

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah pengertian dari sebuah konsep berdasarkan teori atau literatur yang relevan. Definisi ini menjelaskan suatu istilah atau variabel penelitian secara abstrak dan teoritis untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang makna atau batasannya. Definisi konseptual sering digunakan dalam penelitian untuk menjelaskan apa yang dimaksud peneliti dengan konsep yang digunakan.

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, yang diukur berdasarkan kesesuaian antara tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Ia menegaskan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas hasil kerja yang mampu memenuhi standar organisasi. Dengan demikian, kinerja menggambarkan kesungguhan, kemampuan, serta efektivitas individu dalam menjalankan tugas.

Pandangan lain dikemukakan (Robbins, 2018) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari perilaku individu yang berhubungan langsung dengan penyelesaian tugas-tugas pekerjaan. Mereka menyoroti bahwa kinerja dipengaruhi

oleh berbagai faktor seperti motivasi, kompetensi, dan persepsi terhadap pekerjaan yang dijalankan. Selain itu, kinerja juga diukur melalui kontribusi nyata individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, sehingga hubungan antara perilaku kerja dan pencapaian target menjadi fokus utama dalam penilaian kinerja.

(Ferdinan & Lindawati, 2021) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan keluaran yang dihasilkan seseorang dalam menjalankan fungsi pekerjaannya selama periode tertentu. Menurut mereka, kinerja dapat diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja dapat dievaluasi secara objektif dengan menggunakan standar yang terukur, sehingga organisasi dapat menilai sejauh mana efektivitas individu dalam menjalankan tugasnya.

(Mathis, 2006) melihat kinerja sebagai kontribusi nyata yang diberikan seorang karyawan melalui penyelesaian aktivitas pekerjaan sesuai prosedur dan standar organisasi. Mereka menekankan bahwa kinerja menggambarkan efektivitas seseorang dalam menjalankan tugas, yang dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan kata lain, pencapaian kinerja optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga faktor eksternal yang membantu kelancaran pekerjaan.

(Armstrong, 2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari interaksi antara upaya individu, kemampuan, dan persepsi terhadap tugas pekerjaan. Ia menekankan bahwa motivasi dan pemahaman terhadap peran kerja menjadi faktor utama yang menentukan kualitas kinerja. Tidak hanya hasil akhir yang diperhitungkan, tetapi juga proses dan usaha yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Pendekatan ini menempatkan kinerja sebagai kombinasi antara perilaku kerja dan hasil yang dicapai.

(Hasibuan, 2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang dipengaruhi oleh kedisiplinan, tanggung jawab, dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan tugas. Menurutnya, perilaku kerja yang sesuai aturan dan prosedur merupakan penentu utama dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan individu dalam mengikuti standar organisasi serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

(Gibson, 2017) memandang kinerja sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Apabila individu memiliki kemampuan yang memadai dan mendapatkan dukungan lingkungan yang baik, maka ia lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi antara faktor internal dan eksternal.

(Dessler, 2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil akhir dari aktivitas pekerjaan yang menggambarkan seberapa efektif dan efisien individu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurutnya, kinerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan memenuhi standar kerja, menjalankan tugas sesuai prosedur, serta menghasilkan output yang dapat diukur. Efektivitas dan efisiensi menjadi dua aspek penting dalam menilai kualitas kinerja.

Sementara itu, (Sutrisno, 2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi.

Penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif dan terukur untuk melihat sejauh mana individu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan menghasilkan output yang bermanfaat dan relevan bagi kebutuhan organisasi.

(Sulistyani, 2009) menekankan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses kerja yang dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan dukungan organisasi. Ia menekankan bahwa kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga bagaimana proses kerja dilakukan. Semakin tinggi kompetensi dan motivasi, serta semakin besar dukungan organisasi, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan individu. Pandangan ini memperkuat bahwa kinerja merupakan konsep multidimensional yang mencakup hasil maupun proses kerja.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Kilvin., 2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Kompensasi yang memadai
2. Motivasi dalam melakukan pekerjaan.
3. Disiplin Kerja yang dilakukan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Faktor Internal (Individu)

Faktor ini berasal dari dalam diri pegawai dan berkaitan langsung dengan kemampuan personal dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor internal meliputi

kemampuan (ability) yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan, motivasi kerja, sikap, kepribadian, serta tingkat tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan.

2. Faktor Eksternal (Lingkungan Kerja)

Faktor eksternal berasal dari luar individu pegawai dan berhubungan dengan kondisi lingkungan organisasi. Faktor ini mencakup kepemimpinan atasan, sistem kompensasi dan penghargaan, kondisi dan fasilitas kerja, hubungan kerja antarpegawai, budaya organisasi, serta kebijakan dan sistem manajemen yang diterapkan dalam perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) dalam (Simangunsong et al., 2023) terdiri dari beberapa aspek berikut:

1. Kualitas Kerja, Menggambarkan sejauh mana hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Indikator ini menilai ketepatan, kerapian, dan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.
2. Kuantitas Kerja, Merujuk pada jumlah atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan dalam kurun waktu tertentu. Kuantitas ini juga mencerminkan kecepatan kerja serta efektivitas waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas.
3. Pelaksanaan Tugas, Mengukur tingkat akurasi, ketelitian, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas tanpa kesalahan. Indikator ini menilai sejauh mana karyawan mampu bekerja sesuai prosedur dan persyaratan teknis.

4. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan, Menunjukkan kesadaran dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Aspek ini terlihat dari kedisiplinan, keandalan, serta kesungguhan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan.

Selanjutnya (Robbins, 2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi utama, yaitu:

1. *Quality* (Kualitas Kerja)

Kualitas kerja mencakup tingkat ketepatan, ketelitian, serta konsistensi hasil pekerjaan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator ini menilai sejauh mana pekerjaan diselesaikan dengan hasil yang memuaskan dan minim kesalahan.

2. *Quantity* (Kuantitas Kerja)

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah output yang mampu dihasilkan karyawan dalam periode tertentu. Fokus utama indikator ini adalah volume pekerjaan serta kemampuan karyawan memenuhi target atau beban kerja yang diberikan.

3. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

Ketepatan waktu menilai kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas berdasarkan deadline yang ditentukan. Semakin cepat dan tepat pekerjaan diselesaikan tanpa mengurangi kualitas, semakin baik tingkat kinerja karyawan.

4. *Effectiveness* (Efektivitas Kerja)

Efektivitas menggambarkan kemampuan karyawan menggunakan sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan kerja. Indikator ini menilai apakah

pekerjaan dilakukan dengan cara yang efisien dan menghasilkan manfaat yang maksimal bagi organisasi.

5. *Independence* (Kemandirian dalam Bekerja)

Kemandirian merujuk pada kemampuan karyawan menjalankan tugas tanpa terlalu bergantung pada pengawasan atasan. Semakin tinggi kemampuan bekerja secara mandiri, semakin menunjukkan bahwa karyawan mampu memahami dan melaksanakan tugas dengan baik.

6. *Interpersonal Impact* (Kemampuan Berinteraksi)

Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan mampu bekerja sama dan menunjukkan sikap positif dalam hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Dampak interpersonal terlihat dari kemampuan menjaga komunikasi yang efektif, kerjasama tim, serta kontribusi terhadap lingkungan kerja yang harmonis.

Sedangkan Menurut (Afandi, 2018) indikator kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa aspek berikut:

1. Kuantitas Hasil Kerja, Indikator ini berkaitan dengan jumlah output yang dihasilkan karyawan dalam periode tertentu. Kuantitas hasil kerja dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau bentuk satuan lainnya yang menggambarkan volume pekerjaan yang telah diselesaikan.
2. Kualitas Hasil Kerja, Kualitas hasil kerja mencakup tingkat mutu pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai standar yang ditetapkan. Penilaian dilakukan berdasarkan ketepatan, ketelitian, serta kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memenuhi harapan organisasi.

3. Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas, Efisiensi menunjukkan kemampuan karyawan menggunakan sumber daya secara bijaksana dan hemat biaya. Indikator ini menilai sejauh mana tugas dapat diselesaikan dengan meminimalkan penggunaan waktu, tenaga, dan biaya tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.
4. Disiplin Kerja, Disiplin Kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan organisasi. Kedisiplinan tercermin dari kepatuhan terhadap jadwal kerja, peraturan perusahaan, serta kesadaran dalam menjalankan tugas sesuai ketentuan.
5. Inisiatif, Inisiatif menggambarkan kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan secara mandiri tanpa harus menunggu instruksi. Indikator ini terlihat dari kemampuan menemukan apa yang perlu dilakukan, beradaptasi terhadap situasi, serta tetap berupaya menyelesaikan tugas meskipun menghadapi hambatan.
6. Ketelitian, Ketelitian merujuk pada kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan minim kesalahan. Indikator ini menilai kesesuaian hasil kerja apakah telah mencapai tujuan yang diharapkan dan sesuai dengan standar yang berlaku.
7. Kepemimpinan, Kepemimpinan menggambarkan kemampuan seorang individu dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memberikan contoh kepada orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator ini relevan terutama bagi pegawai yang memiliki tanggung jawab mengatur atau memimpin tim.

8. Kejujuran, Kejujuran merupakan sifat dasar yang mencerminkan integritas karyawan dalam melaksanakan tugas. Indikator ini mencakup kesesuaian tindakan dan perkataan, transparansi dalam pekerjaan, serta kepatuhan terhadap etika kerja.
9. Kreativitas, Kreativitas merujuk pada kemampuan menghasilkan gagasan baru, inovatif, dan bermanfaat dalam penyelesaian tugas. Indikator ini menilai proses mental karyawan dalam mencari solusi atau ide yang dapat meningkatkan efektivitas kerja maupun proses operasional organisasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja menurut (Henry Simamora, 2015) adalah sikap kesediaan dan kerelaan pegawai untuk menaati seluruh aturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin terbentuk ketika karyawan memahami bahwa kepatuhan merupakan bagian penting dalam mencapai tujuan bersama. Menurut (Hasibuan, 2013) Disiplin Kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan. Kesadaran menunjukkan kepatuhan yang muncul secara sukarela, sedangkan kesediaan menggambarkan ketaatan yang berasal dari sikap mental yang positif.

(Sutrisno, 2016) juga menjelaskan bahwa Disiplin Kerja merupakan tindakan manajerial untuk memastikan bahwa setiap anggota organisasi mengikuti standar perilaku yang telah ditetapkan. Disiplin diperlukan agar seluruh pegawai dapat bekerja sesuai peran dan tanggung jawabnya. Menurut (Jamaluddin., 2015), Disiplin Kerja adalah alat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan

dalam mematuhi peraturan perusahaan. Melalui disiplin, organisasi dapat membentuk perilaku kerja yang positif dan mendukung pencapaian kinerja.

(Mangkunegara, 2017) mengartikan Disiplin Kerja sebagai kondisi yang menunjukkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang disiplin akan bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan konsisten dalam menjalankan tanggung jawab. (Rifai, 2022) Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan nilai-nilai organisasi, yang tercermin dalam perilaku karyawan ketika menjalankan tugasnya. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan hukuman, tetapi lebih pada pembentukan karakter kerja yang bertanggung jawab.

(Snell, 2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja adalah prosedur yang dirancang untuk membentuk dan mengoreksi perilaku karyawan agar sesuai dengan standar organisasi. Disiplin yang baik membantu perusahaan mengurangi penyimpangan dan memperkuat efektivitas kerja. Menurut (Mathis, 2006) Disiplin Kerja merupakan bentuk kepatuhan pegawai terhadap kebijakan dan instruksi yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin mampu menjaga keteraturan dalam lingkungan kerja sehingga produktivitas meningkat.

(Chiavenato, 2010) menjelaskan bahwa Disiplin Kerja adalah upaya manajerial untuk menegakkan dan mempertahankan aturan organisasi guna memastikan seluruh pegawai bertindak sesuai ketentuan. Disiplin berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku kerja. Menurut (Chairina, 2019), Disiplin Kerja adalah sikap dan tindakan yang mencerminkan kepatuhan terhadap tata tertib organisasi. Disiplin menjadi elemen penting dalam menciptakan ketertiban, harmonisasi, serta hubungan kerja yang baik di lingkungan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin Kerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain sistem pengawasan yang diterapkan oleh manajemen sumber daya manusia serta keberadaan peraturan perusahaan yang dirancang untuk mengarahkan perilaku karyawan. Penerapan aturan tersebut bertujuan mendorong keterlibatan karyawan dalam menciptakan dan menjaga tingkat kedisiplinan di lingkungan organisasi.

(Susilo, 2020) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja meliputi:

- (a) besar kecilnya kompensasi yang diberikan,
- (b) adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- (c) kejelasan dan kepastian aturan yang dapat dijadikan pedoman,
- (d) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
- (e) adanya pengawasan dari pimpinan,
- (f) perhatian pimpinan terhadap karyawan, serta
- (g) pembentukan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terciptanya Disiplin Kerja.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Rivai, 2011) Disiplin Kerja dapat diukur melalui beberapa indikator penting yakni:

1. Kehadiran

Indikator ini menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai melalui konsistensi mereka dalam mematuhi jam kerja. Rendahnya disiplin biasanya terlihat dari kebiasaan datang terlambat atau sering tidak hadir tanpa alasan jelas.

2. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Menggambarkan kepatuhan pegawai terhadap seluruh aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Pegawai yang disiplin akan mengikuti ketentuan kerja secara konsisten.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Menunjukkan tingkat tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Semakin tinggi kepatuhan terhadap standar, semakin baik kualitas pelaksanaan tugasnya.

4. Tingkat Kewaspadaan

Mencerminkan kemampuan pegawai dalam bekerja dengan teliti, hati-hati, serta mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien tanpa menimbulkan kesalahan.

5. Etika Kerja

Menunjukkan perilaku profesional pegawai dalam menjalankan tugas. Etika kerja yang baik mencerminkan kedisiplinan, sedangkan etika kerja yang buruk sering kali menjadi ciri tindakan indiscipliner.

Menurut (Sutrisno, 2016) indikator-indikator mengenai Disiplin Kerja antara lain:

1. Peraturan Jam Masuk, Pulang, dan Istirahat, Indikator ini menilai kedisiplinan pegawai berdasarkan kepatuhan terhadap jadwal kerja yang telah ditetapkan, termasuk ketepatan waktu saat masuk, pulang, maupun mengambil waktu istirahat.

2. Peraturan tentang Berpakaian dan Berperilaku di Tempat Kerja

Menggambarkan tingkat kepatuhan pegawai dalam mematuhi standar penampilan serta etika perilaku selama bekerja. Pegawai yang disiplin akan menjaga kerapian, kesopanan, dan sikap profesional.

3. Peraturan mengenai Cara Melaksanakan Pekerjaan serta Berkoordinasi dengan Unit Lain

Menilai ketaatan pegawai terhadap prosedur kerja yang berlaku, termasuk cara menjalankan tugas dan berinteraksi dengan bagian atau unit lain agar operasional berjalan efektif.

4. Peraturan tentang Hal-hal yang Boleh dan Tidak Boleh Dilakukan Pegawai

Indikator ini menekankan kepatuhan pegawai terhadap batasan perilaku selama berada di lingkungan instansi. Mematuhi ketentuan ini menunjukkan tingginya kedisiplinan dan integritas pegawai.

(Henry Simamora, 2015) terdapat empat indikator Disiplin Kerja, yaitu :

1. Kepatuhan terhadap Aturan Waktu, Indikator ini menilai sejauh mana pegawai mematuhi ketentuan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, seperti ketepatan hadir saat jam masuk, penggunaan waktu istirahat yang sesuai, serta tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya. Pegawai yang taat pada aturan waktu menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
2. Kepatuhan terhadap Peraturan Perusahaan, Aspek ini mengukur tingkat ketaatan pegawai terhadap berbagai kebijakan, prosedur, dan standar operasional yang berlaku di lingkungan perusahaan. Hal ini mencakup kepatuhan pada SOP, aturan administrasi, tata tertib kerja, serta ketentuan internal lainnya. Semakin

tinggi tingkat kepatuhan, semakin baik pula kedisiplinan pegawai dalam mendukung kelancaran operasional organisasi.

3. Kepatuhan terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan, Indikator ini mencerminkan bagaimana pegawai menjaga sikap, etika, dan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai dan norma perusahaan. Termasuk dalam hal ini adalah profesionalisme, kesopanan, kemampuan bekerja sama, serta tidak melakukan tindakan yang melanggar etika kerja. Pegawai yang disiplin akan mampu menjaga perilaku positif sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif.
4. Kepatuhan terhadap Ketentuan Lain yang Berlaku di Perusahaan, Indikator ini mencakup kepatuhan pegawai terhadap aturan tambahan yang diberlakukan perusahaan, baik yang bersifat teknis maupun administratif. Misalnya penggunaan fasilitas kerja secara benar, menjaga keamanan dan keselamatan kerja, hingga mematuhi instruksi pimpinan. Kepatuhan menyeluruh pada berbagai ketentuan ini menjadi bukti bahwa pegawai memiliki tingkat Disiplin Kerja yang baik dan mampu mengikuti seluruh regulasi organisasi.

2.1.3 Motivasi kerja

2.1.3.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut (Robbins, 2018) merupakan suatu dorongan internal maupun eksternal yang mampu membangkitkan antusiasme individu untuk bertindak, bekerja, dan mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Dorongan tersebut mencakup energi, arah, serta ketekunan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sehingga motivasi menjadi faktor utama yang menentukan kuat atau lemahnya usaha kerja seseorang.

(Hasibuan, 2013) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu keadaan yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan dengan lebih giat dan penuh semangat. Motivasi dalam konteks kerja dapat muncul dari kebutuhan yang ingin dipenuhi, harapan terhadap hasil, serta penghargaan yang diterima atas kinerja yang dilakukan. Oleh karena itu, meningkatnya motivasi akan terlihat dari antusiasme dan kesediaan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab.

Menurut (Mangkunegara, 2017) motivasi kerja adalah kondisi yang memengaruhi kesiapan seseorang untuk memulai kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Ia menekankan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh kebutuhan psikologis, lingkungan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang berorientasi pada hasil dan pencapaian.

(Jamaluddin., 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong yang menjadikan seseorang berperilaku secara tertentu untuk mencapai target pekerjaan. Motivasi ini terbentuk dari kebutuhan, keinginan, serta persepsi individu terhadap pekerjaan yang dijalankan. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi, motivasi akan meningkat sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja.

Menurut (Sulistiyani, 2009)), motivasi kerja muncul dari tiga kebutuhan utama yang ada dalam diri seseorang, yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa. Ketiga kebutuhan ini memengaruhi cara seseorang bertindak dalam pekerjaan, mengambil keputusan, dan merespons

tantangan. Individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi, misalnya, akan terdorong untuk bekerja lebih baik dan mencapai standar tertentu.

(Armstrong, 2014) memandang motivasi kerja sebagai proses yang memberikan dorongan kepada individu untuk bertindak berdasarkan keinginan pribadi maupun harapan organisasi. Motivasi menurutnya merupakan kombinasi antara faktor internal seperti keinginan dan aspirasi, serta faktor eksternal seperti reward, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Interaksi kedua faktor ini menentukan kualitas upaya yang dilakukan karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi seseorang untuk bertindak sesuai tujuan pekerjaan. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih optimal sehingga meningkatkan hasil kerja. Ia menegaskan bahwa motivasi bukan hanya terkait pemenuhan kebutuhan, tetapi juga rasa bermakna dan tujuan dalam bekerja. (Gibson, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong perilaku, memberi arah pada aktivitas, dan mempertahankan tindakan hingga tujuan tercapai. Motivasi merupakan energi psikologis yang membuat pegawai tetap konsisten dalam pekerjaannya, meskipun menghadapi tekanan atau hambatan.

Menurut (Herzberg, 1968) motivasi kerja terdiri dari dua kelompok faktor, yakni faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator seperti pencapaian, tanggung jawab, dan perkembangan karier dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi. Sementara faktor higienis seperti kebijakan perusahaan, gaji, dan kondisi kerja harus diperhatikan untuk mencegah munculnya ketidakpuasan.

Sedangkan (Rivai, 2011) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Ia menekankan bahwa motivasi muncul ketika individu merasa bahwa pekerjaannya memberikan manfaat, penghargaan, dan peluang untuk berkembang. Oleh karena itu, motivasi yang kuat akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan mencapai target yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Seorang pemimpin yang berperan sebagai motivator dituntut untuk memahami konsep motivasi secara mendalam agar tujuan organisasi dalam mengoptimalkan usaha dan kinerja sumber daya manusia dapat tercapai. Motivasi memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan yang dapat diraih, karena mencerminkan kondisi psikologis yang berpengaruh langsung terhadap kinerja individu dalam bekerja. Motivasi yang muncul dalam diri seseorang tidak terjadi secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitarnya. Dalam konteks pekerjaan, aspek internal dan eksternal sama-sama berperan aktif dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja. (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal, yang meliputi:

1. Faktor internal, terdiri atas keinginan untuk mempertahankan kehidupan, keinginan untuk memiliki, keinginan memperoleh penghargaan, keinginan mendapatkan pengakuan, serta keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor eksternal, yang mencakup kondisi lingkungan kerja, pemberian kompensasi yang memadai, pelaksanaan supervisi yang efektif, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab yang jelas, serta penerapan peraturan yang bersifat fleksibel.

Menurut (Sunyoto, 2013) motivasi kerja dipengaruhi oleh tujuh faktor utama, yaitu kesempatan promosi, prestasi kerja yang dicapai, karakteristik pekerjaan itu sendiri, bentuk penghargaan yang diberikan, tingkat tanggung jawab yang diemban, pengakuan atas hasil kerja, serta keberhasilan yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi kerja

Menurut (Afandi, 2018) motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan dorongan internal maupun eksternal karyawan dalam menjalankan tugas. Indikator tersebut antara lain:

a. Kompensasi

Merupakan berbagai bentuk imbalan baik berupa uang, barang, maupun layanan yang diberikan organisasi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Kompensasi berperan penting dalam menumbuhkan motivasi, karena karyawan yang merasa dihargai akan terdorong bekerja lebih baik.

b. Lingkungan Kerja

Menggambarkan kondisi fisik maupun nonfisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan semangat kerja, konsentrasi, serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Faktor

seperti hubungan antarpegawai, pencahayaan, suhu ruangan, hingga budaya kerja turut memengaruhi motivasi.

c. Fasilitas Kerja

Meliputi sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Fasilitas yang memadai, seperti peralatan kerja yang lengkap, teknologi yang mempermudah pekerjaan, serta area kerja yang tertata, dapat meningkatkan kenyamanan dan mendorong produktivitas karyawan.

d. Prestasi Kerja

Merujuk pada pencapaian individu dalam menjalankan tugas sesuai target yang diberikan. Prestasi yang baik biasanya memunculkan rasa bangga dan kepuasan sehingga menjadi pendorong internal untuk terus meningkatkan kinerja. Setiap individu memiliki standar keberhasilan yang berbeda, sehingga pencapaian prestasi menjadi indikator penting motivasi.

e. Pengakuan dari Atasan

Berupa penilaian, apresiasi, atau umpan balik positif yang diberikan pimpinan sebagai bentuk penghargaan atas keberhasilan karyawan. Pengakuan ini dapat meningkatkan rasa percaya diri, loyalitas, serta mendorong karyawan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kerja mereka.

f. Karakteristik Pekerjaan yang Intrinsik

Menggambarkan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan rasa bermakna, tantangan, dan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, tanggung jawab, dan ruang kreativitas akan menjadi

sumber motivasi internal yang kuat bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan optimal.

Menurut (Panggabean, 2002) motivasi kerja dapat dilihat melalui beberapa indikator yang mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Indikator tersebut meliputi:

1. Promosi

Promosi menggambarkan kesempatan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk menempati posisi yang lebih tinggi. Kesempatan naik jabatan menjadi sumber motivasi karena memberikan penghargaan atas kinerja, membuka peluang untuk memperoleh tanggung jawab lebih besar, serta meningkatkan status dan kesejahteraan. Karyawan yang melihat peluang promosi dalam organisasi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja.

2. Penghargaan

Penghargaan mencakup berbagai bentuk apresiasi yang diberikan organisasi, baik berupa materi maupun non-materi. Penghargaan berfungsi sebagai penguatan positif atas kinerja yang baik, sehingga mendorong karyawan untuk terus mempertahankan atau meningkatkan kualitas kerja. Bentuk penghargaan dapat berupa bonus, sertifikat, tunjangan, atau bentuk apresiasi lainnya.

3. Pengakuan

Pengakuan adalah bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi, kemampuan, dan prestasi mereka. Pengakuan dari atasan maupun rekan kerja memberikan rasa dihargai dan meningkatkan kepercayaan diri. Ketika karyawan merasa keberadaannya diakui, mereka cenderung

menunjukkan komitmen lebih tinggi dan termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Menurut (Mangkunegara, 2017), motivasi kerja dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator yang mencerminkan semangat, arah, dan upaya karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Indikator tersebut meliputi:

a. Kerja Keras

Menggambarkan kesediaan karyawan untuk bekerja dengan kemampuan terbaiknya. Kerja keras ditunjukkan melalui upaya maksimal dalam menyelesaikan tugas, meskipun menghadapi beban atau tantangan.

b. Orientasi Masa Depan

Mengacu pada kemampuan individu dalam memprediksi apa yang akan terjadi di masa mendatang serta menyiapkan rencana untuk menghadapinya. Karyawan yang memiliki orientasi masa depan biasanya bekerja lebih terarah dan memiliki tujuan jangka panjang.

c. Tingkat Cita-Cita yang Tinggi

Menunjukkan adanya ambisi kuat untuk mencapai hal-hal yang lebih baik. Cita-cita yang tinggi menjadi dorongan penting bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas kerja.

d. Orientasi Tugas atau Sasaran

Merupakan kecenderungan karyawan untuk fokus pada pencapaian hasil kerja yang berkualitas. Individu dengan orientasi tugas berusaha menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar dan target yang telah ditetapkan.

e. Usaha untuk Maju

Menunjukkan tindakan nyata karyawan dalam berusaha mencapai tujuan melalui berbagai aktivitas positif. Indikator ini mencerminkan tekad untuk meningkatkan kemampuan dan memperbaiki kinerja dari waktu ke waktu.

f. Ketekunan

Terlihat dari konsistensi karyawan dalam bekerja dengan rajin, teliti, dan bersungguh-sungguh. Ketekunan menggambarkan komitmen individu untuk tetap bekerja meskipun menghadapi hambatan.

g. Pemilihan Rekan Kerja

Menggambarkan kemampuan karyawan memilih rekan kerja yang mampu diajak bekerja sama dengan baik. Rekan kerja yang tepat dapat membantu memperlancar penyelesaian tugas dan meningkatkan motivasi melalui kerja tim.

h. Pemanfaatan Waktu

Merupakan kemampuan karyawan dalam menggunakan waktu secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan. Individu yang mampu mengelola waktu dengan baik cenderung lebih produktif dan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi.

2.1.4. Pengaruh antar Variabel

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Hasibuan, 2013) Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karena semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin baik pula pelaksanaan pekerjaan yang ditunjukkan melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Disiplin yang baik mendorong karyawan bekerja secara teratur, efektif, dan efisien sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi optimal. Sejalan dengan itu, (Mangkunegara, 2017)

menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mencerminkan kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati seluruh ketentuan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik, meminimalkan kesalahan, serta mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, Disiplin Kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil Penelitian oleh (Saraswati & Zulkifli, 2024) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tingkat kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, prosedur operasional, serta tata tertib perusahaan berpengaruh langsung pada terciptanya produktivitas yang lebih stabil. Karyawan dengan Disiplin Kerja tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menekan kesalahan kerja, dan menghasilkan kualitas kerja yang konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja menjadi faktor fundamental yang memengaruhi terbentuknya kinerja karyawan yang optimal dalam organisasi.

Penelitian lain oleh (Hanafi et al., 2018) mengungkapkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individual maupun pada tingkat unit kerja. Kepatuhan terhadap aturan kehadiran, prosedur pelaksanaan tugas, dan standar perilaku kerja berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta ketepatan hasil pekerjaan. Disiplin Kerja yang baik mampu menurunkan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran, sekaligus

meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan, sehingga memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian oleh (Arsindi et al., 2020) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh tidak hanya terhadap kuantitas hasil kerja, tetapi juga terhadap kualitas kinerja karyawan. Kepatuhan terhadap standar kerja, aturan keselamatan, dan ketertiban dalam menjalankan tugas sehari-hari berpengaruh dalam mendorong karyawan bekerja lebih cermat, bertanggung jawab, dan terarah. Tingginya tingkat Disiplin Kerja berkontribusi pada terjaganya mutu pekerjaan, berkurangnya risiko kesalahan, serta meningkatnya kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh kuat dalam membentuk kinerja karyawan yang berkualitas. Hal ini memperkuat relevansi penelitian lanjutan untuk mengkaji pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi yang berbeda, termasuk pada sektor dan karakteristik usaha tertentu. Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memperluas pemahaman mengenai sejauh mana Disiplin Kerja memengaruhi kinerja karyawan pada lingkungan yang diteliti.

2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut para ahli, motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan karena berfungsi sebagai pendorong utama perilaku kerja individu dalam organisasi. (Hasibuan, 2013) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, di mana karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan

kesungguhan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas, sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi lebih optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Idrus et al., 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik yang bersumber dari dorongan internal individu maupun dari faktor eksternal organisasi. Motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab, kepuasan dalam bekerja, dan keinginan untuk berkembang, berpengaruh dalam mendorong karyawan menampilkan kinerja yang optimal. Selain itu, motivasi ekstrinsik berupa imbalan, fasilitas kerja, dan pengakuan dari organisasi juga memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan semangat kerja, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih produktif dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Kajian yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2025) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh dominan dalam membentuk komitmen kerja, di mana karyawan yang memiliki dorongan kerja dari dalam dirinya cenderung menunjukkan ketekunan, konsistensi, serta kualitas kerja yang lebih baik. Dukungan lingkungan kerja dan stabilitas organisasi turut memperkuat pengaruh motivasi tersebut, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Penelitian lain oleh (Rakhmawati et al., 2024) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi berperan sebagai faktor penggerak utama yang mendorong karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, meningkatkan kreativitas, serta menunjukkan inisiatif dalam pelaksanaan tugas. Motivasi yang tinggi juga

memperkuat hubungan antara komitmen kerja dan kinerja, sehingga karyawan yang termotivasi cenderung memiliki loyalitas yang tinggi dan mampu mempertahankan performa kerja meskipun menghadapi tekanan pekerjaan.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dorongan dari dalam diri individu, dukungan lingkungan kerja, serta penghargaan yang diberikan organisasi menjadi faktor penting yang membentuk perilaku kerja produktif dan berdampak langsung pada pencapaian kinerja yang optimal.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Robbins, 2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karena motivasi menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja seseorang. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung mengerahkan usaha yang lebih besar, bertahan menghadapi tantangan pekerjaan, serta menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang kurang termotivasi. Selanjutnya, (Mathis, 2006) mengemukakan bahwa Disiplin Kerja dan motivasi kerja secara langsung memengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan kepatuhan terhadap aturan serta dorongan untuk mencapai prestasi kerja. Disiplin membantu mengurangi penyimpangan perilaku kerja, sedangkan motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saraswati & Zulkifli, 2024) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada

PT Trimitra Cikarang. Temuan ini menggambarkan bahwa kedisiplinan karyawan—seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas—mampu meningkatkan mutu pekerjaan dan produktivitas. Ketika karyawan mampu menjaga perilaku kerja yang teratur, kinerja yang dihasilkan juga menjadi lebih stabil dan sesuai dengan target perusahaan

Kajian lain oleh (Yovie Ernanda, 2024) mempertegas bahwa motivasi dan Disiplin Kerja berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dorongan kerja yang muncul baik dari faktor internal maupun eksternal dapat meningkatkan semangat, ketekunan, dan orientasi pada hasil. Pada saat yang sama, tingkat kedisiplinan yang baik mendukung terciptanya perilaku kerja yang konsisten dan terarah. Kombinasi keduanya menghasilkan peningkatan signifikan dalam kualitas dan efektivitas kerja karyawan.

Sementara itu, penelitian oleh (Yulianto et al., 2025) juga menemukan bahwa Disiplin Kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi penting terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Printing Tangerang. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Disiplin Kerja membantu menciptakan tata kerja yang tertib, sedangkan motivasi kerja memberikan dorongan psikologis yang membuat karyawan lebih antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika kedua aspek ini berjalan dengan baik, kinerja yang dihasilkan jauh lebih optimal, baik dari sisi produktivitas maupun ketepatan hasil kerja.

Secara umum, ketiga penelitian tersebut mengindikasikan bahwa disiplin dan motivasi kerja merupakan dua faktor utama yang secara konsisten mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja lebih

terstruktur dan bertanggung jawab, sementara motivasi memperkuat keinginan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Integrasi antara kedua variabel ini menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi peningkatan performa secara menyeluruh.

2.1.5 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu dapat dijadikan acuan dan sebagai pertimbangan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel yang memiliki kesamaan dalam penelitian. Begitu pula dengan penelitian ini juga terdapat penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan dengan variabel-variabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

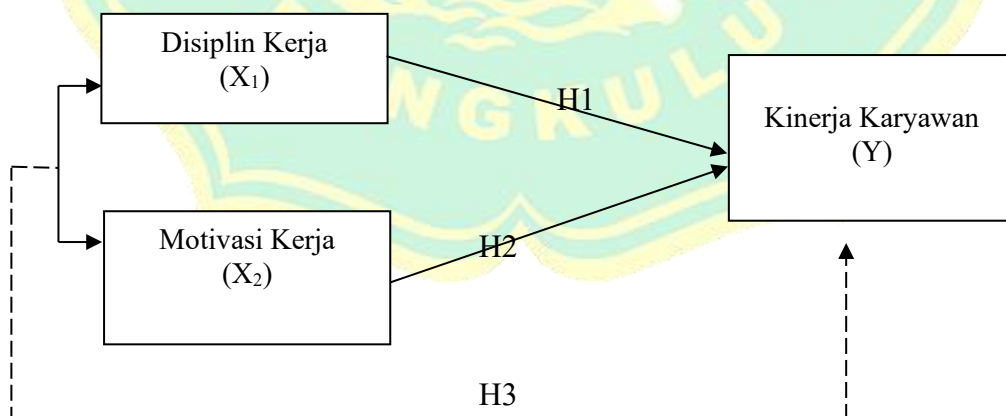
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Suryawan & Salsabilla, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Menunjukkan Bahwa Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
2	(Rusda Et Al., 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Mitra Pada CV. Herbiglow Natural Skincare	Menegaskan Bahwa Motivasi Kerja, Komunikasi, Serta Disiplin Kerja Turut Meningkatkan Efektivitas Kerja Mitra Pada CV Herbiglow Natural Skincare
3.	(Idrus Et Al., 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Menemukan Bahwa Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Berperan Penting Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan.
4	(Nur Adinda Et Al., 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Membuktikan Bahwa Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
5	(Siswatiningsih Et Al., 2018)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan	Memperluas Perspektif Dengan Menunjukkan Bahwa Kepemimpinan

		Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan	Transformasional Dan Transaksional Mampu Membentuk Budaya Organisasi, Meningkatkan Motivasi Kerja, Dan Motivasi Kerjaonal Yang Akhirnya Berdampak Pada Kinerja Karyawan.
6	(Arsindi Et Al., 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Mengungkap Bahwa Motivasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan.
7	(Yovie Ernanda, 2024)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Menunjukkan Bahwa Motivasi Dan Disiplin Kerja Menjadi Penentu Penting Dalam Kinerja Karyawan.
8	(Saraswati & Zulkifli, 2024)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Trimitra Cikarang	Membuktikan Bahwa Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Memberikan Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT Trimitra Cikarang.

Sumber : Penelitian (2026)

2.2 Kerangka Teoritik

Gambar 2.1
Kerangka Teoritik



Sumber: Penelitian, 2026

Keterangan:

- X_1 : Disiplin Kerja (Independen)
 X_2 : Motivasi kerja (Independen)
 Y : Kinerja Karyawan (Dependen)
 —————> : Pengaruh Parsial
> : Pengaruh Simultan

Dari kerangka konseptual pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini menggunakan tiga variable bebas dan terikat yaitu Disiplin Kerja (Independen), *Motivasi kerja* (Independen) dan Kinerja Karyawan (Dependen).
2. Penelitian ini akan menganalisis seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja, *Motivasi kerja*, dan Kinerja Karyawan.

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X_1)	Disiplin Kerja menjadi fondasi utama dalam menjaga ketertiban dan kelancaran aktivitas usaha sehari-hari. karena ketertiban kerja secara langsung memengaruhi kualitas pelayanan kepada pelanggan.	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada Peraturan Kerja 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan 5. Etika Kerja	Likert

		(Rivai, 2011)	
<i>Motivasi kerja</i> (X ₂)	Motivasi kerja di Toko Syarah Bengkulu berperan sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab.	1.Promosi 2.Penghargaan 3.Pengakuan (Panggabean, 2002)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan di Toko Syarah Bengkulu merupakan hasil nyata dari proses kerja yang dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi yang dimiliki.	1. Kualitas Kerja, 2. Kuantitas Kerja, 3. Pelaksanaan Tugas, 4. Tanggung Jawab (Mangkunegara, 2017)	Likert

Sumber: Penelitian 2026

2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang diajukan dalam identifikasi masalah. Hipotesis tersebut harus diuji atau dibuktikan kebenarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan data-data (Sugiyono, 2017). Berdasarkan data-data diatas penulisan menyusun hipotesis sebagai berikut:

- H₁** : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Syarah Bakery .
- H₂** : Diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Syarah Bakery .
- H₃** : Diduga Disiplin Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Syarah Bakery