

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang menciptakan, berkembang biak dan menjunjung tinggi cara individu berperilaku seolah-olah ia perlu bekerja dengan energi dan tekad untuk mencapai hasil terbesar. Motivasi tersebut ternyata semakin signifikan karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk diselesaikan dengan tepat dan dikoordinasikan ke dalam tujuan yang telah ditetapkan. Setiap aktivitas manusia didorong oleh dorongan utama, yang dikenal sebagai motivasi (Anggraini, 2022:2).

Menurut Siswanto (Nurmala, 2021:68) motivasi ialah keadaan mental dan cara pandang, pola pikir manusia yang memberi energi, memberdayakan latihan (gerakan) dan mengkoordinasikan atau menyalurkan perilaku menuju pemenuhan kebutuhan yang memberikan pemenuhan atau pengurangan sifat-sifat yang tidak teratur. Memberi motivasi tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang pemimpin untuk memiliki pilihan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan berbicara dengan pegawai. Hal ini tidak terlepas dari bagaimana para pemimpin dapat memotivasi karyawan sejauh melakukan kegiatan dan selanjutnya mengembangkan kinerja sesuai yang diharapkan (Atijah & Bahri, 2021).

Melihat perbedaan sentimen yang disampaikan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian inspirasi kepada bawahan yang mampu dan memiliki apa yang diperlukan untuk bekerja sehingga mereka

perlu bekerja dengan energi dan semangat, dengan harapan bahwa ini akan menghasilkan pelaksanaan yang ideal sesuai dengan rencana dan tujuan organisasi atau pendirian tempat pekerja bekerja. Ini sangat efektif, dalam membangun motivasi karyawan. Lebih sering dilakukan daripada tidak, maka seseorang secara efektif mencapai suatu tujuan.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi (Ma'ruf & Chair, 2020:101) mengungkapkan sebagai berikut :

1. Mendorong antusiasme dan moral pekerja melalui penguatan positif.
2. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan mereka lebih banyak kesempatan.
3. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan.
4. Menjaga loyalitas dan stabilitas staf sangat penting.
5. Meningkatkan disiplin staf sekaligus menurunkan tingkat ketidakhadiran.
6. Membuat proses perekrutan personel lebih efisien.
7. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan hubungan interpersonal.
8. Meningkatkan keterlibatan karyawan dan tingkat daya cipta.
9. Meningkatkan derajat kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.
10. Meningkatkan kesadaran pekerja akan akuntabilitas mereka sendiri untuk tugas-tugas mereka.

2.1.1.3 Prinsip Motivasi Diri

Prinsip Memotivasikan Diri Menurut (Ma'ruf & Chair, 2020:101) ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Partisipasi didasarkan pada prinsip-prinsip karyawan harus diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses penetapan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin organisasi dalam rangka mendorong kerja.
2. Prinsip komunikasi Pemimpin menyampaikan semua yang relevan dengan pencapaian misi. Karyawan akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja jika mereka memiliki akses ke informasi yang jelas.
3. Prinsip gagasan pengakuan partisipasi proporsional bawahan Pemimpin tahu bahwa bawahan mereka (pekerja) memiliki kepentingan dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan akan lebih mudah terinspirasi untuk bekerja jika mereka diberikan penghargaan ini.
4. Prinsip mendelegasikan kekuasaan itu penting. Karyawan yang diberikan kekuasaan atau wewenang untuk membuat pilihan tentang pekerjaannya setiap saat akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh atasannya jika atasannya memberi mereka wewenang atau wewenang untuk membuat keputusan tersebut setiap saat.
5. Pentingnya memperhatikan detail pemimpin yang memperhatikan apa yang diinginkan pekerjanya akan menginspirasi karyawan tersebut untuk bekerja sesuai dengan harapan atasan atau manajernya.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Menurut (Ardiansyah *et al.*, 2021:2455), manusia mempunyai lima kategori kebutuhan sebagai pendorong motivasi manusia, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*psycological needs*) adalah kebutuhan manusia yang paling penting untuk daya tahan, termasuk kebutuhan akan makanan, air, udara,

dan tempat tinggal. Orang-orang pada awalnya akan mencoba untuk memuaskan keinginan mereka yang paling penting sebelum melanjutkan ke persyaratan rumit lainnya.

2. Kebutuhan terhadap keamanan (*security needs*) adalah permintaan untuk kesejahteraan, ketergantungan, pensiun yang didukung pemerintah, tidak terancam, dll adalah contoh dari kebutuhan keamanan. Persyaratan ini mencakup persyaratan untuk bisnis jarak jauh, perlindungan medis, anuitas, dan keuntungan lainnya.
3. Kebutuhan terhadap afiliasi (*affiliation needs*) keinginan akan kekerabatan, persahabatan, dan kontribusi, serta sensasi memiliki tempat, disukai dan dihargai secara pribadi, dan kerja sama. Dalam minat ini, kita bisa melihat keinginan untuk diakui oleh orang lain dalam kehidupan nyata.
4. Kebutuhan penghargaan diri (*esteems needs*) adalah tuntutan akan pengakuan dan rasa hormat dari atasan dan rekan kerja. Kurangnya pemenuhan keinginan ini akan mengakibatkan sensasi menerima penilaian negatif dari orang lain.
5. Kebutuhan pengembangan diri (*self actualization needs*) yaitu kebutuhan untuk saling menyadari potensi pengembangan diri dengan meningkatkan kepastian mental dan pekerjaan melalui berbagai kegiatan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap orang-orang atau perkumpulan terhadap pedoman yang tersusun dan tidak tertulis serta mentalitas yang tulus, yang muncul sebagai perilaku dan aktivitas di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Disiplin

kerja akan meningkatkan kualitas perusahaan jika setiap individu memiliki sifat disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja ini timbul dalam kesadaran individu masing masing (Anggraini, 2022).

Suatu sikap yang diberikan bawahan yang menunjukkan ketaatan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dari suatu lembaga sehingga mencerminkan ketaatan peraturan yang telah ditetapkan merupakan pengertian disiplin kerja menurut (Nurlela, 2021).

Dari penjabaran diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang ditunjukkan seorang karyawan yang menaati peraturan yang ditetapkan perusahaannya secara sadar dalam melakukan aktivitasnya sehingga meningkatkan kualitas kerja yang baik.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (Fenny K. Marpaung, dkk, 2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dari disiplin kerja yakni:

1. Besarnya gaji. Besar kecilnya gaji dapat mempengaruhi persyaratan disiplin. Pekerja akan mengikuti setiap pedoman yang sesuai, dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka mendapatkan jaminan kompensasi yang sebanding dengan usaha mereka yang telah ditambahkan ke organisasi.
2. Apakah ada keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan. Model kepemimpinan sangat penting, mengingat fakta bahwa dalam lingkungan perusahaan, semua perwakilan akan terus-menerus fokus pada bagaimana pemimpin dapat mengizinkan pengendalian diri dan bagaimana ia memiliki

kendali atas dirinya sendiri kata-kata, kegiatan, dan mentalitas yang dapat merusak pedoman disiplin. yang telah ditetapkan.

3. Ada pedoman khusus yang dapat digunakan sebagai pembantu. Peningkatan disiplin tidak akan dilakukan dalam perusahaan, dengan asumsi tidak ada keputusan positif yang dapat digunakan sebagai pembantu biasa.
4. Keberanian pemimpin dalam melakukan suatu keputusan. Dalam hal ada pekerja yang menyalahgunakan disiplin, harus ada keberanian dari inisiatif untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukannya.
5. Apakah ada pengawasan pimpinan. Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh perusahaan harus ada pengawasan, yang dapat memandu pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang tidak sepenuhnya diselesaikan.
6. Apakah ada penghargaan untuk pekerja. Pekerja adalah orang-orang yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
7. Membuat kecenderungan yang membantu landasan disiplin. Kebiasaan baik ini termasuk saling memperhatikan ketika kita bertemu di tempat kerja, memberikan pujian sesuai tempat dan waktu sehingga perwakilan juga akan merasa senang atas pujian tersebut, sering kali melibatkan pekerja dalam pertemuan terutama yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka, dan menyuruh untuk lulus on the spot kepada rekan kerja dengan cara menerangi dimana dan untuk urusan apa bahkan kepada bawahan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Dalam menentukan tolak ukur apakah disiplin kerja akan mempengaruhi maka menurut Hasibuan (Fenny K. Marpaung, Dkk, 2019) yakni:

1. Kesadaran, sebuah sikap yang ditunjukkan seseorang secara sadar dan sukarela terhadap semua peraturan yang berlaku dan akan melakukan tugasnya dan bertanggung jawab.
2. Kesiapan, sikap yang akan siaga dalam pekerjaan perusahaan yang diberikan kepadanya baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
3. Peraturan, ketentuan tertulis yang ditujukan agar karyawan menaati yang tertulis oleh perusahaan sehingga terjadi tata tertib yang teratur di perusahaan.
4. Hukuman, dalam meningkatkan kedisiplinan maka sebuah perusahaan akan memberikan pelanggaran yang akan mendidik karyawan.
5. Tata tertib, peraturan yang dibuat perusahaan untuk memberikan semangat kerja dan moral karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat digambarkan secara luas sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). "Kinerja" berasal dari kata "Kinerja". Sedangkan kinerja diartikan sebagai hasil atau kontribusi tenaga kerja. Kinerja karyawan berkorelasi langsung dengan jumlah kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Penekanan perhatiannya adalah pada peningkatan kinerja individu dan kelompok dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. "Kinerja" berasal dari frasa "kinerja kerja" dan "kinerja aktual" (kinerja

kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang). Dengan demikian, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan seorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai saat melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Deviana *et al.*, 2022:146).

Menurut (Siagian, 2018) kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau perkumpulan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan kewajiban khusus mereka untuk menjamin bahwa organisasi tersebut bekerja secara sah, sesuai dengan peraturan yang relevan, dan mematuhi etika dan moral. Kinerja adalah konsekuensi dari kapasitas kerja atau tindakan individu atau secara bergantian dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh variabel yang berbeda untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kuantitas atau kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi utama mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan atau relevan, prosedur operasi standar, kriteria, dan metrik.

Definisi sebelumnya dapat digunakan untuk menyimpulkan bahwa kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tugas sambil menghasilkan hasil yang memenuhi harapan organisasi bisnis.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Winedar *et al.*, 2019) banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan individual ataupun kemampuan dan usaha yang dicurahkan juga dukungan yang diterima karyawan. Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja adalah :

1. Kemampuan individual, yang terdiri dari variabel kemampuan, minat, dan kepribadian individu, merupakan komponen pertama dari kemampuan individu.
2. Usaha yang dicurahkan, yang komponennya meliputi motivasi, etos kerja, kehadiran, dan desain pekerjaan, merupakan unsur-unsur upaya mengabdikan diri.
3. Dukungan organisasional, yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, persyaratan kinerja, serta manajemen dan rekan kerja, merupakan komponen penting lainnya.

Seperti yang dikemukakan oleh (Winedar *et al.*, 2019) instrumen evaluasi kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan terdiri dari komponen-komponen berikut:

1. Prestasi kerja, yang mencakup kualitas dan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan dalam menjalankan kewajibannya.
2. Keahlian, yaitu jumlah keterampilan teknis yang dimiliki personel untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Keterampilan kolaboratif, keterampilan komunikasi, keterampilan inisiatif, dan keterampilan lainnya adalah contoh dari kemampuan ini.
3. Perilaku, yaitu sikap dan perilaku pekerja yang berkaitan dengan dirinya dan dibawa ke dalam proses pelaksanaan tanggung jawabnya. Kejujuran, akuntabilitas, dan disiplin semuanya tercakup dalam deskripsi perilaku yang pantas ini.

4. Kepemimpinan, selain kompetensi manajemen dan seni membujuk orang untuk mengatur pekerjaan secara efektif dan cepat, termasuk membuat keputusan dan memprioritaskan, ada konsep kepemimpinan.

2.1.3.1 Penilaian Kinerja

Menurut (Nurlela, 2021) manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Motivasi peningkatan
2. Peningkatan pemenuhan hidup
3. Ada kejelasan tentang pedoman hasil yang diterapkan oleh mereka
4. Kritik dari eksekusi masa lalu yang kurang tepat dan produktif
5. Informasi tentang kualitas dan kekurangan menjadi lebih menonjol
6. Kemajuan informasi
7. Ada kesempatan untuk berbicara dengan bos
8. Pemahaman yang diperluas tentang kualitas individu
9. Kesempatan untuk memeriksa masalah pekerjaan dan bagaimana menyelesaikannya..

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Nurmala, 2021) indikator kinerja meliputi antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja mengacu pada seberapa berhasil seorang karyawan melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kualitas merupakan penilaian terhadap kerja yang akan memberikan dampak pada hasil kerja karyawan. Seberapa baik kualitas kerja karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Kuantitas kerja

Lamanya waktu seorang karyawan bekerja dalam sehari disebut sebagai jumlah pekerjaan. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh setiap karyawan dapat ditentukan oleh kecepatan kerja mereka. Ini mempengaruhi hasil yang didapat dari karyawan yang menempatkan dirinya pada perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Pengertian tugas pegawai untuk melakukan tugas yang diberikan oleh organisasi disebut sebagai tanggung jawab pekerjaan. Tanggung jawab merupakan tolak ukur bagi pegawai untuk melihat sejauh mana pegawai melakukan pekerjaan yang perusahaan berikan. Tanggung jawab ini memberikan dampak penting untuk melihat hasil kinerja yang diberikan.

4. Efektivitas

Mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan kesuksesan dipertimbangkan serta aspek respek eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Sebagai tolak ukur yang memberikan manfaat ke pegawai lainnya sehingga dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Kemandirian

Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif. Sebagai pengembangan diri masing masing hendaknya memiliki inovasi yang akan membentuk ide ide baru dalam pekerjaannya sehingga kinerja dapat lebih meluas dan terselesaikan.

2.1 Penelitian Terdahulu

Ada berbagai macam penelitian yang dilakukan lebih dulu mengenai kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurmala, 2021), dengan judul “Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara”. Jurnal Visioner dan Strategis, ISSN: 2338-2864. Terdapat variabel independennya *human relation*, motivasi kerja dan variabel dependennya kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan pada *human relation* dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. (Google Scholar)
2. Sebuah penelitian dilakukan oleh (Barsah, 2019) dengan judulnya “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bentuk asosiatif. Sampling menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis sampel jenuh sebanyak 108 orang. Hasil korelasi didapat 0,645 yang berarti motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat. Secara simultan antar variabel memiliki tingkat signifikan dengan dibuktikannya pada F tabel yakni $37,333 > 3,08$. (DOAJ)
3. Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Sudarso, 2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan”. Penelitian yang menggunakan

metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Sampling yang digunakan ialah sampling jenuh dengan 84 responden. Pada penelitian didapati hasil bahwa variabel dipengaruhi positif dan signifikan dengan uji F hitung > F tabel ($42,289 > 2,720$) maka H_3 diterima. (DOAJ)

4. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Fenny K. Marpaung, Dkk, 2019) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Medan”. STIE LMII Medan, Jurnal Manajemen. ISSN : 2615 – 1928. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini ialah Pengembangan karir, disiplin kerja dan variabel dependennya kinerja karyawan. Pada penelitian terdapat sampel yang digunakan 109 responden dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Pada hasil penelitian terdapat pengaruh yang simultan antara pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan. (Google Scholar)
5. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic” yang dilakukan oleh (Dunggio & Basri, 2019). ISSN: 2528-1127. Variabel independen ialah sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan dependennya kinerja karyawan pada objek perusahaan erha clinic. Penelitian menggunakan analisis SEM-PLS. penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa adanya pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic sehingga perusahaan tetap dapat

meningkatkan motivasi kerja dengan tetap memperhatikan penerapan sistem kerja kontrak sesuai ketentuan pemerintah. (Sinta 5)

6. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Ade Firmansyah, 2020) “Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”. Pissn: 1907-3011. Variabel independen yang digunakan pelatihan, kompensasi, motivasi kerja dan untuk dependennya kinerja karyawan. Teknik sampling yang digunakan random sampling dengan rumus slovin yang menghasilkan 77 responden. Hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan diantara variabel independen dan variabel dependennya sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. (Sinta 5)
7. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam” dilakukan oleh (Kilvin & Siagian, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera Dengan menggunakan pendekatan sampel jenuh, penelitian ini menganalisis 108 sampel. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi, serta uji t dan F, digunakan dalam penelitian ini. Sebagai konsekuensi dari temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sedikit signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sinta 4)
8. Sebuah penelitian dilakukan oleh (Siagian, 2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam”. Sampel penelitian terdiri dari 166 pekerja PT Sat Nusapersada Tbk Batam. Data dievaluasi menggunakan analisis jalur dan software statistik SPSS 21. Dengan koefisien 0,180, kompetensi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja. Motivasi karyawan memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja. (Dosen UPB)

2.2 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Keterkaitan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Memberikan dukungan seperti memberikan perhatian khusus pada karyawan akan memberikan dampak yang cukup signifikan pada hasil kinerja yang akan didapatkan perusahaan. Maka dapat digambarkan tujuan yang terpenuhi dari hasil pencapaian. Imbal balik jasa antara karyawan dengan atasan akan mendorong jauh lebih berkembang pada tujuan perusahaan karena karyawan akan loyall terhadap perusahaan yang memberikan perhatian khusus akan kebutuhan yang diinginkan karayawannya. Hal ini seperti pada penelitian (Nurmala, 2021) sebaiknya perusahaan mengupayakan adanya tahap pengembangan pada human realtion dan motivasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan, karena adanya pengaruh yang signifikan pada *human realtion* dan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan.

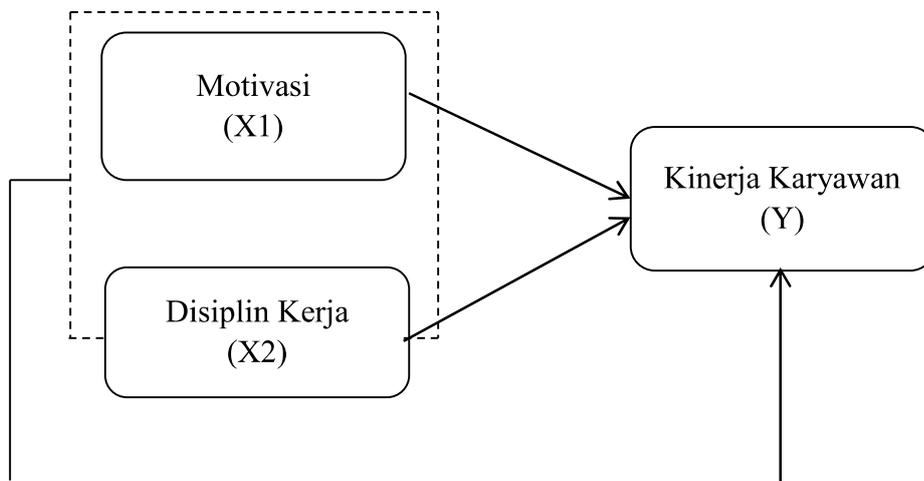
2.3.2 Keterkaitan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya penegasan dari atasan yang memberikan batasana bagi karyawan akan berdampak pada kinerja karayawan, karena akan menertibkan jalannya operasional perusahaan. Disiplin dalam pekerjaan akan memeberikan tanggung

jawab setiap pekerjaan pada karyawan, dimana hasilnya akan menciptakan hasil kinerja yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian (Fenny K. Marpaung, Dkk, 2019) dalam judulnya “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Medan”. Dimana perusahaan perlu melakukan disiplin kerja dalam bersaing untuk mencapai kinerja karyawan dan terbukti dengan adanya pengatuh yang signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Keterkaitan antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan perlu memberikan dukungan kepada karyawan sebagai imbalan dari kinerja yang dihasilkan. Hasil yang diinginkan dari pelaku adalah tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan. Secara keseluruhan, penilaian kinerja mencakup karakteristik kualitatif dan kuantitatif dari kemampuan seseorang untuk melaksanakan selama masa kerja mereka. Ini terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja perusahaan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Penelitian, 2022

2.3 Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)