BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1.Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Setiap orang dalam suatu aktivitas berbeda satu dengan yang lain tergantung pada kemampuan, kemauan, keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, imbalan atau motif dan dorongan. Dorongan dalam diri seseorang menyebabkan mengapa ia berusaha mencapai tujuan yang direncanakan baik secara sadar atau tidak sadar (Arifin Syamsul, 2012:145).

Dalam buku manajemen sumber daya manusia (Riniwati, 2016:193) Motivasi dapat diartikan atau didefenisikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing. salah satu penggunaan istilah dan konsep motivasi adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatannya (George and Jones, 2002; Zainun 1989).

Menurut Wayne F. Cascio, dalam buku sumber daya manusia (Sunyoto, 2012:11). Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal; rasa lapar, haus, dan dahaga" (Malayu SP.Hasibuan,1996: 95).

Dari berbagai pengertian motivasi menurut para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah alat yang mampu mendorong, mempengaruhi seseorang atau sekelompok dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

2.1.1.2. Tujuan Motivasi

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: (Sunyoto, 2012:17)

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
3. Menjaga kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Meningkatkan kedisplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
9. Menguatkan rasa tanggung jawab karyawan atas tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.1.3. Jenis-Jenis Teori Motivasi

Abraham Maslow dalam buku manajemen sumber daya manusia (Riniwati, 2016:195) mengidentifikasikan lima tingkat dalam hierarki kebutuhan *(hierarchy needs)*. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1. Fisiologis *(physiological needs)*. Meliputi meliputi kebutuhan pokok dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman *(safety needs)*. Meliputi rasa ingin bebas dari segalah gangguan.
3. Sosial *(sosial needs).* Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Penghargaan *(esteem needs)* meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri *(self-actualisation needs)*. Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu urutan kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam memotivasi seseorang, yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*) yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan dari maslow.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*) kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status dari Maslow.

3. Kebutuhan akan kemajuan (*growth needs*) yaitu keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya. Manajemen merupakan sebuah konsep perencanaan untuk memncapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berate tugas dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan tetapan. (Hasibuan, 2017).

2.1.1.4. Indikator – Indikator Motivasi

Menurut Mc Clelland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2013:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan rasa memiliki
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak dari sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Logor dkk, 2015).

Kedisiplinan adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016: 1).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2017: 193).

Menurut (Louis Sastrawijaya 2010:49) kedisiplinan adalah menjalankan tugas sesua aturan dan kesadaran seseorang mentaati peraturan perusahaan atau norma-norma sosial yang berlaku.

Dari definisi di atas, maka penulis mengambil kesimpulan, kedisiplinan adalah suatu alat pada diri karyawan yang digunakan untuk patuh terhadap peraturan dan ketetapan organisasi /perusahaan.

2.1.2.2. Bentuk-Bentuk Kedisiplinan

1. Disiplin Preventif

   Disiplin preventif adalah tindakan disiplin yang dilakukan untuk mendorong karyawan mentaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Atau, suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, diusahakan pencegahan jangan

sampai para karyawan berperilaku negatif atau melanggar aturan ataupun standar yang telah ditetapkan.

2. Disiplin Korektif

   Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan karyawan menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Karyawan atau karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada karyawan yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (disciplinary action). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Faktor yang dapat mempengaruhi berdiri tidaknya suatu kedisiplinan dalam organisasi atau perusahaan menurut (Sutrisno, 2009: 89) antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

   Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan. Karyawan akan dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku bila karyawan merasa mendapat jaminan belas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di apresiasikan untuk perusahaan. Akan tetapi bila

karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka karyawan akan akan berfikir sebaliknya.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin

   Keteladanan pemimpin maksudnya bahawa dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperlihatkan bagaimana pimpinan dapat mencegah disiplin dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan kedisiplinan yang sudah diterapkan, peranan keteladanan pimpinan amat besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan menjadi perebutan para karyawan. Oleh sebab itu, bila seseorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin pada perusahaan, maka ia harus lebih dulu memberi contoh dan mempelopori, agar dapat diikuti oleh karyawan orang lain.

3. Ada tidaknya aturan pasti untuk di jadikanya pegangan

   Pembinaan kedisiplinan tidak akan dapat dilaksanakan dalam organisasi/perusahaan, apabila tidak ada peraturan tertulis yang pasti yang dijadikan pedoman bersama. Karyawan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan di informasikan kepada mereka. Oleh sebab itu kedisiplinan akan dapat ditegakkan dalam organisasi/perusahaan apabila ada pertauran tertulis yang telah disepakati.

4. Keberanian pemimpin mengambil tindakan

   Suatu kedisiplinan akan dapat ditegakkan bila disamping aturan tertulis yang jadi pedoman bersama perlu juga adanya sanksi yang tegas. Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian

pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya. Dengan adanya tindakan yang sesuai dengan sanksi yang tegas, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

   Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Adanya pengawasan, maka karyawan akan terbiasa disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, teganya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya di perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian pada karyawan

   Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak nurani. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawannya. Sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat keja dan moral.

2.1.2.4. Indikator Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesungguhan dan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dalam melakukan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan bersama.

Menurut (Hasibuan, 2017: 194) pada dasanya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Diantaranya Sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

   Tujuan dan kemampuan ikut mempengrauhi tingkat kedisplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dua bekerja sungguh- sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Kepemimpinan

   Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisplinan Karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

   Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memperngaruhi kedisplinan karyawan karena balas jasa akan meberikan keputusan dan kecintaan

karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan Semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula.

4. Keadilan

   Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Sanksi Hukuman

   Hukuman berperan penting dalam ememlihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melangar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan berkurang. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

6. Ketegasan

   Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman yang indisipliner akan disegani dan diakuo kepemimpinannya oleh bawahannya.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. (Mohammad Faisal, 2015: 83)

Menurut (Hasibuan, 2017 : 329) Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas, kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu diaktualisasi pada saat–saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan) sedangkan ekspresi dan potensi lain dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Menurut (Budiyanto, 2013: 57) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses standarisasi pekerjaan dan penilaian pekerjaan yang telah dilakukan dengan menggunakan parameter standar kerja yang telah ditetapkan tersebut.

Menurut (Degustia, 2017 : 208) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan unsur perusahaan yang terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila

karyawannya tidak mempunyai kinerja yang baik hal ini merupakan pemborosan bagi perusahaan.

Dari berbagai pengertian kinerja menurut para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah prilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi.

2.1.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Yani, 2012:117)

Pentingnya dan tujuan dari suatu penilaian kinerja didasarkan studi kasus yang terjadi dan dilakukan belakangan ini telah mendapatkan bahwa ada dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang tidak sama, dan telah dikelompok-kelompokkan menjadi 4 kategori yaitu: (Riniwati, 2016:171)

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang;
2. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu;
3. Pemeliharaan sistem;
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas menurut (Yani, 2012:119) , tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk perbandingan antar karyawan satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masi dapat dibedakan lagi kedalam:
    a. Penugasan kembali, seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
    b. Promosi, kenaikan jabatan
    c. Training dan latihan
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan superviso rmelalui diskusi tentang kemauwan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan suksesi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

13. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan sebagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
16. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

2.1.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan *(ability)* dan faktor motivasi *(motivation)*. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2012: 67), yang merumuskan bahwa :

Human Performance = Ability x Motivation

Motivation = Attitude x Situation

Ability = Knowledge x Skill

Penjelasan :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan *(ability)* karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill).* Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka dia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* seorang karyawan dalam menghadapi situasi *(situation)* kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3.4. Indikator – Indikator Kinerja

Menurut (Bangun, 2012:233), dimensi dan indikator dari kinerja adalah :

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketetapan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

2.2. Penelitian Terdahulu

1. Menurut, (Syafrina, 2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian ini

adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

2. Menurut, (Rasima Ulfa, 2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Ratu Tbk Jakarta Timur. Tehnik yang digunakan adalah *saturated sampling method*. *Then, the motivation variable must be exceeded to maintain and improve employee performance.*

3. Menurut, (Sofiyanti & Nawawi, 2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa disiplin di Satpol PP Kabupaten Karawang berada pada skala cukup tinggi, motivasi Kerja berada pada skala tinggi, kinerja karyawan berada pada skala tinggi, terdapat hubungan secara korelasional antara disiplin dan motivasi kerja, terdapat pengaruh secara parsial dan simultan dari disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Satpol PP Kabupaten Karawang.

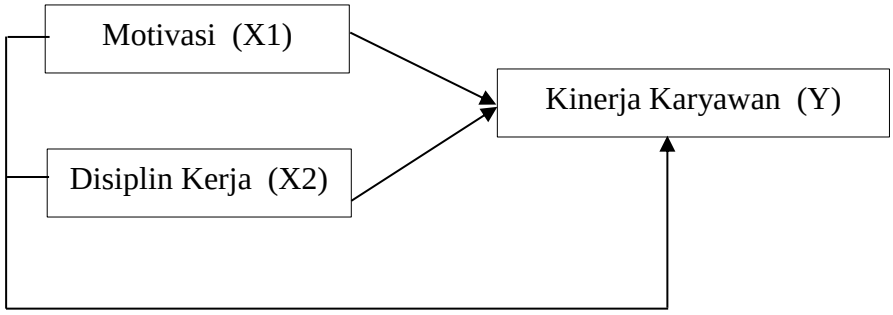
4. Menurut, (Ranu, 2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tata Kota Dan Perumahan Kota Semarang. Teknik random sampling. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Menurut, (Ayer & Rori, 2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Teknik pengambilan sampel dengan cara teknik sampling jenuh atau sensus. Hasil penelitian menunjukan bahwa: Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sebesar (β) 0,413 dengan signikansi sebesar 0,01. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sebesar (β) 0,741 dengan signifikansi sebesar 0.00. Dan berdasarkan hasil uji kedua variabel independent yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori adalah disiplin kerja (dengan koefisien 0,489). Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini disiplin kerja (X2) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y).
6. Menurut, (Noel, Lapian, & Pandowo, n.d.). *The Affect Of Work Discipline And Competence On Employee Performance (Case Study At Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara). Sampling technique by simple random sampling. The results of this study are this research showed that Employee Work Discipline and Competence simultaneously influence Employee Performance, Work Discipline has significant influence on Employee Performance partially and Competence has no significant influence on Employee Performance partially*.

7. Menurut, (Sari, Siburian, & Wau, 2017). *The Effect Of Work Discipline, Job Satisfaction And Work Motivation Towards Teacher Organizational Commitment In Smp Negeri Of Medan Kota District. by proportional random sampling. The results. The result of the study shown that work discipline could effect direct and indirectly on organizational commitment, on the other side, job satisfaction and work motivation just contributed to give direct effect towards teacher organizational commitment.*

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar dari masalah terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Yang menjadi pokok rangkaian/kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Peneliti, 2018

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Pengertian hipotesis penelitian menurut (Sugiyono, 2012 : 96) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Di katakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas

dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian ini di duga sebagai berikut:

H_1= Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja Pada PT Synthesis Project Logistics Di Kota Batam

H_2= Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pada PT Synthesis Project Logistics Di Kota Batam

H_3= Motivasi dan disiplin kerja secara simulatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pada PT Synthesis Project Logistics Di Kota Batam