih lanjut, hal ini juga akan memberikan dampak positif terhadap hasil kinerja karyawan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bisa di test memakai beberapa indikator persis yang dianalisis oleh Wartana (2019), yaitu:

1. Kualitas Kerja

Perlakuan perwujudan atas tingkah laku atau serangkaian kerjaan yang dikerjakan berdasarkan keinginan dengan maksud dan tujuan dalam penggapaian kebutuhan yang terlaksana secara efektif dan efisien.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan komponen yang di pantau dalam suatu penilaian dalam sebuah pekerjaan. Semakin banyaknya suatu tingkatan jumlah pekerjaan yang dikerjakan, maka akan berdampak pada penilaian yang lebih bagus juga.

3. Kemampuan bekerjasama

Pada dasarnya para pekerja ataupun manusia, dituntut harus bisa bekerja sama antar sesama rekan kerja atau pekerja yang lain guna mempermudah suatu tingkatan kesulitan dalam dunia pekerjaan atau dalam dunia luas.

4. Kreativitas

Suatu kemampuan guna menghasilkan hasil yang bersifat baru, inovatif, belum pernah ada, menarik, aneh dan bermanfaat untuk orang ramai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

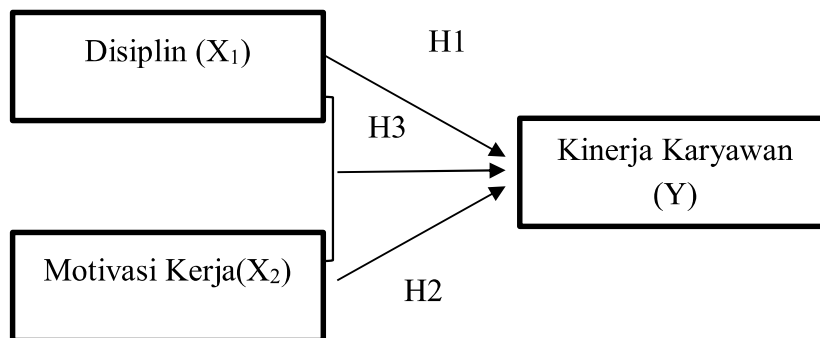
| NO | NAMA PENULIS | TAHUN | JUDUL | ALAT ANALISIS | HASIL PENELITIAN |
|----|---|-------|---|---------------------------------|--|
| 1 | (Kusjono & Ratnasari, 2019)Kusjono & Ratnasari, | 2019 | Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan | Analisis deskriptif kuantitatif | Motivasi dan penghargaan atas kerjasama, dan pengaruhnya, pada saat yang sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis. |
| 2 | Jontro | 2020 | Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Homasindo Sukses Abadi | Analisis Regresi Berganda | Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 3 | Saputro dan Dandra | 2020 | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu | Regresi Linear Berganda | Motivasi kerja dan penghargaan atas kerja sama, dan pengaruhnya, pada saat yang sama memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. |
| 4 | Astarina | 2018 | Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba | Analisis Deskriptif | Motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, kompensasi dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.. |

| NO | NAMA PENULIS | TAHUN | JUDUL | ALAT ANALISIS | HASIL PENELITIAN |
|----|-------------------------------|-------|--|--|--|
| 5 | Wartana | 2019 | Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Sebagai Dampak Kepimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan UKM di Kabupaten Gianyar, Bali | Analisis Regresi Berganda | Pengaruh secara parsial positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai |
| 6 | Siregar, Sutandra, & Sulaiman | 2019 | Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolus | Analisis Linear Berganda | Motivasi dan penghargaan memiliki dampak besar pada kinerja |
| 7 | Siagian | 2018 | Peranan Disiplin Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening | Analisis jalur | Tergantung pada motivasi kerja, kompensasi memiliki dampak yang besar pada kinerja karyawan. |
| 8 | Tampubolon | 2018 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai | Menggunakan alat analisis (PLS) Partial Least Square | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai ,Ada efek positif dan kecil antara motivasi dan kinerja karyawan |

Sumber : Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Berpikir

Berasalkan penelitian teoritis, tujuan penelitian beserta penelitian sebelumnya, beserta permasalahan yang diangkat, penelitian ini menguraikan kerangka dengan berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban dari masalah dan diperkirakan sebagai awal dikarenakan belum diuji. Berlandaskan kajian teoritis, penelitian sebelumnya, dan kerangka pendukung, hipotesis yang disimpulkan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

H1 : Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.