

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak. Menurut Robbins dan Judge, motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan (Judge, 2022). Individu yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung menunjukkan perilaku kerja positif, produktif, dan mampu bertahan dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

Menurut Afandi motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong bagi seseorang dalam melakukan sesuatu.

Sementara itu, Kadarisman (2012) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau penggerak internal dalam diri seseorang yang membuatnya berperilaku dan bekerja dengan tekun serta baik sesuai dengan tugas dan kewajibannya masing-masing.

Pengertian motivasi menurut Mitchell dalam Robbins (2006), motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan

individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi umumnya terkait dengan upaya kearah sasaran, tapi fokus dalam hal ini adalah tujuan organisasi agar cerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila telah tercapai maka akan tercapainya kepuasan kerja dan kecenderungan untuk diulangi kembali sehingga lebih kuat dan mantap.

Berdasarkan hasil pengertian para ahli peneliti menyimpulkan motivasi adalah dorongan yang menggerakkan perilaku dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tanpa paksaan atas kebutuhan, keinginan dan tanggung jawab.

2. Tipe-tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Sinemba (2019:583-584), secara umum motivasi dapat diklasifikasikan menjadi empat jenis :

a. Motivasi Positif

Yang dimaksud dengan motivasi positif adalah dorongan positif yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga dapat memperoleh hal yang positif.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah motivasi yang memberikan ancaman kepada seseorang akan memperoleh hukuman jika target yang dibebankan kepadanya tidak tercapai.

c. Motivasi Dari Dalam

Motivasi dari dalam adalah suatu dorongan dari dalam diri yang dirasakan pegawai dan menghasilkan daya dorong yang kuat untuk mencapai sesuatu yang diharapkannya.

d. Motivasi dari luar

Motivasi dari luar adalah dorongan yang dirasakan seseorang dan menghasilkan daya dorong yang kuat karena ada stimulasi dari luar untuk melakukan sesuatu yang ditugaskan kepadanya.

3. Tujuan Motivasi

Menurut Kadarisman (Kadarisman, 2016), tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja. Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat dilakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.
- c. Meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.

- d. Meningkatkan prestasi kerja. Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas selanjutnya.
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- g. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan. Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Loyalitas tidak dapat diwujudkan apabila peran pegawai tidak mendapatkan motivasi untuk bekerja giat dalam organisasi.

4. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Yuningsih (2023), sebagaimana dikutip dalam jurnal *Manajemen keuangan* universitas Jambi:

- a. Dorongan mencapai tujuan
Merupakan dimensi motivasi kerja yang mencerminkan keinginan kuat individu untuk mencapai kinerja optimal. Dorongan ini berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- b. Semangat kerja
Mengacu pada kondisi psikologis positif yang mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- c. Inisiatif
Didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memulai serta melanjutkan pekerjaan dengan penuh energi atas kehendak sendiri, tanpa menunggu perintah dari atasan.

d. Kreativitas

Merupakan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan orsinal yang dapat ditetapkan dalam pekerjaan, penting untuk inovasi dan peningkatan efesiensi kerja.

B. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan, prosedur, dan nilai-nilai organisasi dalam melaksanakan tugas.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan Hambali (2016).

Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan (Fahmi, 2017).

Menurut Hasibuan, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019).

Kedisiplinan pegawai dilakukan dengan pemberian sanksi hukuman yang sesuai dengan kesalahan yang dilakukannya. Salah satu tercapainya tujuan dari perusahaan perlunya kedisiplinan karyawan.

Kesimpulannya disiplin adalah cara para atasan atau pimpinan untuk mendisiplinkan karyawan agar mereka mematuhi aturan yang telah dibuat perusahaan.

Rivai berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2018). Terdapat empat perspektif dasar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2013: 825)

- a. Disiplin retributif (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2013:825) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

- a. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.

- b. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
- c. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (Sutrisno, n.d.) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan keteladanan pimpinan sangat penting.
- c. Lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan

mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

3. Bentuk-Bentuk Disiplin

Setiap perusahaan menerapkan disiplin yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan tindakan yang dilakukan pimpinan. Menurut Handoko (Handoko, 2008) disiplin dibedakan menjadi :

- a. Disiplin Preventif (*preventif discipline*) Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar atau aturan sehingga penyelewenganpenyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan dan bukan semata-mata harus dipaksakan.
- b. Disiplin Korektif (*corrective discipline*) Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).
- c. Disiplin Progresif (*progressive discipline*) Disiplin progresif adalah suatu kebijakan yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukumanhukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Tindakan pendisiplinan tidak selalu dapat merubah perilaku karyawan untuk bertindak lebih baik, bahkan apabila tindakan pendisiplinan tersebut tidak tepat penerapannya, dapat mengakibatkan semakin buruk kinerja karyawan tersebut. Seorang pimpinan sebelum mengambil tindakan pendisiplinan harus meneliti terlebih dahulu penyebab dan tindakan yang tidak disiplin tersebut sehingga dapat diperoleh suatu tindakan pendisiplinan yang tepat sekaligus dapat pemecahannya dari masalah tersebut.

4. Tujuan Disiplin

Kedisiplinan karyawan perlu ditingkatkan untuk hasil yang maksimal bagi perusahaan. Menurut Afandi (2018:12-13) tujuan disiplin adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja agar terwujudnya tugas organisasi.
- b. Mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

5. Indikator-Indikator Disiplin

Berikut adalah beberapa indikator dari variabel disiplin menurut Rivai (2019:355):

1. Tingkat kehadiran

Menilai frekuensi kehadiran kerja, termasuk tingkat keterlambatan dan absensi. Karyawan yang tidak disiplin cenderung sering terlambat atau absen.

2. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja

Mengukur sejauh mana karyawan mengikuti SOP dan prosedur internal perusahaan. Disiplin tercermin jika prosedur dipatuhi tanpa pengabaian.

3. Tanggung jawab terhadap tugas

Mengevaluasi tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang diamanahkan. Ini mencakup kualitas output dan pemenuhan tenggat waktu.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Indikator ini meliputi kehati-hatian. Ketelitian, efisiensi, dan efektivitas dalam bekerja, serta penggunaan sumber daya dengan bijak.

5. Bekerja etis

Menunjukkan perilaku sopan, jujur, dan menghormati norma serta etika perusahaan. Pelanggaran perilaku sopan merupakan bukti kurang disiplin.

C. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut maharjan (2015:15), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena motivasi dengan pekerjaab dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dicapai berdasarkan standar, kriteria, dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Afandi (2018:83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasi selama bekerja di perusahaan sesuai tanggung jawab yang dibebankan dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Rivai (2015:548):

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang ditetapkan dan disepakati bersama, serta dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Rivai menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari tiga hal utama, yaitu:

a. Kemampuan individu

Seorang karyawan yang memiliki kemampuan tinggi akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan efektif. Sebaliknya,

kemampuan yang rendah akan memperlambat proses kerja dan menurunkan kualitas hasil.

b. Upaya yang dilakukan

Karyawan yang berusaha keras, menunjukkan dedikasi, dan memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih produktif dan berkualitas, meskipun mungkin kemampuan dasarnya belum sempurna.

c. Dukungan organisasi

Tanpa dukungan organisasi, karyawan akan kesulitan memaksimalkan kemampuan dan upayanya. Misalnya, karyawan yang sangat kompeten dan termotivasi bisa tetap berkinerja rendah jika sistem kerja tidak mendukung (seperti alat rusak, komunikasi buruk, atau tidak ada penghargaan).

3. Indikator Kinerja Karyawan

Berikut beberapa indikator dari variabel kinerja karyawan berdasarkan pendapat Gibson et al. (2019:364):

a. Kualitas hasil kerja

Mengacu pada keakuratan, ketelitian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan kualitas kerja tinggi menghasilkan output yang rapi, detail, dan sesuai ekspektasi, baik dalam hal estetika maupun fungsi.

b. Kuantitas hasil kerja

Mengukur volume pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan dalam periode tertentu.

c. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Menilai sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang diberikan.

d. Kemampuan bekerja sama dalam tim

Menilai kemampuan karyawan dalam berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

e. Tanggung jawab dan kemandirian kerja

Menilai sejauh mana karyawan dapat bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan yang terus menerus.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu kepada beberapa penelitian yang dulu telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Variabel	Metode	Hasil
1.	Tatan Sutanjar, Oyon Saryono (2019) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Sutanjar & Saryono, 2019). "jurnal of management Review" ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X Volume 3 Number 2 Page (321-325) Doi: http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin pegawai Terhadap Kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	Motivasi, kepemimpinan, dan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan.

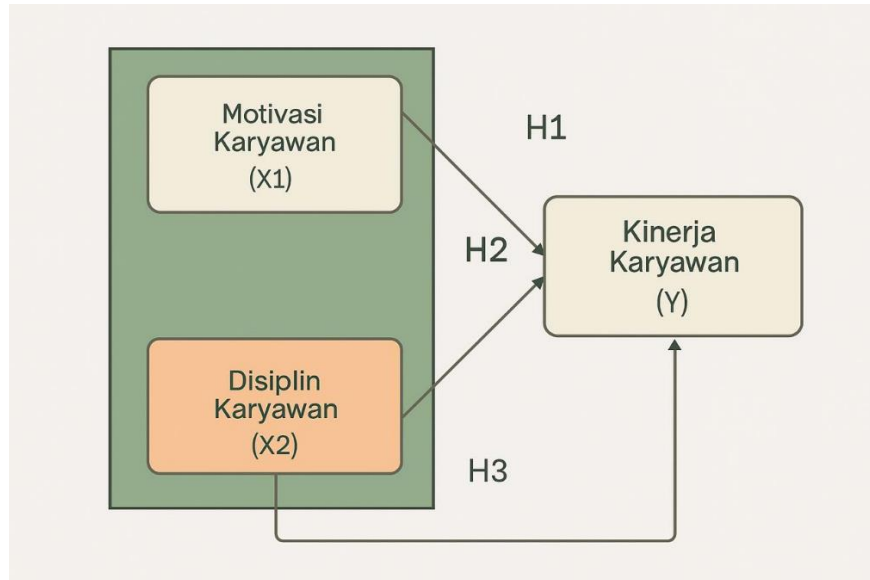
No	Penulis	Variabel	Metode	Hasil
2.	Khoirul Insan, Tarjo Hasdani (2024) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo) (Khoirul Insan, Tarjo Tarjo, & Hasdani Hasdani, 2024). “Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)” E-ISSN: 2963-9654 dan P-ISSN: 2963-9638, Hal 12-31 Vol.2, No.3 Agustus 2024 DOI: https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3154	Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Motivasi & disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial & simultan
3.	Bersihanta Tarigan, Aria Aji Priyanto (2021) Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021). “Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)” Vol 20, Nomor 1, 2021; pp. 1–10 ISSN Print: 1978-4007 and ISSN Online: 2655-9943 https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10	Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Motivasi & disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial & simultan

No	Penulis	Variabel	Metode	Hasil
4.	Filea Ananda, Agung Wahyu Handaru, Christian Wiradendi Wolor (2022) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Ananda, Agung Wahyu Handaru, & Christian Wiradendi Wolor, 2022). "Jurnal Bisnis, dan Keuangan" Volume 3 No. 3 (2022) E-ISSN 2722-9742 DOI: https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.04	Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan	Regresi Linier (SPSS v25)	Motivasi & disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan
5.	M. Efendi, Febrie Yogie (2019) Perngaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Effendi & Yogie, 2019). "Journal of Management and Bussines (JOMB)" Volume 1, Nomor 1, Juni 2019 p-ISSN : 2656-8918 e-ISSN: 2684-8317 DOI : https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654	Motivasi, Disiplin, Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.
6.	Andia Salsabila, Ian Nurpatricia Suryawan (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suryawan & Salsabilla, 2022).	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Regresi Linear dan Berganda	Ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja (parsial & simultan)

No	Penulis	Variabel	Metode	Hasil
	“Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal” Volume 08, (1) January 2022 DOI: http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022			
7.	Kartika Dwi Arisanti, Ardian Santoso, Siti Wahyuni (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Pegadaian (Perseo) Cabang Nganjuk (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019). “Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi” Volume 2 Nomor 1 Juli 2019 E-ISSN : 2621-2374 DOI: http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427	Motivasi, Disiplin, Kinerja	Regresi Linear Berganda	Motivasi signifikan terhadap kinerja, disiplin tidak signifikan secara parsial. Secara simultan keduanya berpengaruh signifikan.
8.	Siti Aniqoh Shofwani, Ahmad Hariyadi (2019) Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus (Shofwani & Hariyadi, 2019). “Jurnal STIE SEMARANG” VOL 11 No 1 Edisi Febuari 2019 ISSN: 2085-5656, E-ISSN: 2232-7826	Kompensasi, Motivasi, Disiplin, Kinerja	Regresi Linear Berganda	Ketiga variabel secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Muh. Ihsan S. Ahmad, M. Islah Idrus, Syamsu Rijal (2023)	<i>Work Motivation,</i>	<i>Multiple Linear</i>	<i>Discipline and environment significantly affect</i>

No	Penulis	Variabel	Metode	Hasil
	<i>The Impact of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Performance</i> (Muh. Ihsan Said Ahmad, Muhammad Islah Idrus, & Syamsu Rijal, 2023). "Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen" Vol.2, No.3 Juli 2023 E-ISSN: 2962-0813 P-ISSN: 2964-5328	<i>Discipline, Work Environment, Employee Performance</i>	<i>Regression</i>	<i>performance; motivation is not significant individually</i>
10	Burhanudin, Deliah F. Pratiwi, Yayuk Apriyani (2023) <i>The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance</i> (Burhanudin, Pratiwi, & Apriyani, 2023). "International Journal Of Humanities Education And Social Sciences (IJHESS) Volume 2, Number 5, April 2023, Page. 1453 - 1467 E-ISSN: 2808-1765	Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance	Multiple Linear Regression	<i>Motivation and discipline significantly affect employee performance</i>

E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:60) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubung dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sugiyono, 2018). Kerangka ini membantu penelitian dalam merumuskan hipotesis dan menyusun alur penelitian secara sistematis.

1. Hubungan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hubungan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas hipotesis yang dapat diajukan adalah:

a. Motivasi

Menurut hasil penelitian Insan, Hasdani (2024) dan Tarigan, Priyanto (2021) dinyatakan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) (Khoirul Insan et al., 2024).

Hal ini dibuktikan dari uji statistik oleh Hasdani, Tarigan lakukan dimana nilai $t_{hitung} (2,522) \geq t_{tabel} (2,030)$ signifikansi sebesar $0,017 \leq 0,05$ artinya variabel motivasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Maka berikut merupakan hipotesisnya:

H_a^1 : Motivasi kerja(X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Disiplin

Menurut hasil penelitian Sutanjar, Saryono (2019) dinyatakan bahwa disiplin pegawai (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hal ini dibuktikan dari hasil analisis penelitian ini sejalan dengan pendapat Menurut Rivai (dalam Nanang Yogi Anggoro 2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku upaya untuk dan kesediaan serta sebagai suatu meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

H_a^2 : Disiplin pegawai (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Kinerja

Menurut hasil penelitian Arisanti, Santoso, Wahyuni (2025) dinyatakan bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil ini dibuktikan dari hasil uji F, hasil F hitung menunjukkan nilai $13,532 > F$ tabel yaitu 3,32 maka terdapat pengaruh secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a^3 : motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).