

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin dan pekerjaan adalah dua hal yang berdampingan, disiplin berhubungan erat dengan pekerjaan baik itu di bidang apapun setiap individu harus memiliki disiplin kerja. Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin yang dimaksud pada lingkungan kerja itu sendiri berupa waktu,, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Menurut (Sinambela, 2017 : 334) disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan terhadap aturan dan juga perintah yang di berlakukan oleh perusahaan, disiplin juga dikatakan sebagai sebuah proses yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang dihadapi seseorang di tempat kerja.

Menurut (Sutrisno, 2011) disiplin kerja merupakan suatu sikap hormat terhadap peraturan dan kebijakan yang diatur perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang bisa membawa karyawan beradaptasi dengan segala peraturan yang di tetapkan perusahaan.

Menurut (Sinambela, 2012 : 239) bahwa disiplin adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan serta menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan agar menghasilkan sebuah kinerja yang baik.

Merujuk pada teori yang dipaparkan tersebut, maka kesimpulannya disiplin kerja adalah suatu sikap positif, ketekunan yang timbul dari diri individu untuk mengerjakan tugas-tugas dengan waktu yang ditentukan. Disiplin kerja juga sering disebut suatu kesatuan dari kemampuan, kesadaran, dan kepatuhan karyawan menyelesaikan tugas, hal ini dapat digambarkan seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan juga pulang kerja tepat waktu.

2.1.1.2 Macam-macam Disiplin dalam Perusahaan

Berikut ini macam-macam disiplin kerja menurut (Sinambela, 2017 : 336-337)

1. Disiplin Preventif. Yang dimaksud dengan disiplin preventif adalah sebuah upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari penetapan disiplin preventif ini adalah untuk mengerakan karyawan agar mampu bekerja secara disiplin. Cara yang diterapkan perusahaan adalah dimulai dari kepatuhan terhadap keraturan-peraturan perusahaan, memahami semua pedoman kerja atau standar operasi prosedur (SOP) yang dibuat perusahaan. Jadi, disiplin preventif ini bisa dikatakan sebuah sistem yang dibuat perusahaan untuk mematuhi segala

aturan kerja yang diterapkan perusahaan sehingga karyawan terpancing untuk disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah kebijakan yang dibuat untuk menyatukan suatu peraturan yang harus dipatuhi sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan. Setiap karyawan yang melanggar peraturan yang ada akan dikenakan sanksi, ha ini bertujuan agar setiap karyawan tidak mengulangi kesalahan di kemudian. Jadi, proses ini diberlakukan dengan sportif. Bila seorang karyawan mengulang- ulang kesalahan yang sama maka sanksi yang diberikan akan bertambah berat pula.

2.1.1.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin karyawan di perusahaan. Biasanya karyawan yang mendapatkan tingkat kompensasi yang lebih tinggi akan semakin menunjukkan disiplin kerja lebih baik dan semakin memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan apabila karyawan merasa kurangnya imbalan yang diterima atas jasanya menyebabkan karyawan mencari pekerjaan tambahan sehingga karyawan sering mangkir ataupun minta izin.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan menjadi hal penting yang harus disalurkan oleh seorang pimpinan dalam sebuah perusahaan, peminanan dijadikan sebagai acuan bagi bawahan. tingkat kedisiplinan seorang atasan di jadikan sebagai dasar untuk penerapan disiplin kerja di dalam perusahaan. Maka dari itu, untuk menegakkan disiplin kerja disebuah perusahaan maka pimpinan harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh bawahannya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Disiplin kerja tidaka akan diterapkan dengan baik bila tidak di dukung dengan peraturan yang pasti dan bila ada yang melakukan pelanggaran segera di berikan sanksi.sebagai contoh yaitu, pimpinan tidak hanya mmemberikan atruan secara lisan tetapi harus disertai dalam bentuk tulisan, sehingga karyawan akan selalu mengingat aturan yang di tetapkan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila dalam perusahaan ada karyawan yang tidak menjalankan disiplin dengan baik, maka pimpinan harus punya keberanian mengambil tindakan disiplin sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat. Dengan hal itu maka seluruh karyawan yang mendapat sanksi akan ada efek jera.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh anggota peerusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang di terapkan pada perusahaan. Pimpinanan perlu

melakukan pengawasan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara disiplin.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda sehingga atasan perlu mendekati diri agar dapat mengenal pribadi karyawan dan karyawan tidak begitu canggung dan takut bila berhadapan dengan atasan. Kegiatan ini sangat berpengaruh terhadap prestasi yang di hasilkan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
 - a. Saling menghormati di dalam lingkungan pekerjaan
 - b. Memberikan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga karyawan merasa bangga dengan pujian yang diterima.
 - c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberikan informasi bila ingin meninggalkan tempat kerja apabila ada urusan yang mendadak.

2.1.1.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Indikator yang terdapat pada disiplin kerja yaitu, (Sinambela, 2017 : 336)

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa/gaji dan kesejahteraan
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat

6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Secara general motivasi dianggap sebagai suatu dorongan atau keinginan yang timbul untuk melakukan sesuatu maupun menghasilkan sesuatu. Hal yang serupa juga di artikan dalam dunia kerja motivasi dianggap sebuah keinginan yang ada dalam diri individu yang mendorong lahirnya aktivitas.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan, suatu perbuatan/keinginan, yang berlangsung secara sadar, juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia (Noor, 2013 : 226-227)

(Bangun, 2012 : 312) Mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong orang lain untuk dapat melakukan tugas-tugas sesuai dengan fungsi dalam organisasi.

(Arifin, 2012 : 146) Mengemukakan motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Dari pendapat para ahli diatas adapun kesimpulan yang dapat di tarik yaitu motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri ataupun dari luar yang mampu menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu dan mencapai sebuah sasaran yang telah di kerjakan karena adanya semangat dan energi meningkatkan suatu usaha ke hal yang lebih baik.

2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi

(Bangun, 2012 : 316) Untuk memahami tentang motivasi maka akan bertemu dengan beberapa teori-teori yang membahas mengenai beberapa teori, adapun teori-teori tersebut akan dijabarkan dibawah ini.

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini dianggap sebagai teori yang paling populer dibanding dengan teori-teori lainnya. Pada teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang muncul bergantung pada keinginannya. Abraham Maslow membagi kebutuhan manusia ini menjadi lima tingkatan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor ini membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yaitu faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan.

3. Teori X dan Y

Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan yang berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif atau yang ditandai dengan X, dan yang lainnya adalah positif yang ditandai dengan Y.

4. Teori ERG

Dalam teori Alderfer membagi tiga kelompok kebutuhan manusia antara lain, kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, kebutuhan akan pertumbuhan.

5. Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan atas pekerjaannya dengan yang mereka terima dari hasil pekerjaannya atau orang akan termotivasi bekerja bila besaran sumbangan atas pekerjaannya sama dengan hasil yang didapat.

6. Teori Pengharapan

Teori ini berargumen bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

7. Teori Penguatan

Dalam teori ini berbicara mengenai bahwa bagaimana tingkah laku dimasa lampau memengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam proses belajar siklus. Teori penguatan berargumen pada tingkah laku individu terhadap situasi tertentu merupakan penyebab dari konsekuensi tertentu.

8. Teori Motivasi Mc Clland

Teori yang membahas mengenai tiga macam kebutuhan. Yang pertama kebutuhan akan prestasi, kedua kebutuhan berkuasa, dan yang terakhir kebutuhan berafiliasi.

9. Teori Porter-Lawler

Suatu teori motivasi pengharapan bergantung pada nilai penghargaan yang mereka terima ditambah dengan penghargaan yang dirasakan.

10. Teori Evaluasi Kognitif

Seorang peneliti mengemukakan bahwa diperkenalkannya penghargaan-penghargaan ekstrinsik berupa upah untuk upaya kerja yang sebelumnya secara intrinsik telah memberi penghargaan karena adanya kesenangan yang dikaitkan dengan isi kerja itu sendiri akan cenderung mengurangi tingkat motivasi keseluruhan.

2.12.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang akan mempengaruhi motivasi di suatu perusahaan yaitu, (Sutrisno, 2011 : 116-120)

1. Faktor Intern

- a. Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup disini diartikan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini akan selalu berupaya untuk tetap hidup sehingga setiap orang akan harus bekerja.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki. Setiap manusia selalu mempunyai keinginan yang ingin dicapai. Setiap keinginan manusia tentu berbeda dengan lainnya. Dengan keinginan tersebut dapat mendorong orang agar mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Dalam hal ini seuaatu keinginan yang dimiliki seseorang bukan hanya menghasilkan uang semata, manun manusia juga sangat ingin mendapatkan penghargaan dari hasil kerjanya. Keinginan tersebut akan membuat seseorang melakukan sebuah pekerjaan dengan lebih baik.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Selanjutnya seseorang yang bekerja memiliki keinginan untuk diakui, misalnya mendapatkan pujian, adanya keharmonisan dengan sesama rekan kerja atau atasan dalam perusahaan.
- e. Keinginan untuk berkuasa. Ada pula keinginan sebagian orang untuk berkuasa baik secara positif dan ada juga dengan cara tidak terpuji dengan maksud agar bias menjadi penguasa di dalam lingkungannya.

2. Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja. Pada sebuah perusahaan lingkungan kerja merupakan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar lingkungan kerja. Sebuah lingkungan kerja yang baik akan membuat seseorang tersa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan hal utama yang dicari seseorang dalam bekerja. Kompensasi memadai yang di terima seseorang akan menjadikan seseorang dapat bekerja lebih produktif.
- c. Supervisi yang baik. Faktor yang tak kalah penting yang diharapkan oleh seorang karyawan adalah memiliki supervisi yang baik, dengan jiwa kepemimpinan yang ideal dan layak diakui sebagai pemimpin yang mampu memimpin.
- d. Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan bekerja mati-matian dengan mengorbankan kemampuan yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau seorang karyawan merasa adanya jaminan karir.

- e. Status dan tanggung jawab. Pada dasarnya setiap orang akan menginginkan peningkatan status dalam sebuah pekerjaan, dengan peningkatan status seseorang akan memperoleh penghasilan lebih dan juga tanggung jawab yang lebih. Tanggung jawab yang semakin meningkat akan dijadikan sebagai tantangan untuk terus bekerja menggali potensi.
- f. Peraturan yang fleksibel. Peraturan yang di dambakan oleh setiap karyawan adalah yang fleksibel, tidak terlalu memberatkan karyawan dan juga sangat nyaman untuk di realisasikan oleh seluruh karyawan perusahaan.

2.1.2.4 Tujuan Pemberian Motivasi

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau individu didalam sebuah perusahaan untuk tujuan sebagai berikut (Sunyoto, 2012 : 17-18)

1. Untuk mendorong gairah serta semangat para karyawan perusahaan.
2. Meningkatkan moral atau juga kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absen karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.1.1.5 Indikator-Indikator Motivasi

Berikut Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut, (Heryenzus, 2018)

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sejatinya setiap karyawan dalam perusahaan diharapkan memberikan kinerja yang baik, karena dengan karyawan berkinerja baik akan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.. Seorang karyawan di katakan bekerja dengan baik bila karyawan tersebut mau melakukan pekerjaan dan harus mampu melakukan pekerjaan secara optimal. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

(Kasmir, 2018 : 182) Menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

(Riniwati, 2016 : 167) Mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu beban yang harus di pertanggung jawabkan secara keseluruhan dengan kata lain sama seperti rata-rata jumlah kegiatan yang dilakukan.

Kinerja adalah sebuah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya (Bintoro, 2017 : 109)

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pendapat diatas adalah kemampuan seorang individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah di bebaskan kepadanya dan bersedia mempertanggung jawabkan hasil atau prestasi kerja yang dicapai selama periode waktu yang di tentukan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disebuah perusahaan, hal ini dijelaskan oleh (Bintoro, 2017 : 50)

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.

2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi yang di tamam dalam diri setiap individu yang melakukan tugas dan tanggung jawab.
3. Faktor organisasi ini adalah faktor yang mencakup bagian sumberdaya yang dimiliki, kepemimpinan yang di lakukan, penghargaan yang didapat dari kinerja yang baik, struktur kerja, dan tugas-tugas yang limpahkan sesuai kedudukan dalam perusahaan.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan memahami tugas dalam jabatan disebuah perusahaan (Wijayanto, 2012 : 259-260). Hal ini juga memiliki beberapa keperluan yang bisa dilakukan oleh seorang atasan diantaranya, untuk program pelatihan, kenaikan gaji, promosi jabatan dan lain sebagainya. Terkait dengan beberapa metode penilaian kinerja, dibawah ini ada beberapa cara yang digunakan, antara lain :

1. *Rating scale*

Metode ini untuk melakukan penilaian yang didasarkan pada suatu skala penilaian dari yang memuaskan sampai dengan kurang memuaskan. Dalam hal ini yang akan dinilai dari segi inisiatif, tanggung jawab, hasil kerja yang di butuhkan perusahaan.

2. *Checklist*

Penilaian kinerja ini dilakukan dalam bentuk *list* yang biasanya diberikan dalam dua tanda (x) atau (√), namun apabila kinerja tersebut tidak mencapai hasil maka metode ini akan terabaikan. Jadi dalam hal ini pimpinan melakukan penghitungan *list* kerja karyawan secara keseluruhan.

3. *Critical incident*

Sebuah metode dengan cara melakukan penilaian berdasarkan perilaku tertentu baik dan buruk seorang karyawan berperilaku dalam bekerja.

4. *Assessment centre*

Melakukan penilaian dengan serangkaian penilaian dengan teknik wawancara mendalam, mengadakan test, penilaian oleh rekan sejawat, berdiskusi terbuka dan menstimulasikan pekerjaan dalam bentuk pengambilan keputusan untuk mengetahui kekuatan, kelemahan dan potensi karyawan.

2.1.3.4 Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan dengan tepat, adapun yang dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2011 : 105-106)

1. Perbaikan Terus-Menerus

Untuk menaikkan kinerja karyawan perlu melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan sebagai etos kerja semata.

Tuntutan yang terus-menerus dilakukan demi membawa perubahan lebih baik.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Meningkatkan mutu hasil pekerjaan adalah sebuah keharusan yang wajib diciptakan oleh sebuah perusahaan melalui hasil kerja karyawan. Dari kinerja karyawan akan membentuk citra perusahaan di mata pelanggan.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan ini dijadikan sebagai proses yang bertujuan membuat karyawan agar bisa menunjukkan kerja yang optimal. Pemberdayaan karyawan juga mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat dirinya.

2.1.3.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawam

Menurut (Sutrisno, 2011 : 104-105) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas yang dibebarkannya kepada karyawan perusahaan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berupaya untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan sebuah pencapaian atas apa yang di kerjakan karyawan perusahaan. Jadi, upaya untuk memanfaatkan hasil kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari yang telah dilewati. Dengan begitu dapat dilihat berdasarkan etos kerja karyawan yang sebelumnya dan dibandingkan dengan hari kemudian.

4. Pengembangan diri

Selalu berupaya mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja agar karyawan selalu siap menghadapi segala tugas-tugas yang berat dari pimpinan.

5. Mutu

Setiap yang terlibat dalam perusahaan berkomitmen untuk menjaga mutu dari kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain kinerja karyawan dapat di ukur dari mutu kinerja yang di hasilkan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi perusahaan.

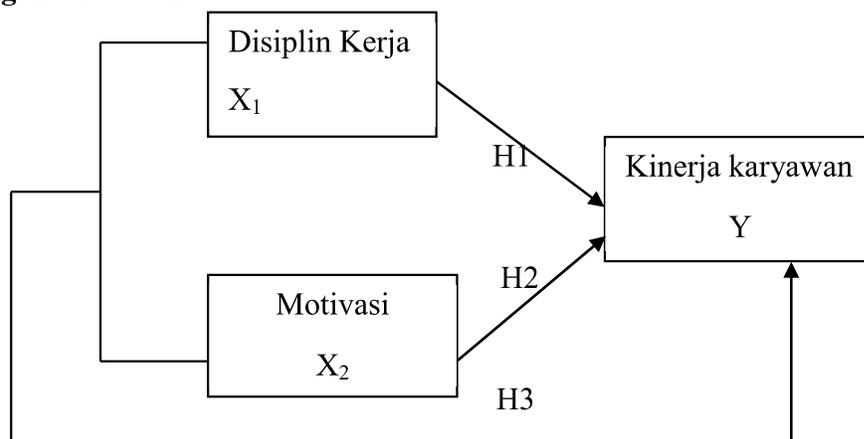
2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Sofyan, Abdul jabbar, Sunarti (2019)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor Desa Bina Baru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai
2	Agathon andreas, Budi rahayu, Dwi juwarni (2018)	Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Saran Artha Kertosari	Variabel kedisiplinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
3	Rukhayati (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise	Variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Bungawati (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN Makassar	Menunjukkan hasil dari kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, sangat berpengaruh signifikan
5	Santoso & Sitohang	Pengaruh Motivasi , Kompensasi dan Keselamatan Kerja	hasil penelitian menunjukkan motivasi, kompensasi, dan keselamatan kerja terhadap

	(2017)	Terhadap Karyawan	Kinerja	kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan
6	Tone (2018)	<i>Examining the moderating effect of work motivation on the lecturer performance : a contributin to organizational commitment and competence</i>		Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan
7	Gabriela Rusu, Silvia Avasilcai, Carmen-Aida Hutu (2016)	<i>Organizational context factors influencing employee performance appraisal: A research framework</i>		Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh terhadap implementasi strategi organisasi

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah hasil pemikiran rasional seorang peneliti tentang apa yang diamati namun masih bersifat dugaan sehingga kebenarannya masih diragukan. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah yang ada maka hipotesis dari penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati.

H3 : Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati.