

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah salah satu tanggung jawab penting bagi perusahaan dan organisasi untuk mencapai tujuannya. Motivasi mendorong karyawan untuk terus bekerja dengan semangat meskipun menghadapi masalah yang sulit. Motivasi adalah rangsangan keinginan seseorang atau karyawan untuk bekerja secara kolaboratif, efektif, dan efisien ketika berinteraksi dengan semua sumber daya dan mengerahkan semua upaya untuk mencapai tujuan tertentu (Santia & Wasiman, 2020:121).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi ikut atau tidaknya mereka dalam kegiatan tertentu. Akibatnya, motivasi sering dipahami sebagai faktor utama di balik perilaku ini. Motivasi dalam kepribadian seseorang secara langsung akan mempengaruhi tindakannya. Karena motivasi adalah daya dalam diri seseorang karyawan untuk bertindak dengan cara yang memuaskan keinginannya ketika dalam melakukan suatu pekerjaan (Wasiman, 2021:20).

Motivasi adalah cara yang baik untuk membantu pekerja menjadi lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Antusiasme karyawan yang tinggi dapat membantu mereka melakukan pekerjaannya dengan baik dan bekerja sekeras mungkin untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Motivasi terbaik harus dapat mengarahkan

kepada karyawan untuk mencapai visi dan misi organisasi serta meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan (Wulandari & Wasiman, 2020:131).

Dari apa yang telah disampaikan tentang motivasi, dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau kekuatan dalam diri seseorang yang membuat mereka ingin melakukan sesuatu atau bertindak dengan cara tertentu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang atau dari luar, seperti hadiah atau pujian. Motivasi juga dapat mempengaruhi seseorang secara positif atau negatif.

2.1.1.2 Prinsip Motivasi

Menurut Ma'ruf & Chair (2020:102) motivasi memiliki beberapa prinsip yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Prinsip partisipasi

Prinsip partisipasi mengacu pada memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam membuat dan menentukan tujuan organisasi. Dengan terlibat dalam proses ini, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Prinsip komunikasi

Prinsip komunikasi mengacu pada pentingnya komunikasi yang jelas dan tepat dari pimpinan kepada karyawan tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini akan membantu karyawan untuk memahami apa yang diharapkan dari mereka dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

3. Prinsip pengakuan andil bawahan

Prinsip pengakuan andil bawahan mengacu pada memberikan pengakuan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan memotivasi mereka untuk terus bekerja keras.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Prinsip pendelegasian wewenang berarti memberikan kesempatan kepada orang lain untuk mengambil inisiatif, membuat keputusan, dan mengelola pekerjaan mereka sendiri. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan dan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi individu atau kelompok tersebut.

5. Prinsip memberi perhatian

Prinsip ini menekankan pentingnya memberikan perhatian yang cukup kepada individu atau kelompok dalam rangka meningkatkan motivasi mereka. Memberi perhatian tidak hanya berarti memberikan penghargaan atau pengakuan atas pencapaian yang baik, tetapi juga melibatkan pendekatan yang lebih luas, seperti mendengarkan dan memahami masalah atau kekhawatiran individu.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Menurut penjelasan dari Utami & Yuliana (2020:87) motivasi dapat dipergunakan indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar yang harus terpenuhi untuk mempertahankan hidup dan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan ini termasuk kebutuhan untuk makan, minum, istirahat, tidur, tempat tinggal, dan kesehatan.

2. Kebutuhan rasa aman

kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan dalam bekerja untuk melindungi diri dari kecelakaan kerja atau hal-hal yang tidak diinginkan. Jika seseorang merasa tidak aman, maka ia akan cenderung tidak dapat fokus dan merasa terganggu dalam menjalankan aktivitasnya. Selain itu, kebutuhan rasa aman juga bisa mempengaruhi kesehatan mental seseorang, sehingga penting untuk dipenuhi agar seseorang dapat merasa nyaman dan terlindungi.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan psikologis yang fundamental bagi manusia sebagai makhluk sosial. Manusia membutuhkan hubungan sosial yang baik dan saling mendukung dengan orang lain, merasa diterima dan dicintai, serta memiliki rasa keterikatan dan kebersamaan dengan kelompok sosialnya.

4. Kebutuhan pengakuan

Kebutuhan pengakuan juga bisa menjadi dasar motivasi seseorang untuk terus berkembang dan meningkatkan keterampilannya, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar pada masyarakat atau lingkungan sekitarnya. Kebutuhan akan harga diri bisa dipenuhi melalui pengakuan dari orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri mencakup keinginan seseorang untuk meningkatkan kemampuan diri dan potensi yang dimilikinya. Kebutuhan ini mendorong seseorang untuk terus belajar, berlatih, dan mengembangkan diri secara personal dan profesional. Pemenuhan kebutuhan pengembangan diri

juga dapat membantu seseorang untuk mencapai tujuan hidupnya dan meraih kebahagiaan yang lebih berarti.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu keharusan yang dilakukan pemimpin untuk berhubungan dengan pekerjanya untuk mengubah sikap dan perilaku mereka untuk meningkatkan kesadaran dan rasa tanggung jawab mereka dalam mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial. Tujuan dari interaksi ini adalah untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan agar sesuai dengan peraturan perusahaan dan standar sosial (Manurung & Wasiman, 2022:1181).

Disiplin kerja adalah sesuatu yang dilakukan agar para pekerja mengikuti peraturan dan standar yang sudah ada untuk menghentikan pencurian di tempat kerja. Disiplin kerja adalah tindakan psikologis yang ditandai dengan kemauan untuk mematuhi semua peraturan yang disepakati bersama. Disiplin juga dipahami sebagai bentuk pengaturan diri karyawan dalam kegiatan berbasis tim (Simartama & Wasiman, 2022:1150).

Disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku hormat atau kepatuhan terhadap kebijakan organisasi, serta ketidakmampuan untuk menolak pekerjaan dan kemampuan untuk menyelesaikannya tepat waktu. Peran pimpinan dalam melaksanakan disiplin kerja adalah mengendalikan perilaku tenaga kerja agar fungsi-fungsi perusahaan terlaksana sesuai dengan arahan dan kinerja karyawan sesuai dengan yang diarahkan (Wulandari & Wasiman, 2020:131).

Berdasarkan pengetahuan para ahli dapat menyimpulkan bahwa pengertian dari disiplin kerja merupakan suatu ketaatan terhadap peraturan organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Aturan-aturan ini mencakup aturan tertulis dan tidak tertulis. Disiplin tidak hanya mengikuti aturan tetapi juga sanksi yang berlaku jika karyawan melanggar aturan tersebut.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pendapat dari Vallennia *et al.* (2020:43) disiplin kerja dapat dipengaruhi yang dijelaskan dibawah ini:

1. Kesejahteraan Karyawan

Untuk mempertahankan disiplin, tidak cukup hanya dengan mengancam melainkan harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang memadai, artinya pendapatan individu cukup untuk mendukung gaya hidupnya. Dengan keberadaan yang terhormat, karyawan akan lebih santai dalam menjalankan tugasnya, sehingga diharapkan akan lebih disiplin.

2. Ancaman

Untuk meningkatkan disiplin, mereka yang melakukan tindakan disiplin harus dihukum dengan tegas. Hal ini menunjukkan bahwa ancaman tidak dapat digunakan untuk mempromosikan disiplin. Namun, jika ancaman atau tindakan tegas diambil bersamaan dengan kesejahteraan, disiplin kerja diharapkan berhasil.

3. Teladan

Pemimpin memiliki dampak yang luar biasa pada pemeliharaan disiplin karena aspirasi bawahan mereka berfungsi sebagai panutan dan sorotan. Oleh

karena itu, jika suatu perusahaan ingin menegakkan disiplin agar karyawan tepat waktu, pimpinan harus berusaha untuk datang tepat waktu.

4. Ketegasan

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dengan peningkatan tunjangan karyawan, ancaman, dan hukuman pendidikan, kita dapat mengantisipasi peningkatan disiplin karyawan. Namun, hal itu tidak cukup karena ancaman hukuman yang tidak ditegakkan secara tegas akan menimbulkan akibat yang lebih buruk dibandingkan jika tidak ada ancaman.

5. Tujuan dan kemampuan karyawan

Pada hakekatnya, disiplin merupakan batasan terhadap kemandirian karyawan. Oleh karena itu, untuk menjaga disiplin, tidak cukup hanya menerapkannya. Dengan kata lain, disiplin harus dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Selain membantu perusahaan mencapai tujuannya, disiplin yang harus dijaga harus sesuai dengan kemampuan karyawan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Penjelasan dari Yughi *et al.* (2022:642) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat diukur melalui indikator yang dijelaskan dibawah ini:

1. Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan pada peraturan mengacu pada sejauh mana seseorang mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja. Hal ini mencakup kepatuhan terhadap aturan-aturan internal perusahaan, peraturan pemerintah, prosedur operasional standar, dan etika kerja yang diharapkan. Tingkat

kepatuhan pada peraturan dapat mencerminkan tingkat disiplin dan keseriusan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

2. Efektif dalam bekerja,

Efektif dalam bekerja menggambarkan sejauh mana seseorang dapat mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaannya. Efektivitas dalam bekerja mencakup kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien, menghasilkan kualitas kerja yang baik, dan mencapai target yang ditetapkan. Seorang yang disiplin cenderung memiliki fokus, ketekunan, dan komitmen yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga dapat mencapai efektivitas dalam bekerja.

3. Tindakan korektif

Tindakan korektif menunjukkan sejauh mana seseorang mampu mengenali dan mengatasi masalah atau kesalahan yang terjadi dalam pekerjaannya. Tindakan korektif mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi kesalahan, mencari solusi yang tepat, dan melakukan perbaikan untuk mencegah kesalahan serupa terjadi di masa depan. Seorang yang disiplin akan bertanggung jawab dan proaktif dalam menangani masalah yang muncul, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja dan menghindari kesalahan berulang.

4. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran tepat waktu mencerminkan sejauh mana seseorang hadir secara tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Kehadiran tepat waktu mencakup disiplin dalam mengatur waktu dan menjaga keteraturan

jadwal kerja. Kehadiran yang konsisten dan tepat waktu menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta menghindari gangguan yang dapat mempengaruhi produktivitas.

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau proyek dalam batas waktu yang ditentukan. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mencerminkan disiplin dalam mengatur prioritas, mengelola waktu, dan menjaga konsistensi dalam mencapai tenggat waktu. Seseorang yang disiplin akan berupaya untuk menghormati tenggat waktu yang ditetapkan dan menghindari penundaan yang tidak perlu.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam pekerjaan merupakan hasil akhir dari usaha yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Evaluasi kinerja adalah prosedur yang dilakukan oleh eksekutif suatu organisasi, di mana mereka mengevaluasi bagaimana karyawan mereka berfungsi dalam organisasi itu. Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian yang dicapai seseorang dalam tugasnya yang diukur terhadap standar tertentu (Manurung & Wasiman, 2022:1183).

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana karyawan mencapai atau melampaui tujuan dan ekspektasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik

cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tujuan organisasi, memenuhi kebutuhan pelanggan, meningkatkan efisiensi, dan mendukung pertumbuhan dan keuntungan perusahaan (Santia & Wasiman, 2020:121).

Kinerja karyawan disebut sebagai *job performance*, yang mengacu pada kapasitas karyawan untuk bekerja atau keluaran tenaga kerja. Kinerja adalah proses evaluasi pekerjaan karyawan oleh pihak manajemen dalam rangka memberikan informasi dari atasan, memperdebatkan kualitas dan output karyawan dari perspektif kepentingan terbaik organisasi. Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi (Wulandari & Wasiman, 2020:132).

Pandangan di atas memberikan definisi kinerja karyawan, yang dapat menyimpulkan bawah kinerja karyawan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan cara yang konsisten dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka oleh organisasi dan memastikan hasil kerja konsisten dengan hasil kerja sesuai dengan norma yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Penjelasan dari Ma'ruf & Chair (2020:102) kinerja karyawan memperoleh faktor dengan yang terdiri dari:

1. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan mencakup keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan. Faktor ini melibatkan kemampuan teknis dan non-teknis yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kemampuan teknis dapat merujuk pada pengetahuan dan keterampilan yang spesifik terkait dengan pekerjaan yang dilakukan, sedangkan kemampuan non-teknis melibatkan kemampuan komunikasi, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan lain sebagainya. Faktor kemampuan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kemampuan yang baik akan memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dengan efektif dan efisien.

2. Faktor Motivasi

Faktor motivasi mencakup dorongan dan keinginan internal karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Faktor ini mencakup elemen-elemen seperti pengakuan, tanggung jawab, peluang pengembangan, hubungan interpersonal yang baik, imbalan yang adil, dan lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berkomitmen, bersemangat, dan fokus dalam melaksanakan tugas mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menghambat kinerja karyawan dan berpotensi menurunkan kinerja.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Penjelasan dari Wulandari & Wasiman (2020:132) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat diukur melalui indikator dibawah ini:

1. Kualitas

Kualitas mengacu pada sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan. Disiplin kerja yang baik tercermin dalam kemampuan seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi,

termasuk memperhatikan detail, melakukan pemeriksaan kualitas, dan memastikan pekerjaan selesai dengan benar.

2. Kuantitas

Kuantitas mencerminkan seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang dalam waktu tertentu. Disiplin kerja yang baik ditunjukkan dengan kemampuan seseorang untuk bekerja secara efisien dan produktif, menghasilkan output yang mencapai atau melebihi target yang ditetapkan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menunjukkan sejauh mana seseorang dapat menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. Disiplin kerja yang baik melibatkan kemampuan seseorang untuk menghormati tenggat waktu yang telah ditetapkan, bekerja dengan efisien untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menghindari penundaan yang tidak perlu.

4. Kemandirian

Kemandirian mengacu pada kemampuan seseorang untuk bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan atau bimbingan yang terus-menerus. Disiplin kerja yang baik mencakup kemampuan seseorang untuk mengatur waktu dan sumber daya dengan efektif, mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas, dan memiliki motivasi internal untuk bekerja dengan baik tanpa tergantung pada pengawasan eksternal.

5. Komitmen

Komitmen mencerminkan sejauh mana seseorang mempertahankan dedikasi dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Disiplin kerja yang baik melibatkan

adanya komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, tanggung jawab yang dipegang, dan kemauan untuk memberikan yang terbaik dalam segala situasi, bahkan ketika menghadapi tantangan atau tekanan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini sebagai sumber referensi, diperlukan penelitian sebelumnya yang relevan dengan studi ini. Untuk itu penelitian terdahulu yang dipergunakan dapat meliputi:

1. Penelitian Vivaldy & Toni (2020) dalam artikel berjudul "*The effect of job satisfaction, organizational communication, work environment, and work motivation on the church's employee performance*". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 37 orang yang dipilih melalui teknik *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Penelitian Prasojo (2021) dalam artikel berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 37 orang yang dipilih melalui teknik *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian Ardiansyah *et al.* (2021) dalam artikel berjudul " Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramugraha Di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 30 orang yang dipilih melalui teknik *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian Ma'ruf & Chair (2020) dalam artikel berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 83 orang yang dipilih melalui teknik *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian Prabowo *et al.* (2023) dalam artikel berjudul "*The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, and Work Environment on Job Satisfaction with Teacher Performance as an Intervening Variable*". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 69 responden yang dipilih melalui teknik *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian Wulandari & Wasiman (2020) dalam artikel berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 165 orang yang dipilih melalui rumus *slovin*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian Simartama & Wasiman (2022) dalam artikel berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Maruwa Indonesia". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 105 orang yang dipilih melalui teknik *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
8. Penelitian Manurung & Wasiman (2022) dalam artikel berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Siix Electronic Batam". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 105 orang yang dipilih melalui teknik *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Vivaldy & Toni, 2020)	<i>The effect of job satisfaction, organizational communication, work environment, and work motivation on the church's employee performance</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Prasojo, 2021)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya	Analisis Regresi Linier Sederhana	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Ardiansyah et al., 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramugraha Di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading	Analisis Regresi Linier Sederhana	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Ma'ruf & Chair, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar	Analisis Regresi Linier Sederhana	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Prabowo et al., 2023)	<i>The Effect of Work-Life Balance, Work Discipline, and Work Environment on Job Satisfaction with Teacher Performance as an Intervening Variable</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Wulandari & Wasiman, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Simartama & Wasiman, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Maruwa Indonesia	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
8	(Manurung & Wasiman, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Siix Electronic Batam	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Penelitian (2023)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak atau bekerja dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi karyawan dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung memberikan perhatian lebih terhadap detail dan kualitas kerja. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik serta memberikan hasil yang lebih baik. Penelitian Utami & Yuliana (2020) telah dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

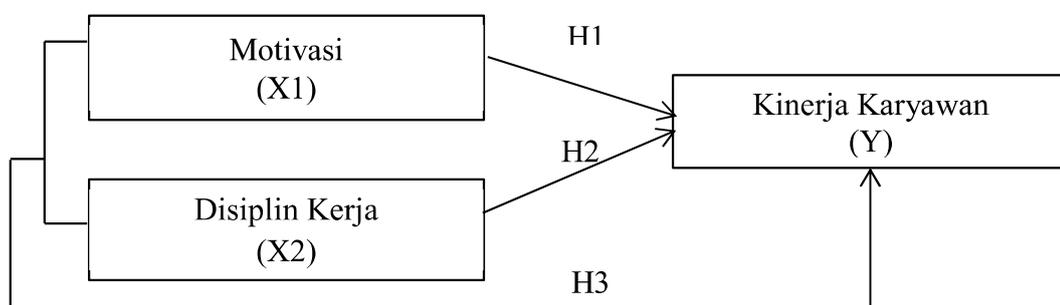
Disiplin kerja mengacu pada sejauh mana karyawan mengikuti aturan, prosedur serta sejauh mana karyawan menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja dengan lebih efisien dengan mengatur waktu dengan baik dan fokus pada pekerjaan. Disiplin kerja yang baik dapat menghindari keterlambatan dan pemakaian waktu

yang tidak produktif, sehingga berdampak positif pada kinerja individu maupun tim. Penelitian Wulandari & Wasiman (2020) telah dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan disiplin kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat memicu peningkatan disiplin kerja, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara konsisten dan bertanggung jawab. Di sisi lain, disiplin kerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi, karena ketika karyawan melihat hasil dari kerja keras dan dedikasi mereka, hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Penelitian Simartama & Wasiman (2022) telah dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya sehingga kerangka pemikiran dapat digambarkan seperti dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Penelitian (2023)

2.4 Hipotesis

Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara, tetapi keakuratannya masih harus ditetapkan melalui hasil penelitian. Sehingga hipotesis yang ditetapkan:

- H1 : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.