

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

Teori yang digunakan untuk mendasari penelitian ini adalah *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke. Menurut Locke dalam (Parwita et al., 2023), menjelaskan bahwa *Goal-Setting Theory* merupakan proses di mana setiap individu membuat perhitungan dan menetapkan tujuan untuk diri mereka sendiri. Ketika seseorang telah menetapkan tujuan, mereka akan termotivasi untuk berusaha mencapai tujuan tersebut, yang kemudian akan memengaruhi kinerja mereka dalam pekerjaan.

Menurut Locke dalam (Ramadhan et al., 2022), teori ini juga termasuk dalam kategori teori motivasi yang menjelaskan bahwa terdapat korelasi antara tujuan yang ditetapkan dan pencapaian kinerja individu. Konsep dasar dari *Goal-Setting Theory* ialah individu yang memiliki kemampuan untuk memahami tujuan atau sasaran yang diharapkan oleh organisasi kepada individu tersebut, maka pemahaman terhadap tujuan atau *goals* dari organisasi akan memengaruhi perilaku dan hasil kerjanya. Jika seorang individu mempunyai komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmennya akan memengaruhi baik tindakan maupun konsekuensi kerjanya karena ia memiliki motivasi dan berusaha untuk mencapai *goals* yang telah ditentukan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan teori penetapan tujuan ini adalah salah satu teori motivasi yang menunjukkan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dengan pencapaian atas kinerja individu. Sehingga, semakin tinggi tingkat kesulitan tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, jika tingkat kesulitan tujuan rendah, individu cenderung melihat pencapaian tersebut sebagai sesuatu yang mudah dicapai, yang kemungkinan akan menurunkan motivasi mereka untuk berinovasi dan meningkatkan kemampuan.

Apabila dikaitkan dengan motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, karyawan perlu memahami tujuan dan target yang ditentukan oleh perusahaan atas dirinya sehingga pemahaman yang diperoleh individu tersebut dapat memengaruhi

perilaku dan konsekuensi hasil kerjanya. Selain itu, kinerja karyawan juga ditentukan oleh kemampuan dan komitmen karyawan, termotivasi atau tidaknya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu semakin besar juga usaha yang dilakukannya dan tentunya akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dengan menggunakan pendekatan *Goal-Setting Theory* sebagai dasar penelitian, diharapkan dapat membantu menangani permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan agar karyawan dapat memiliki tujuan, memilih tujuan, dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan untuk membawa perusahaan lebih maju dan berkembang.

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Definisi Kinerja Karyawan

Pada umumnya, kinerja merujuk kepada sebuah hasil dari interaksi antara kemampuan individu dengan situasi kerja yang dihadapinya. Istilah ini merujuk kepada seberapa efektif seseorang dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan, tetapi yang perlu diperhatikan ialah proses kerja, interaksi dengan rekan kerja, kemampuan untuk menerima umpan balik dan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan.

Kinerja seseorang dalam suatu organisasi bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dan mutu kerja karyawan secara langsung dapat memengaruhi kinerja perusahaan Untuk mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen perusahaan perlu memahami secara mendalam strategi untuk mengelola mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki kinerja pegawai yang tinggi cenderung mencapai tujuan bisnisnya akan lebih baik dan dapat bersaing di pasar yang semakin kompleks (Abbas et al. (2020).

Kasmir (2019:184) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dicapai dalam menjalankan pekerjaan hingga memenuhi tugas dan

tanggung jawab yang diberikan dalam rentang waktu tertentu. Kinerja juga diartikan sebagai ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk itu, kinerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga harus dikeola dengan baik oleh perusahaan. Jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan akan memengaruhi pencapaian tujuan sebuah perusahaan (Prasetyo et al., 2019).

Menurut Rivai dan Sagala dalam (Dhyan Parashakti & Irfan Setiawan, 2019), kinerja mengacu pada pencapaian atau hasil kerja yang diberikan dan diusahakan oleh seseorang berdasarkan perannya dalam perusahaan. Sembiring (2020) juga memaparkan penjelasan terkait kinerja karyawan kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dijalankan oleh seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan atau diberika kepada yang bersangkutan.

- Berdasarkan uraian dari pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang memiliki hubungan erat dengan proses kerja dan pencapaian seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai selama periode waktu tertentu. Hal itu dapat dinilai dari seberapa produktif karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka serta kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pengambilan keputusan terkait pengelolaan tenaga kerja di sebuah organisasi.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor agar karyawan memiliki motivasi dari dalam diri untuk meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu, hal ini menjadi tugas perusahaan untuk mengelola kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab, cekatan, dan mampu menggunakan potensi dalam dirinya dengan efektif dan efisien. Sehingga dengan peningkatan kinerja karyawan, organisasi tentunya berharap individu tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi (Prasetyo et al., 2019).

Menurut Kasmir (2019:189), adapun beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- a. Keterampilan dan pengetahuan khusus
- b. Desain pekerjaan
- c. Kepribadian
- d. Motivasi kerja
- e. Kepemimpinan
- f. Gaya manajemen
- g. Budaya organisasi,
- h. Kepuasan kerja
- i. Iklim kerja
- j. Loyalitas
- k. Komitmen
- l. Disiplin kerja

2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam melakukan evaluasi kinerja, perusahaan perlu menentukan indikator kinerja karyawan guna membantu dan memudahkan proses penilaian kinerja karyawannya.

Menurut Wirawan dalam (2019), indikator kinerja di bagi menjadi 3 bagian sebagai berikut:

- a. Hasil Kerja
Kuantitas dan kualitas kerja seseorang dalam melakukan kegiatan kerjanya. Indikator hasil kerja terdiri dari kecepatan dalam melaksanakan tugas dan efektivitas dalam melaksanakan tugas.
- b. Perilaku Kerja
Perilaku kerja seseorang ketika ia berada di tempat kerja, ia melakukan 2 (dua) jenis perilaku, perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Indikator yang termasuk dalam perilaku kerja meliputi disiplin kerja, profesionalisme dan kerjasama.

- c. Sifat pribadi yang memiliki hubungan dengan pekerjaan
Sifat pribadi ini merupakan sifat yang melekat dalam diri seseorang dalam melaksanakan kegiatan kerjanya. Indikatornya meliputi keterampilan, pengetahuan dan kejujuran.

Berikut Indikator kinerja karyawan menurut Kadir (2019) sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas merujuk kepada pencapaian hasil kerja seorang karyawan yang ditunjukkan dengan ketepatan, kerapihan dan ketelitiannya.
2. Kuantitas
Kuantitas mengacu kepada jumlah pencapaian hasil kerja seseorang yang dapat dilihat dari kecepatan dalam penyelesaian tugas-tugas serta jumlah hasil tugas yang dihasilkan setiap harinya.
3. Sikap
Sikap merupakan upaya seseorang dalam menempatkan diri, memiliki pola pikir dan tindakan atau tingkah laku dari seorang karyawan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab mengaju kepada sejauh mana seorang karyawan menerima dan menjalankan tugas-tugas yang diberikan

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Definisi Motivasi

Keberhasilan manajemen organisasi sangat ditentukan oleh aktivitas sumber daya manusia. Sehubungan dengan hal ini, perusahaan hendaknya berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mempertahankan keberhasilan dan kepuasan kerja karyawan, termasuk memotivasi karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan atau ketentuan yang berlaku.

Motivasi menggambarkan usaha-usaha untuk mengerahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh pegawai agar supaya mereka bersemangat lebih lagi serta terdorong

untuk bekerja sama secara efektif dan mencapai keberhasilan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Wardan (2019:20) Motivasi merupakan suatu usaha atau upaya seorang manajer untuk menginspirasi dan meningkatkan semangat serta antusiasme kerja dari para karyawannya. Selain itu, menurut David McClelland (dalam Sukardi, 2021), motivasi merupakan serangkaian dorongan baik dari luar individu yang mendorong mereka untuk memulai perilaku kerja sesuai dengan standar, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya, Mohtar (2019:20) mengungkapkan motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk berperilaku di suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan serangkaian dorongan yang seringkali diberikan oleh seorang manajer bagi individu untuk mencapai tujuan atau melakukan pekerjaan dengan baik dalam lingkungan kerja. Hal ini tentunya melibatkan faktor-faktor seperti keinginan untuk mencapai kesuksesan, kepuasan pribadi, pengakuan, dan hadiah yang memotivasi individu untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.2.2. Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu dari sekian banyak indikator kinerja yang menjadi penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah instansi atau organisasi. Motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu agar mereka memiliki semangat dan keinginan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Namun, untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu, tentunya seseorang perlu memiliki alasan dan faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerjanya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Adhari (2021:55) mengungkapkan terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja seseorang, antara lain:

1. Kebutuhan fisiologis dapat digambarkan sebagai kebutuhan yang paling mendasar yang diperlukan atau dibutuhkan oleh setiap manusia baik sifatnya

yang material atau fisik yaitu seperti kebutuhan sandang, pangan dan juga papan.

2. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan yang meliputi adanya perlindungan di tempat bekerja seorang karyawan lalu adanya diberikan oleh perusahaan berupa tunjangan kesehatan serta adanya jaminan hari tua bagi karyawan.
3. Kebutuhan sosial melibatkan aktivitas yang berkaitan dengan interaksi dengan orang lain, seperti membina hubungan kerja yang positif dan kooperatif, mencari penerimaan dari rekan kerja, dan terlibat secara aktif dalam komunitas organisasi.
4. Kebutuhan akan pengakuan digambarkan sebagai keinginan untuk mendapatkan pengakuan dan kemajuan berdasarkan kemampuan yang dimiliki, seperti dihormati dan dihargai oleh para pemimpin dan rekan kerja atas pencapaian di tempat kerja.
5. Kebutuhan aktualisasi atau perwujudan diri mengacu pada penggunaan keterampilan, kemampuan, dan potensi seseorang untuk terlibat dalam tugas-tugas yang memuaskan dan menstimulasi.

2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Adhari (2021), motivasi merupakan suatu kondisi mental dan sikap seseorang yang memberikan dorongan, energi, dan arahan untuk bertindak atau bergerak guna memenuhi kebutuhan atau mengatasi ketidakseimbangan. Dalam sebuah organisasi, motivasi kerja sangat diperlukan supaya setiap karyawan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Supaya proses motivasi kerja berjalan dengan baik, manajemen organisasi memerlukan indikator yang jelas sebagai acuan penilaian untuk mengukur keberhasilan motivasi kerja karyawan.

Adapun menurut Sutrisno (2019:131) beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja seseorang antara lain:

1. Kepuasan kerja
2. Prestasi yang dicapai
3. Peluang untuk maju
4. Kemungkinan pengembangan karir
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan atau pujian dari orang lain

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Prawirosentono (2019:31) berpendapat bahwa disiplin merupakan suatu bentuk kepatuhan dan ketaatan seseorang atas hasil kesepakatan antara organisasi dan karyawan.. Sedangkan, Ahmad (2021) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap yang menunjukkan penghargaan, ketaatan, dan ketaatan terhadap aturan yang ada, baik yang tersurat maupun yang tersirat. Hal ini mencakup kemampuan untuk mematuhi aturan dan tidak menolak menerima sanksi jika melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya, disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap atau tingkah laku seorang karyawan dalam bekerja yang menunjukkan kesiapan untuk patuh dan mengikuti semua peraturan perusahaan, dengan tujuan mencapai hasil optimal bagi perusahaan (Rosalina & Wati, 2020).

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu sikap dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang menunjukkan bahwa ia bersedia untuk menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik yang tertulis maupun tidak dan bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja juga menjadi salah satu alat atau sarana bagi instansi atau perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya. Kedisiplinan merupakan salah satu sarana yang perlu ditegakkan oleh perusahaan atau organisasi supaya setiap individu tunduk terhadap peraturan yang berlaku supaya mereka melakukan apa yang dikehendaki oleh perusahaan. Apabila seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, pasti ia juga memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan karena dengan adanya disiplin kerja yang

baik tentunya seseorang akan memiliki semangat kerja dan motivasi guna terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu sikap penting yang dimiliki oleh seorang karyawan supaya operasional perusahaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan prosedur yang telah ditentukan. Disiplin juga menjadi salah satu syarat guna pembentukan sikap dan perilaku seseorang supaya mendapatkan kemudahan dalam bekerja sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan terhindar dari konflik dan hukuman. Dengan demikian, seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Terdapat 4 faktor yang dapat mempengaruhi faktor disiplin kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:89-92), antara lain:

1. Kompensasi: Karyawan akan lebih cenderung mematuhi peraturan yang berlaku jika mereka merasa bahwa imbalan yang mereka terima mencerminkan kontribusi dan kerja keras mereka untuk perusahaan.
2. Kehadiran pemimpin: Kehadiran pemimpin yang patut diteladani sangat penting karena dalam lingkungan bisnis, semua karyawan mengamati dan meniru perilaku pemimpin. Hal ini termasuk bagaimana mereka menegakkan peraturan melalui kata-kata, tindakan, dan sikap mereka.
3. Aturan yang jelas sebagai panduan: Menetapkan disiplin dalam bisnis membutuhkan aturan yang jelas dan tertulis yang berfungsi sebagai panduan yang dapat diandalkan. Instruksi yang tidak jelas tidak cukup untuk penegakan yang efektif.
4. Keberanian pimpinan dalam bertindak: Ketika menangani pelanggaran disiplin, penting bagi para pemimpin untuk menunjukkan keberanian dengan mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat keparahan pelanggaran yang dilakukan.

2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:97), disiplin kerja adalah upaya untuk mengubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kesediaan dan kesadaran mereka untuk patuh terhadap semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Indikator disiplin kinerja merupakan sarana bagi organisasi sebagai acuan yang bertujuan untuk mengukur tingkat kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap aturan, norma dan etika yang berlaku di tempat kerja. Berikut indikator – indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Rivai dalam Azizah et al., (2022):

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang paling mendasar untuk mengukur kedisiplinan pegawai. Biasanya ditunjukkan dengan adanya pegawai memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa terlambat datang ke kantor.

b. Ketaatan terhadap standar kerja

Indikator lainnya dapat dilihat dari seberapa taat terhadap aturan kerja serta bertanggung jawab karyawan dalam menangani tugas yang diberikan.

c. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan yang secara konsisten menunjukkan ketekunan dan menunjukkan kebiasaan kerja yang cermat, teliti, dan banyak akal, berkontribusi pada pemanfaatan sumber daya yang efisien dan efektif.

d. Bekerja etis

Disiplin juga terwujud dalam cara karyawan berperilaku, khususnya dalam interaksi dengan pelanggan atau dalam perilaku umum mereka. Perilaku etis di tempat kerja merupakan aspek penting dalam menunjukkan disiplin karyawan.

Selain itu, Sutrisno dalam Agustina Dewi et al., (2020) menyatakan terdapat beberapa indikator dalam variabel disiplin kerja antara lain:

a. Taat Terhadap Aturan dan Waktu

b. Taat terhadap peraturan instansi

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

- d. Taat terhadap peraturan perusahaan lainnya

Dengan demikian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator disiplin kerja sangat penting karena berfungsi sebagai evaluasi kinerja karyawan, meningkatkan efisiensi operasional, serta mendorong pertumbuhan karir karyawan. Namun perlu dicatat bahwa penggunaan indikator disiplin kerja wajib seimbang dan adil serta memperhatikan konteks dan budaya perusahaan. Selain itu, penting juga untuk memberikan umpan balik dan dukungan kepada karyawan untuk membantu mereka memahami pentingnya disiplin kerja dan memperbaiki perilaku jika diperlukan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam upaya mendukung permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, peneliti mencari dan membaca beberapa literatur yang sesuai dengan permasalahan peneliti. Penemuan penelitian terdahulu atau sebelumnya berguna untuk memberi wawasan kepada peneliti dalam merumuskan topik penelitian serta mengembangkan ide-ide terkait penelitian yang dilakukan saat ini.

Dengan demikian, berikut penemuan penelitian terdahulu yang disusun oleh peneliti sebagai rujukan dalam penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Terkait Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

No.	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu (Harahap & Tirtayasa, 2020)	Penelitian asosiatif dengan menggunakan sampling jenuh.	Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi (Studi Kasus Pada PT CS2 Pola Sehat Palembang). (Hustia, 2020)	Kuantitatif menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (Uji F, Uji t)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. CS2 Pola Sehat Palembang saat WFO di masa pandemi
3	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Kelurahan Lebak Bulus. (Valentina, et al., 2022)	Penelitian Asosiatif dengan Pendekatan Kuantitatif	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R square sebesar 0,559 atau 55,9%, sedangkan 44,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta (Sari & Utama, 2023)	Tenik Sensus Sampling dengan metode analisis regresi liner berganda.	Motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Salah Satu Perusahaan Vendor Alat Telekomunikasi di Kota Bandung). (Taufik, 2022)	Deskriptif Analisis dan Inferensial	Disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai hitung sebesar 3,356 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,657, selanjutnya nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,001 < 0,05$.

6	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera) (Muna & Isnowati, 2022)</p>	<p>Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner dan metode Analisa regresi linier berganda.</p>	<p>Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil peungujian hipotesis pada uji t ditunjukan bahwa signifikansi yang diperoleh sebesar 0.946 lebih besar dari pada nilai sig yang ditentukan sebesar 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
7	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasir Sari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi (Gunawan, 2020)</p>	<p>Penelitian Kuantitatif, Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
8	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. Wacana Ekonomi (Tarigan & Priyanto, 2021)</p>	<p>Penelitian Kuantitatif menggunakan analisis persamaan regresi berganda</p>	<p>Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, hal ini ditunjukan dengan nilai signifikansi dari Motivasi lebih kecil dari 0,05 dan skor koefisien regresi menunjukkan arah hubungan positif sebesar 0,257. Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan</p>

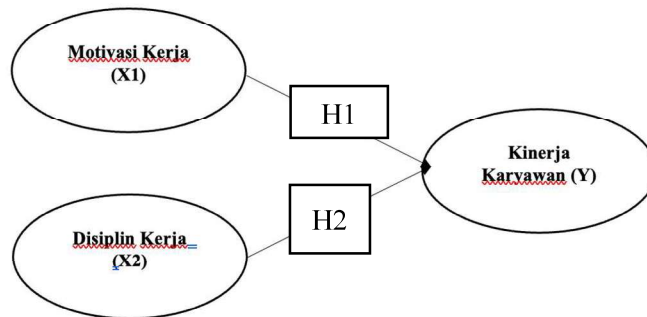
			dengan nilai signifikansi dari Disiplin lebih kecil dari 0,05 dan skor koefisien regresi menunjukkan arah hubungan positif sebesar 0,319. Serta, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi Fhitung yang juga lebih kecil dari 0,05.
9	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. (Marjaya & Pasaribu, 2019)	Pendekatan kuantitatif yang sifatnya deskriptif dan asosiatif dengan metode analisis menggunakan metode regresi linier berganda.	Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan (Suwanto, 2019)	Analisis regresi linier berganda	Positif secara simultan.
11	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BRI KC Surabaya Jemursari.	Metode analisisnya menggunakan analisis regresi liner berganda	disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Sanjaya & Prijati, 2020)	dengan program SPSS.	
---------------------------	----------------------	--

2.3. Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran yang dikutip dalam (Sugiyono, 2019:72), kerangka berpikir ini berperan sebagai model kerangka yang menggambarkan bagaimana suatu teori mampu menghubungkan berbagai aspek variabel yang akan diselidiki. Kerangka ini menjelaskan serta memaparkan model relasional serta korelasi antar variabel yang diteliti, khususnya menggambarkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Berdasarkan latar belakang masalah dan teori-teori yang telah dipaparkan untuk mendukung penelitian ini, maka peneliti dapat menyusun kerangka pemikiran yang dapat digunakan sebagai acuan atau pedoman supaya dapat menunjukkan bahwa tiap variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut kerangka pemikirannya yang dapat disusun oleh peneliti:



Gambar 2. 1: Kerangka Pemikiran

Keterangan dari kerangka pemikiran yang tertera pada gambar 2.1. yaitu:

- 1) Motivasi Kerja sebagai variabel bebas, dikatakan variabel ini tidak dibatasi oleh variabel lain.
- 2) Disiplin Kerja sebagai variabel bebas yang artinya variabel tersebut tidak dibatasi oleh variabel lain.
- 3) Kinerja karyawan merupakan variabel terikat

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) berpendapat bahwa hipotesis merupakan jawaban awal terhadap masalah penelitian yang diajukan sebagai pertanyaan maupun pernyataan. Sejalan dengan uraian diatas, berikut rumusan hipotesis yang didasarkan oleh kerangka berpikir pada gambar 2.1:

2.4.1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT VRS

Wardan (2020) menyatakan motivasi merupakan suatu usaha atau kegiatan manajer untuk menimbulkan atau meningkatkan semangat serta gairah kerja dari para pekerja atau karyawannya. Motivasi adalah alat atau sarana untuk mendorong seseorang baik dari dalam diri maupun luar diri untuk mengerjakan sesuatu yang ditugaskan serta sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Jika seorang karyawan memiliki semangat yang tinggi, tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sehingga hal tersebut akan memberi pengaruh positif terhadap produktivitas perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adinda et. al., (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT VRS

2.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT VRS

Disiplin merupakan sikap atau tingkah laku seorang karyawan dalam bekerja yang menunjukkan kesiapan untuk patuh dan mengikuti semua peraturan perusahaan, dengan tujuan mencapai hasil optimal bagi perusahaan (Rosalina & Wati, 2020). Oleh karena itu setiap perusahaan perlu mengingatkan setiap karyawannya agar berusaha memiliki kedisiplinan yang baik. Dengan memiliki kedisiplinan yang baik, karyawan juga dapat memiliki tanggung jawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu, jika seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, pasti ia juga memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan karena dengan adanya

disiplin kerja yang baik tentunya seseorang akan memiliki semangat kerja dan motivasi guna terwujudnya tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Machmud dan Dhea (2022) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sehingga, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT VRS

