

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Adapun studi sebelumnya yang berfungsi sebagai landasan teori, itu membantu dalam meningkatkan pemahaman subjek yang sama. Berikut adalah beberapa tinjauan penelitian terdahulu yang dijalankan peneliti :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Judul Jurnal / Penerbit	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Peneliti: Siswanto, Vol 7, No 2, (2019). Judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Analisis regresi	Perolehan kajian memperlihatkan sampel pada analisis ini yakni 30 responden serta memakai analisis regresi linier berganda dengan peramaan regresi sebagaimana $Y = 4,604 + 0,476X_1 + 0,336X_2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa variable Motivasi kerja dinyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan.
2.	Peneliti: Salman Farisi, Juli Irnawati, Vol 4, No 1, (2020). Judul: Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari penelitian ini disusun untuk melihat hubungan antara variable penelitian apakah hubungan yang terbangun hubungan positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang sudah dijalankan, nantinya bisa dilihat jika model korelasi pada analisis regresi linear berganda.

3. **Peneliti:** Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, Vol 4, No 3, (2020).
Judul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru
- Motivasi Kerja (X1)
Disiplin Kerja (X2)
Kinerja (Y)
- Perolehan kajian memperlihatkan jika ada dampak yang signifikan motivasi kerja pada kerjaan tenaga pendidik, terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja pada kinerja guru, adanya dampak yang signifikan terhadap semangat kerja serta disiplin kerja pada kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri OKU.
4. **Peneliti:** Arisanti et al., Vol 2, No. 1 (2019).
Judul: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Perseo) Cabang Nganjuk
- Motivasi Kerja (X1)
Disiplin Kerja (X2)
Kinerja Karyawan (Y)
- Berdasarkan hasil penelitian ini bertujuan agar melihat dampak semangat kerja dan disiplin kerja pada kinerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk yang berlokasi di Jalan Supriyadi No.16 Kauman Kabupeten Nganjuk.
5. **Peneliti:** Djudi & Mayowan, Vol 48, No 1, (2017).
Judul: Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan
- Motivasi Kerja (X1)
Disiplin Kerja (X2)
Kinerja Karyawan (Y)
- Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa semangat kerja bahkan disiplin kerja dipengaruhi oleh simultan kinerja karyawan yang diperoleh sebesar 32,6% sedangkan sisi tubuhnya sebesar 67,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati pada analisis. Semangat kerja ini berdampak berpengaruh parsial pada nilai signifikan 0,011 kurang dari $\alpha =$

- TetapPT
Karoseri Tertram
SejahtraKota
Malang) 0,050.
6. **Peneliti:** Islamudin Pina
Nopta Manda
Sari, Vol.4,
No.1, (2023).
Judul: Pengaruh
Motivasi dan
Disiplin kerja
terhadap Kinerja
Pegawai Kantor
Kecamatan Air
Dikit Kabupaten
Mukomuko
- Motivasi Kerja
(X1)
Disiplin Kerja
(X2)
Kinerja
Karyawan (Y)
- Hasil kajian ini memperlihatkan bahwa motivasi memiliki signifikan berdampak pada kinerja pegawai. Disiplin beerdampak signifikan pada kinerja pegawai. Motivasi serta disiplin kerja secara bersamaan memiliki eff ect yang signifikan padakaryawan performa.
7. **Peneliti:** DwiYansah &
Asteria, Vol. 5,
No. 2, (2021).
Judul: Analisi
Pengaruh
Motivasi dan
Disiplin Kerja
Terhadap
Kinerja
Karyawan
OUTSOURCING
- Motivasi Kerja
(X1)
Disiplin Kerja
(X2)
Kinerja
Karyawan (Y)
- Perolehan yang dihasilkan pada kajian ini yakni: (1) motivasi memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) disiplin kerja mempunyai dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai kinerja, (3) motivasi serta disiplin mempunyai positif bahkanberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
8. **Peneliti:** Caissar et al.,
Vol. 2, No. 1,
(2022).
Judul: Pengaruh
Motivasi kerja
- Motivasi Kerja
(X1)
Disiplin Kerja
(X2)
Kinerja
Karyawan (Y)
- Perolehan kajian terbukti jika adanya dampak signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja pegawai

dan didiplin
kerja terhadap
kinerja karyawan
(Studi pada salah
satu perusahaan
BUMN di Jawa
Barat)

9. **Peneliti:** Eka Wulandari,
Iin Emy Prastiwi,
Vol. 2, No. 1,
(2021)
- Judul:** Pengaruh Gaya
kepemimpinan,
Motivasi kerja
dan didiplin
kerja terhadap
Kinerja
- Motivasi Kerja
(X1)
Disiplin Kerja
(X2)
Kinerja
Karyawan (Y)
- Perolehan analisis jika variabel
gaya kepemimpinan tidak
berdampak signifikan terhadap
kinerja karyawan
10. **Peneliti:** Zainudi et al.,
Vol.1, No. 4,
(2022).
- Judul:** Pengaruh
Motivasi Dan
Disiplin kerja
Terhadap
Kinerja
Mahasiswa/Mah
asiswi Karyawan
di Daerah Legok
- Motivasi Kerja
(X1)
Disiplin Kerja
(X2)
Kinerja
Karyawan (Y)
- Peroleh kajian memperlihatkan
Disiplin Kerja berdampak pada
Kinerja Mahasiswa/Mahasiswi
pegawai Di Daerah Legok.
Motivasi Kerja dan Disiplin
Kerja secara simultan berdampak
signifikan pada Kinerja
Mahasiswa/Mahasiswi pegawai
Di Daerah Legok dengan
presentasi sebesar 65 % .

Sumber : Data diolah 2023

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

SDM merupakan individu yang aktif serta produktif yang berguna menjadi pelaksana terhadap suatu kelompok/organisasi. Baik pada Lembaga maupun usaha. Dirinya berguna menjadi sumber daya, yang kemudian harus sebagai pengajar serta mengembangkan kemampuannya. Menurut (Susan, 2019), konsep sumber daya manusia makro seringkali terdiri dari dua, pertama sumber daya manusia makro, yang mengacu pada seluruh penduduk di suatu wilayah yang berada dalam usia kerja, dan sumber daya manusia mikro dalam arti yang lebih spesifik, yang mengacu pada kepada orang-orang yang dijadikan pegawai dari industri serta organisasi.

Agar mencapai visi kelompok bahkan atau perusahaan, SDM merupakan komponen penting yang diperlukan. Berbeda dengan aspek sumberdaya manusia lainnya seperti teknologi, sumber daya manusia merupakan komponen utama organisasi karena manusialah yang benar-benar mengatur variabel lainnya.

Sebuah organisasi, baik itu perusahaan atau lembaga, bahkan tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Kesuksesan kelompok juga nantinya ditetapkan dari sumber daya manusia. Yang mana ini menjadi dasar pada pembentukan individu yang bekerja agar industri menjadi objek, pakar teknik, bahkan persiapan dalam meningkatkan visi industry tersebut.

2. Motivasi

(Rozalia & Ruhana, 2015), mendefinisikan motivasi sebagai dorongan dan inspirasi yang berasal pada pribadi individu dan digunakan agar

mencapai keseluruhan visi yang diharapkan dalam rangka mewujudkan visi yang dimaksud. Pekerja yang termotivasi akan berkinerja lebih baik, yang akan menguntungkan hasil mereka. Dorongan tempat kerja digunakan untuk membujuk bawahan agar mau bekerja keras dan efektif untuk mencapai tujuan. Menurut teori ERG, ada tiga jenis kebutuhan pribadi yaitu keberadaan, keterkaitan, dan pengembangan. Menurut pandangan ini, ada tiga kategori kebutuhan manusia:

1. Tuntutan fisik dan eksistensial ini merupakan prasyarat untuk bertahan hidup.
2. Dorongan keterkaitan adalah kebutuhan untuk terhubung dengan kebutuhan untuk terlibat dalam interaksi sosial.
3. Agar seseorang menjadi efektif dan kreatif, seseorang harus memiliki persyaratan pertumbuhan.

Kesimpulannya, motivasi seseorang dapat ditemukan dalam tuntutan dasar yang menimbulkan tuntutan yang lebih penting. intensitas harapan dalam memenuhi keperluan yang cukup tinggi setelah keperluan yang kecil terpenuhi.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

menurut (Salman Farisi, Juli Irnawati, 2020)), sebagaimana :

1) Kebutuhan Hidup

Makan, munium, hunian, serta kebutuhan hidup lainnya semuanya termasuk dalam kebutuhan ini. Dorongan untuk memuaskan

kebutuhan ini memotivasi seseorang untuk bertindak dengan tepat dan berusaha.

2) **Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan di era mendatang yang menjanjikan untuk memupuk keharmonisanperdamaian, serta semangat.

3) **Kebutuhan Harga Diri**

Harga diri serta pengakuan, bahkan untuk nilai pribadi dan junjungan pada rekan kerja serta lingkungan sekitar. Di dunia yang ideal, kesuksesan datang sebagai hasil dari kesuksesan, tetapi tidak selalu demikian. Namun, kepemimpinan harus menyadari bahwa pencapaian seseorang cenderung meningkat seiring dengan status mereka di masyarakat atau posisi mereka di dalam bisnis.

4) **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**

Memanfaatkan potensi, kemampuan, dan keterampilan terbaik seseorang akan memungkinkan seseorang untuk memberikan kinerja kerja yang sangat bermanfaat, yang memang dibutuhkan. Manifestasi penuh dari potensi seseorang adalah desakan ini.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Salman Farisi, Juli Irnawati, 2020), indikator motivasi kerja karyawan meliputi: kerja keras, orientasi tugas atau tujuan, upaya untuk maju dan tekun, remunerasi, keadaan kerja, penyediaan, karya, pengakuan oleh atas bahkan prestasi kerja. Motivasi adalah faktor yang mendukung seseorang d tertentu dalam menjalankan aktivitas

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kepekaan seseorang dalam bekerja serta taat pada kebijakan di PT. Saga Trade Murni Di Kota Samarinda, karena semakin disiplin karyawan dalam perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang bermanfaat dan hasil kinerja yang dicapainya. Metode disiplin kerja Ada empat sudut pandang tentang disiplin kerja, sesuai dengan (Rozalia & Ruhana, 2015), yaitu:

1. Disiplin retributif adalah ketika seorang pemimpin berusaha untuk menghukum mereka yang berperilaku tidak pantas.
2. Disiplin korektif adalah ketika seorang manajer mencoba membantu bawahannya dalam mengubah perilaku mereka yang tidak pantas.
3. Perspektif hak individu mengacu pada tindakan yang diambil untuk menegakkan disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar setiap orang.
4. Menurut perspektif utilitarian, tindakan penegakan harus seimbang dengan pengaruh yang dimiliki individu.

b. Faktor-faktor Kedisiplinan Kerja

1. Motivasi

Jenjang motivasi seseorang akan mempengaruhi seberapa disiplin mereka dalam bekerja. Seseorang akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas yang diperlukan jika memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan skripsinya.

2. Lingkungan

Disiplin kerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan

kerja yang positif. Lebih mudah bagi seseorang untuk berkonsentrasi dan bekerja dengan disiplin jika ruang kerja atau tempat belajarnya menyenangkan dengan sedikit gangguan.

3. Rencana kerja

Menetapkan rencana kerja yang jelas dan terorganisir dapat membantu seseorang untuk lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas-tugas skripsi. Rencana kerja yang kuat akan menguraikan tanggal dan tujuan dengan jelas sehingga individu mengetahui apa yang harus dilakukan.

4. Keterampilan manajemen waktu

Kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi disiplin kerja. Seseorang akan lebih mampu memprioritaskan pekerjaan dan memastikan bahwa setiap pekerjaan selesai tepat waktu jika mereka dapat mengatur waktunya secara efektif.

5. Tingkat stress

Tingkat stres yang tinggi dapat mempengaruhi disiplin kerja seseorang. Jika seseorang merasa terlalu tertekan atau stres dalam menyelesaikan tugas-tugas skripsi, maka mereka mungkin akan cenderung menunda-nunda atau tidak bekerja dengan disiplin yang cukup.

6. Kepercayaan diri

Tingkat kepercayaan diri seseorang juga dapat mempengaruhi disiplin kerja. Jika seseorang merasa yakin dan percaya pada kemampuannya untuk menyelesaikan skripsi, maka mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan disiplin dan tekun agar mewujudkan visi mereka.

c. Indikator-indikator disiplin kerja

1) Konsistensi dalam Pekerjaan

- 2) Keterampilan Waktu
- 3) Tanggung Jawab

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yang didefinisikan oleh (Soetrisno, 2010) adalah keberhasilan seseorang ketika mengakhiri pekerjaan. Perolehan kerja bisa ditarget dari seseorang personal bahkan sekelompok orang pada suatu kelompok berdasarkan pada tugas serta kewajiban sendiri-sendiri maupun mengenai seperti apa individu personal diinginkan dapat berguna bahkan bertindak berdasarkan wewenang yang sudah diberikan kepadanya, bahkan jumlah, mutu, serta durasi yang dipakai ketikamengakhiri pekerjaan.

Pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang baik memerlukan kegiatan perbaikan. Menurut (Rozalia & Ruhana, 2015), kinerja seseorang adalah hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan saat menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.(Rozalia & Ruhana, 2015), menegaskan bahwa kriteria berikut harus digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan :

1. Kuantitas Keluaran (output) lebih sering dipakai dalam menilai produktivitas staf di departemen teknis serta produksi.
2. Apakah kualitas keluaran digunakan atau tidak untuk mengukur produktivitas karyawan di tempat kerja.
3. Garis waktu keluaran, Cara tepat waktu di mana sesuatu diproduksi sering digunakan sebagai ukuran atau evaluasi kinerja kerja.
4. Kehadiran di tempat kerja, Karyawan tidak akan dapat memberikan kontribusi secara efektif pada bisnis jika kehadiran mereka turun di bawah tingkat hari kerja yang disyaratkan.
5. Efisiensi pekerjaan yang diselesaikan (efisiensi pekerjaan yang diselesaikan) Memastikan bahwa semua aktivitas organisasi dilakukan dengan tujuan mencapai hasil yang diperlukan dengan sedikit usaha dengan tetap berpegang pada standar saat ini.

6. pekerjaan diselesaikan dengan sukses (kemanjuran pekerjaan selesai)
Jika suatu tugas dilakukan sesuai jadwal dan sesuai dengan rencana, itu dianggap efektif.

b. Faktor=factor Kinerja karyawan

(Salman Farisi, Juli Irnawati, 2020) mencantumkan elemen-elemen berikut yang mempengaruhi kinerja:

1. bakat, karakter, serta daya tarik kerja.
2. Kedetailan serta adanya fungsi individu sebagai pekerja, yang mencakup mengetahui bahkan menerima diri sendiri maupun wewenang yang diberikan terhadap nya,
3. Motivasi karyawan adalah kekuatan yang mendukung, memandu, serta menjaga tindakan.
4. Kemampuan yang dipunyai individu karyawan disebut kompetensi.
5. penyediaan tempat kerja, yakni kumpulan alat yang membantu kemudahan bisnis.
6. Perilaku tempat kerja yang kreatif dan inovatif dikenal sebagai budaya kerja
7. Kepemimpinan adalah cara di mana pemimpin mengelola tim pekerja mereka.
8. Disiplin tempat kerja mengacu pada kebijakan yang ditetapkan oleh bisnis yang harus dipatuhi oleh semua pekerja untuk mencapai tujuan.

c. Tujuan Kinerja

(Veithzal Rivai Zainal, 2005) menyebutkan tujuan kinerja sebagai berikut:

1. Tujuan kemahiran dalam keterampilan tugas baru adalah untuk meningkatkan aktivitas dan hasil pekerjaan.
2. kemahiran dengan informasi segar yang akan membantu karyawan memecahkan masalah yang rumit dan membuat keputusan tentang penugasan.
3. kemahiran dengan tugas kinerja atau perubahan sikap tentang rekan

kerja

4. tujuan untuk kegiatan peningkatan kinerja
5. peningkatan output atau kualitas
6. pengiriman atau perbaikan tepat waktu

d. Manfaat Kinerja

Menurut (RIVAI, 2010), keuntungan evaluasi kinerja untuk bisnis dengan lebih detail yakni sebagaimana:

1. Perbaikan kinerja
Karyawan menerima kritik konstruktif tentang bagaimana tugas dilakukan ketika membangun aktivitas dalam menumbuhkan serta mendongkrak kinerja.
2. Penyesuaian Kompensasi
Keputusan tentang siapa yang harus ditinggikan upahnya, bonus, atau nilai lebih yang lain dibuat dengan dukungan penilaian kinerja.
3. Keputusan Penempatan
membantu pemasaran. Penentuan tentang penempatan, transfer, dan promosi seringkali dibuat berdasarkan kinerja sebelumnya atau yang diperkirakan.
4. Pelatihan dan Pengembangan
5. Persyaratan untuk pelatihan mungkin terlihat pada kinerja yang buruk. Mirip dengan bagaimana kinerja yang baik dapat mengungkapkan peluang yang belum dimanfaatkan yang wajib dimanfaatkan.
6. Perencanaan dan Pengembangan Karir
Perencanaan dan pertumbuhan karir karyawan dapat dipandu oleh umpan balik evaluasi kinerja.

e. Indikator kinerja karyawan

- 1) Pengawasan
- 2) Waktu
- 3) Kualitas kerja

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Manusia memiliki kemampuan untuk terpengaruhi dalam menjalankan suatu aktivitas maupun pekerjaan. Namun, ada dua jenis motivasi: yang datang didalam pribadinya serta data dari eksternal orang tersebut. Motivasi kerja merupakan bentuk yang tercipta oleh keinginan individu dan dapat dicapai dengan menanamkan semangat dan harapan pada dirinya yang bisa memberikan dampak, mengendalikan, serta mempertahankan tindakan agar mewujudkan visi atau memenuhi harapan yang sejalan dengan ruang lingkup pekerjaan.

Sejumlah angket diberikan kepada 32 responden yang merupakan pengamat eksperimen berdasarkan temuan kajian pengolahan data yang dilakukan di personel Kantor Distrik Udara. Konsekuensinya dapat dilihat bahwa pegawai di Kantor Camat Air memiliki fruit of mind flexibility (X1) yang kurang baik terhadap prestasi kerja (Y). Dilaporkan terdapat perolehan yang menggambarkan motivasi berusaha (X1) artinya pada kinerja tenaga kerja di Kantor Kecamatan Air Kecil Kabupaten Mukomuko berdasarkan hasil perhitungan uji t semangat fleksibel yang menunjukkan jika $t > t_{tabel}$ ($5,845 > 2,04523$) dan (sig kurang dari = $0,000$ kurang dari $0,050$). Efisiensi berbagai mukomuko Kanwil Air memiliki skor tertinggi pada tabel Spirit yaitu skor 3,81 yang menunjukkan bahwa perolehan pengolahan data yang dijalankan analisa terbilang sangat bagus terhadap kegairahan karyawan. Perolehan kajian ini beriringan pada kajian yang dijalankan di Tanjung, Kalimantan Selatan, oleh (Islamudin Pina Nopta Manda Sari, 2023), dengan judul artikel utama “Penataan Proses, Semangat dan Pengembangan Tempat Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja”. Perolehan analisis ini memperlihatkan jika semangat kinerja

mempunyai pengaruh yang terbatas atau relevan dan menguntungkan.

Ini dapat diartikan bahwa motivasi sangat penting untuk mempertahankan perilaku manusia di tempat kerja dan dapat berasal baik dari dalam maupun di luar batas-batas organisasi. Dari dalam, itu mengacu pada keinginan untuk maju dalam posisi seseorang atau mencapai kesuksesan di tempat kerja. Dari dalam bisnis, itu mengacu pada lingkungan kerja, rekan kerja, fasilitas tempat kerja, dan jenis penghargaan lainnya.

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kantor serta lembaga tempat bekerja mempunyai tanggung jawab agar mengamati disiplin kerja pegawai agar beban kerja karyawan meningkat lebih dari sebelumnya serta karyawan tidak semauanya melakukan kegiatan yang tidak penting pada jam kerja. Disiplin tempat kerja merujuka terhadap ide yang mewajibkan agar berjalan dengan stabil. Pegawai yang dikenakan disiplin dipaksa atau didorong untuk berperilaku dan melakukan semua tugas sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pegawai Kantor Wilayah Udara secara efisien melakukan komunikasi berdasarkan temuan penelitian dan pengolahan data yang dilakukan dengan cara mengirimkan kuesioner kepada 32 responden yang telah dicoba, untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas pendidikan TK (X3) terhadap prestasi kerja (Y) . Dilaporkan apakah ada hubungan yang signifikan terhadap operasional terurut (X2) dengan prestasi kerja (Y) pada Dinas Tata Air Kabupaten Mukomuko berdasarkan data fleksibilitas terurut dalam variabel operasional terurut (X2) pada tabel t di atas ($3,233 > 2,04523$) dan (sig kurang dari = 0,003 kurang dari 0,050). Perolehan memperlihatkan jika pegawai Mukomuko merasa mudah untuk melakukan penelitian di kantor Air District karena skor jawaban responden untuk outcome tersebut maksimal adalah 3,73. Meskipun mayoritas individu masih

terlambat, atau aturan tempat kerja sangat religius. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Islamudin Pina Nopta Manda Sari, 2023) tentang pengaruh motivasi dan kinerja operasional terhadap produktivitas pekerja industri di daerah penyediaan air minum Kota Bengkulu (PDAM). Analisis ini beriringan pada analisis yang dijalankan dari (Islamudin Pina Nopta Manda Sari, 2023) pada teman peneliti esai mengenai ketertiban, motivasi, serta pemberdayaan lingkungan kerja pada efektivitas aparatur pemerintahan, khususnya pada pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Selatan. Kalimantan. Beberapa temuan mereka bisa dikategorikan sangat signifikan dan membesarkan hati.

Ini menunjukkan bagaimana disiplin kerja dapat menghasilkan hasil yang positif, termasuk peningkatan produktivitas di antara karyawan dan kesuksesan finansial jangka panjang.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Baik di tingkat organisasi kecil maupun besar, manajemen di semua tingkatan harus memperhitungkan kinerja. Suatu jenis tanggung jawab terhadap bisnis dan publik ditunjukkan oleh hasil kerja yang dicapai oleh perusahaan atau personelnnya. Kinerja dalam menjalankan tugasnya tidak mandiri; sebaliknya, itu selalu dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan dan jumlah gaji yang diterima dan ditentukan oleh keterampilan, bakat, dan sifat pribadi seseorang.

Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X1) serta Disiplin Operasional (X2) pada kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Mukomuko, peneliti mengolah data kepegawaian Kantor Kecamatan Air dan mukomuko mengenai penyebaran kuesioner kepada 32 responden. Diketahui nilai Fhit untuk uji penerimaan dengan memakai uji F di atas adalah 20,905 dan nilai Ftabel masing- masing adalah 3,322, dan (sig kurang dari = 0,000 kurang dari 0,050) jika H3 tercapai, intinya sebagai variabel disiplin operasional dan motivasi

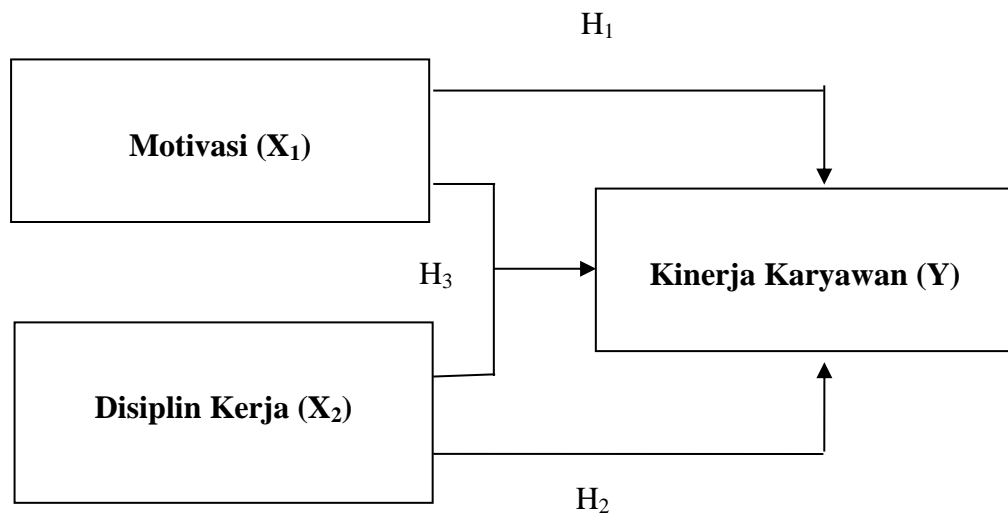
operasional. berpengaruh besar pada kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Air Dikit Kabupaten Mukomuko.

Ini menunjukkan bagaimana upaya tenaga kerja, baik kualitatif maupun kuantitatif, mengarah pada kinerja. Kinerja, kemudian, merupakan perolehan akhir dari pekerjaan yang dicapai oleh individu atau kelompok dengan menggunakan kemampuan mereka semaksimal mungkin tergantung pada keterampilan, pengalaman, kemampuan, dan waktu mereka dalam suatu organisasi.

H3 : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

D. Kerangka Pikir

Dari pemaparan pemikiran tersebut bisa diketahui bagaimana berbagai pengaruh kedisiplinan serta motivasi terhadap kebahagiaan kerja karyawan di PT. Saga Tapak Murni. Kerangka penelitian digambarkan di bawah ini, bersama dengan pedoman umum, untuk memberikan gambaran yang jelas.



Sumber: Data diolah penulis (2023)

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

E. Perumusan Hipotesis

Penjelasan sementara tentang masalah penelitian yang telah terjadi atau akan benar disediakan oleh hipotesis. Dari permasalahan di atas, dapat dibuat rumusan sebagaimana:

H1 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Saga Trade Murni di Kota Samarinda.

H2 : Diduga disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Saga Trade Murni di Kota Samarinda.

H3 : Diduga motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Saga Trade Murni di Kota Samarinda.