

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja karyawan

a. Definisi kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil yang telah diraih oleh karyawan dalam proses melaksanakan tugasnya berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan (Robbins et al., 2019). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam periode tertentu. Kinerja akan memengaruhi besaran kontribusi karyawan kepada perusahaannya (Dwipayana et al., 2022). Kinerja akan memengaruhi kualitas dari suatu perusahaan dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan pada periode tahun tertentu yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang menurun akan menjadi masalah bagi perusahaan yang mencerminkan ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan (Farisi et al., 2020).

b. Aspek kinerja karyawan

Robbins et al (2019) membagi kinerja karyawan menjadi beberapa aspek, sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkat baik atau buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah output yang dihasilkan oleh karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan, dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan agar dapat menaikkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah tingkatan dimana karyawan dapat menjalankan fungsi kerja tanpa menerima bantuan, bimbingan, ataupun pengawasan.

c. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

Menurut Ahmad et al., (2019), kinerja karyawan merupakan tingkatan dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan akan memengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan dan keahlian yang digunakan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan yang telah ditetapkan maka karyawan tersebut memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan belum bisa memanfaatkan kemampuan dan keahlian yang digunakan dalam mengerjakan suatu pekerjaan maka menunjukkan kinerja karyawan tersebut kurang baik.

2) Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitu juga sebaliknya apabila pengetahuan yang dimiliki karyawan kurang maka akan memberikan hasil pekerjaan yang kurang baik.

3) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan detail pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Apabila pekerjaan yang diberikan memiliki detail yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Kepribadian karyawan atau karakter yang dimiliki karyawan berbeda satu dengan yang lainnya. Kepribadian karyawan yang baik akan mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh dengan tanggung jawab sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila kepribadian yang kurang baik akan memengaruhi kinerja karyawan tersebut menjadi kurang baik.

5) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan jati diri yang digunakan atasan untuk memengaruhi anak buahnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keberhasilan sebuah usaha sangatlah besar. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila memperoleh bimbingan yang baik dari pimpinannya (Sunarto, 2020).

6) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mampu memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. lingkungan kerja dapat berupa lingkungan kerja fisik dan non fisik seperti suasana lingkungan kerja yang dapat memengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Pusparani, 2021).

7) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu perusahaan. Kebiasaan ini bersifat mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi (Ahmad et al., 2019).

2. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Menurut Maslow (1943) dalam Acquah et al (2021), motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri yang digunakan oleh seseorang untuk memunculkan dan mengembangkan potensi baik yang ada di dalam diri. Motivasi juga didefinisikan sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan (Robbins et al., 2019). Motivasi merupakan kegiatan mendorong individu untuk menyelesaikan tugasnya dengan kemauan, dan rasa kewajiban yang tinggi untuk berperilaku atau berbuat sesuatu. Kemauan dan rasa kewajiban yang tinggi menjadi pendorong untuk karyawan melakukan pekerjaan dengan tekun sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan (Panggabean et al., 2022).

Motivasi sangat penting sebagai penggerak karyawan untuk menciptakan semangat kerja supaya mereka mau bekerja secara efektif dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Dwipayana et al., 2022). Menurut Maslow (1943) dalam Lussier (2019), karyawan yang tidak memiliki motivasi cenderung tidak akan memiliki kepuasan sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan mampu bekerja secara maksimal dan lebih produktif.

b. Aspek Motivasi

Salah satu teori Motivasi yang banyak digunakan adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow (1943). Maslow (1943) dalam (Robbins et al., 2019) membuat hipotesis bahwa di dalam setiap manusia terdapat lima aspek kebutuhan motivasi:

- 1) Kebutuhan Fisiologis. Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Kebutuhan Rasa aman. Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.

- 3) Kebutuhan rasa memiliki. Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan harga diri. Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian, dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Kebutuhan untuk aktualisasi diri. Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa, meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri.

Meskipun tidak ada kebutuhan yang terpenuhi sepenuhnya, kebutuhan yang pada dasarnya telah terpenuhi tidak lagi memotivasi. Dengan begitu, sebagaimana setiap kebutuhan pada dasarnya telah terpenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dengan demikian apabila ingin memotivasi seseorang, perlu adanya pemahaman mengenai level hierarki kebutuhan yang mana orang tersebut berada saat ini dan kemudian pusatkan perhatian pada pemenuhan kebutuhan di level tersebut maupun di atasnya (Robbins et al., 2019).

Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan yang lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman merupakan kebutuhan paling awal, adalah urutan kebutuhan yang lebih rendah (*lower-order need*); sosial, penghargaan serta aktualisasi diri adalah urutan kebutuhan yang lebih tinggi (*higher-order need*). Urutan kebutuhan yang lebih tinggi dipenuhi secara internal (di dalam diri seseorang). sedangkan urutan kebutuhan yang lebih rendah sebagian besar akan dipenuhi secara eksternal dengan imbalan, misalnya gaji, kontrak serikat, dan kedudukan tetap (Robbins et al., 2019).

c. Jenis motivasi

Robbins et al (2019) membagi dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja positif

Motivasi kerja positif merupakan dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk

mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dalam Robbins et al (2019) juga terdapat beberapa macam bentuk pendekatan motivasi positif dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

a) Apresiasi terhadap pekerjaan yang dilakukan

Bentuk apresiasi seperti pujian yang diberikan oleh pemimpin mengenai hasil kerja karyawan jika pekerjaan yang telah diselesaikan, dapat memuaskan sehingga menyenangkan karyawan tersebut.

b) Informasi

Pemberian informasi yang jelas berperan penting untuk menghindari adanya berita-berita yang tidak benar, kesalahpahaman atau perbedaan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan

Para karyawan dapat merasakan apakah bentuk perhatian yang diberikan kepadanya bersifat tulus atau tidak, dan hendaknya pimpinan berhati-hati untuk memberikan perhatian.

d) Persaingan

Setiap karyawan senang bersaing secara sehat. Pemberian hadiah kepada karyawan yang memiliki kinerja baik merupakan bentuk motivasi yang positif.

e) Partisipasi

Partisipasi karyawan akan memberikan manfaat terhadap pengambilan keputusan yang lebih baik.

f) Kebanggaan

Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, terlebih jika pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan yang telah disepakati bersama.

2) Motivasi kerja negatif

Motivasi kerja yang negatif dilakukan dengan maksud menghindari kesalahan atau masalah yang

terjadi di masa kerja. Selain itu, motivasi negatif berfungsi untuk karyawan agar tidak melalaikan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan. Bentuk motivasi kerja yang negatif dapat berupa sanksi, skor, penurunan jabatan, atau pembebanan denda. Robbins et al (2019).

3. Disiplin Kerja

a. Definisi disiplin kerja

Disiplin merupakan kegiatan manajemen dalam menjalankan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Handoko, 2014). Disiplin yang baik menggambarkan mengenai tanggung jawab seseorang yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hustia, 2020). Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja karyawan dalam perusahaan. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mengatur bagaimana cara bekerja karyawan dan bersikap selama menjalankan aktivitas di perusahaan (Dwipayana et al., 2022). Handoko (2014) menyatakan bahwa tujuan tindakan pendisiplinan antara lain untuk memperbaiki pelanggar, untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan yang serupa, dan menjaga agar peraturan tetap konsisten dan efektif.

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan guna memenuhi tujuan perusahaan secara optimal. Disiplin kerja akan menjamin pemeliharaan ketertiban dan pelaksanaan tugas yang efisien untuk mencapai hasil yang terbaik (Panggabean et al., 2022). Handoko (2014) membagi disiplin menjadi tiga yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan agar mampu meminimalisir penyelewengan-penyelewengan yang terjadi. Tujuan adanya disiplin preventif ini adalah untuk mendorong timbulnya disiplin diri pada karyawan sehingga para karyawan menjaga disiplin diri bukan karena adanya

paksaan dari perusahaan. Selain itu, perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk menciptakan iklim disiplin preventif yang memiliki standar yang mudah diketahui dan dipahami karyawan. Hal ini untuk meminimalisir karyawan menjadi salah arah apabila tidak mengetahui standar apa yang harus dicapai. Di samping itu, perusahaan juga menetapkan standar peraturan yang bersifat positif dan perlu mengetahui alasan-alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar karyawan dapat memahaminya.

Handoko (2014) menyebutkan bahwa disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif dapat berbentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan baik berupa peringatan atau skorsing. Adapun sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan bersifat positif dan bersifat mendidik dan mengoreksi kesalahan karyawan. Tujuannya adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang. Apabila tindakan pendisiplinan bersifat negatif diterapkan akan memberikan pengaruh yang merugikan seperti hubungan emosional yang terganggu, absensi meningkat, lesu, dan ketakutan.

Dalam Handoko (2014), perusahaan juga bisa menerapkan suatu kebijakan disiplin progresif sebagai disiplin yang ketiga, yaitu kebijakan disiplin dengan memberikan hukuman yang lebih berat pada pelanggaran yang telah dilakukan secara berulang. Tujuan kebijakan ini untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kesalahan kepada perusahaan. Secara ringkas, sistem disiplin progresif dapat ditunjukkan sebagai urutan tindakan pendisiplinan sebagai berikut:

- 1) Teguran secara lisan oleh kepala perusahaan
- 2) Teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia
- 3) Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
- 4) Skorsing satu minggu atau lebih lama

- 5) Demosi atau penurunan pangkat
- 6) Dipecat (Handoko., 2014)

b. Aspek Kedisiplinan

Handoko (2014) membagi kedisiplinan menjadi beberapa aspek yaitu:

- 1) Peraturan jam kerja.
- 2) Perusahaan mengatur mengenai jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat.
- 3) Peraturan berpakaian dan tingkah laku

Adalah peraturan dasar yang mengatur tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- 4) Peraturan cara melakukan pekerjaan

Peraturan cara melakukan pekerjaan menjelaskan mengenai prosedur kerja pada setiap bagian perusahaan.

- 5) Peraturan Organisasi

Peraturan organisasi menjelaskan terkait peraturan dalam pelaksanaan operasional yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

c. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja antara lain

- 1) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman memiliki peranan penting dalam pendisiplinan karyawan. Adanya sanksi hukuman menyebabkan karyawan merasa takut untuk melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, adanya sanksi hukuman juga mengakibatkan karyawan memiliki rasa kehati-hatian yang tinggi dalam bekerja untuk meminimalisir terjadinya pelanggaran (Dari et al., 2021).

- 2) Pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi dilakukan pada karyawan yang telah mematuhi peraturan yang berlaku. Hal ini akan menumbuhkan sikap disiplin kerja pada karyawan sehingga mereka akan mematuhi

peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan (Nurjaya, 2021).

3) Ketegasan pimpinan

Pimpinan yang memiliki sikap tegas akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Sikap tegas pimpinan dalam bertindak untuk memberi hukuman kepada karyawan yang kurang disiplin akan menyebabkan karyawan takut untuk melanggar peraturan (Dari et al., 2021).

4) Perhatian pada karyawan

Selain pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kedisiplinan kerja, karyawan juga membutuhkan perhatian pimpinannya bahkan perusahaan. Perusahaan yang memberikan perhatian kepada karyawan akan membuat karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi yang menimbulkan kinerja yang tinggi (Nurjaya, 2021).

B. Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Berikut merupakan rangkuman dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul skripsi yang penulis ajukan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian dan Peneliti	Metode	Hasil Penelitian	Keterangan
1.	Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Sunsri House of Jewelry Celuk, Sukawati, Gianyar. (Dwipayana et al., 2022)	Regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sunsri House of Jewelry.	Jurnal EMAS Volume 3 No. 3 Maret 2022 https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/

No	Judul Penelitian dan Peneliti	Metode	Hasil Penelitian	Keterangan
				article/view/4077
2.	<p>Pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Medan Area-1</p> <p>(Panggabean et al., 2022)</p>	Regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Medan Area-1.	<p>Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akutansi Vol 6 No. 2 tahun 2022</p> <p>http://www.journal.stiem.b.ac.id/index.php/mea/article/view/2098</p>
3.	<p><i>The relationship between work motivation, work discipline, and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City</i></p> <p>(Maryani et al., 2021)</p>	Regresi linier berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretaris Daerah Kota Bogor.	<p>International Journal of Social and Management Studies Vol. 2 No. 2 page 1- 16.</p> <p>https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/14</p>
4.	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi</p>	Regresi linier berganda	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang	<p>Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 10 Issue 1 Desember, 2020.</p>

No	Judul Penelitian dan Peneliti	Metode	Hasil Penelitian	Keterangan
	(Hustia, 2020)			https://jurnal.um.palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/2929
5.	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Farisi et al., 2020)	Regresi linier berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Humaniora Vol 4 No. 1, April 2020 : 15 – 30. http://103.52.61.43/index.php/humaniora/article/view/420
6.	<i>The influence of discipline and motivation on employee performance</i> (Tupti et al., 2020)	Regresi linier berganda	Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Pembangkit Listrik Sumatera.	International Journal of Economic, Technology, and Social Sciences Volume 1 No. 1 page 61 – 69 http://jurnal.ceredindonesia.or.id/inde

No	Judul Penelitian dan Peneliti	Metode	Hasil Penelitian	Keterangan
				x.php/injects/article/view/150
7.	<i>Analysis of Employee Performance in the Department of Education and Culture, Lubuklinggau City.</i> (Riwukore et al., 2021)	Regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau.	Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME) Vol. 4 No. 2 https://ejournal.aibpmjournals.com/index.php/APJME/article/view/1149

Terdapat perbedaan dari penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis, dimana penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Laboratorium Klinik X Jakarta Pusat yang sebelumnya belum pernah dilakukan.

C. Kerangka Pikir

Tiap perusahaan tentunya menginginkan pencapaian sesuai dengan target yang sudah dibuat. Salah satu faktor yang penting untuk mendukungnya adalah karyawan yang memiliki kinerja baik. Tanpa dukungan karyawan yang baik dan berkualitas, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai target sesuai dengan telah ditetapkan. Dengan menerapkan disiplin dan meningkatkan motivasi karyawan, maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kerangka pikir yang diajukan pada penelitian ini berdasarkan pada variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin, dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun penjelasan mengenai keterkaitan antar variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Motivasi dalam bekerja sangat penting diberikan kepada karyawan yang ada dalam perusahaan agar karyawan dapat mudah mencapai tujuan perusahaan. Penelitian Dwipayana et al., (2022) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama dikemukakan oleh Hustia (2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tenggat hasil yang ditetapkan sehingga menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Penelitian Dwipayana et al (2022) menyebutkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada Farisi et al., (2020) dikemukakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi yang tinggi disertai dengan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian Tupti et al., (2020) menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian Maryani et al., (2021) juga menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pikir pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Keterangan :

 Variabel yang diteliti

 Variabel yang tidak diteliti

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 : motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2 : disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3 : motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan