

BAB II

TINJAUAN DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Teori dan Kajian Pustaka

1) Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja bersumber dari kata *job performance* ataupun *actual performance* yang menunjukkan kinerja kerja ataupun pencapaian aktual yang dicapai oleh seorang individu. Konsep kinerja, khususnya dalam konteks prestasi kerja, mengacu pada hasil yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas ketika memenuhi tugas serta tanggung jawab yang dibebarkannya. (Mangkunegara, 2017).

Sesuai pernyataan Yughi et al., (2022) Kinerja mengacu pada tindakan dan hasil yang dapat diamati yang ditunjukkan oleh karyawan dalam kaitannya dengan tanggung jawab yang ditetapkan dalam suatu organisasi. Dalam skenario khusus ini, pentingnya kinerja karyawan sangat krusial dalam usaha perusahaan untuk menggapai tujuannya secara optimal.

Sesuai pernyataan Prasetyo & Santoso, (2020) Kinerja mengacu pada hasil atau pencapaian karyawan, yang dievaluasi selama jangka waktu tertentu sehubungan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dalam organisasi. Hasil atau pencapaian ini ditunjukkan secara akurat dan dapat diukur.

Menuru Ngwa et al., (2019) Kinerja karyawan yakni hasil dari keberhasilan melakukan penyelesaian tugas, apakah itu bersifat individu ataupun non-individu, sebagaimana ditentukan dan dievaluasi oleh organisasi. Kinerja bergantung pada kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan dapat dianggap memuaskan ketika karyawan memenuhi standar ini dengan cara yang efisien serta efektif.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Sesuai pernyataan Pardede & Kurniawan, (2020) terdapat berbagai faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan :

1) **Kekuasaan dan keterampilan**

Kapasitas individu untuk terlibat dalam bekerja. Frekuensi seseorang terlibat dalam suatu tugas secara langsung berkorelasi dengan tingkat keahlian yang dicapai dalam memproduksi barang berkualitas tinggi

2) **Wawasan ataupun pengetahuan**

Pengetahuan individu yang berkaitan dengan tugas-tugas khusus sangat penting untuk pengembangan keterampilan.

3) **Rencana Pekerjaan**

Yakni agenda kerja yang dapat meningkatkan efisiensi proses kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas pekerjaan dianggap memuaskan ketika agenda kerja terstruktur dengan baik, memungkinkan kelancaran tahapan pekerjaan

4) **Watak**

Tiap individu menunjukkan berbagai perilaku.

5) **Motivasi Kerja**

Stimulus motivasional yang meringankan beban kerja yang dirasakan.

6) **Kepemimpinan**

Kapasitas entitas untuk mengatur dan mengarahkan anggotanya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, sebagaimana dipandu oleh instruksi dari pimpinan

7) Sikap Pimpinan

Berkaitan dengan sikap pemimpin ketika mengkoordinasikan dan mengelola bawahan dalam suatu organisasi.

8) Budaya Perusahaan

Dimensi tugas yang berkaitan dengan organisasi juga harus diperhitungkan dan harus disetujui oleh semua pihak terkait.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan yang muncul dari pengamatan individu terhadap kinerja yang dilaksanakan dan pertemuan yang berhubungan dengan pekerjaan.

10) Tempat kerja

Semua tugas dan tanggung jawab yang termasuk dalam lingkup karyawan untuk memfasilitasi alur kerja yang efisien.

11) Loyalitas

Sangat penting bagi karyawan untuk menunjukkan kesetiaan dengan tetap berkomitmen pada pekerjaan mereka dan tetap bersama organisasi.

12) Disiplin Kerja

Ketaatan yang rajin dari karyawan terhadap peraturan organisasi, termasuk ketepatan waktu dalam mencatat waktu masuk dan keluar

c. Indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan

Sesuai pernyataan Kasmir, (2019)ada beberapa indikator kinerja yakni :

- 1) Kualitas kinerja (mutu) yakni pengukuran kinerja bisa tercermin dengan kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu tahapan tertentu.

- 2) Kuantitas kerja yakni guna melakukan pengukuran penilaian kinerja yang dapat melibatkan pemeriksaan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang individu.
- 3) Waktu yakni guna jenis pekerjaan tertentu, kerangka waktu yang telah ditentukan di mana pekerjaan harus diselesaikan. Jika terjadi pelanggaran atau kegagalan untuk memenuhi tenggat waktu yang ditentukan, bisa diambil kesimpulan bahwa tingkat kinerjanya kurang optimal, dan sebaliknya, kepatuhan terhadap tenggat waktu menunjukkan kinerja yang memuaskan.
- 4) Ketepatan waktu yakni mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan kegiatan atau mencapai hasil produksi dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2) Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yakni instrument yang diterapkan manajer guna melakukan komunikasi dengan karyawan guna membuat para karyawan mengubah perilaku dan berusaha menunjang kesadaran juga kesediaan guna menaati seluruh peraturan perusahaan (Pratama & Syamsuddin, 2021).

Sesuai pernyataan Sumadhinata, (2018) disiplin kerja yakni instrumen manajerial yang diterapkan guna memfasilitasi komunikasi yang efektif antara manajer dan karyawan, dengan tujuan mempromosikan perubahan perilaku, meningkatkan kesadaran, dan mendorong kepatuhan terhadap aturan serta norma sosial yang ditetapkan pada suatu organisasi. Disiplin kerja mengacu pada sikap

dan kemauan seseorang guna mentaati serta mematuhi norma-norma dan peraturan-peraturan yang ada di lingkungan sekeliling (Zamora, 2019).

Sesuai pernyataan Amalia & Siagian, (2021) disiplin yakni perilaku seseorang yang menunjukkan sikap ataupun kepribadian pada kehidupan sehari-hari yang memiliki tujuan guna mewujudkan pengembangan diri seseorang.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Sesuai pernyataan (Khairunnisa, (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yakni :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi bisa mempengaruhi tegaknya disiplin. Jika karyawan percaya bahwasanya perusahaan akan memberi mereka kompensasi yang cukup terlepas dari apakah peraturan tersebut berlaku atau tidak, maka mereka akan mematuhi peraturan tersebut.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat krusial pada lingkungan perusahaan, dimana karyawan secara konsisten mengamati bagaimana pemimpin menjunjung tinggi disiplin dalam perilaku mereka sendiri, termasuk ucapan, perilaku, serta tindakan mereka. Sangat penting untuk menyadari bahwa perilaku pemimpin juga memiliki pengaruh besar pada karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Penegakan disiplin yang efektif pada perusahaan mensyaratkan adanya aturan yang ditetapkan, yang mencakup pedoman eksplisit dan implisit, yang berfungsi sebagai kerangka kerja bagi karyawan untuk dipatuhi dalam melaksanakan tugas mereka.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Saat seorang karyawan melaksanakan kesalahan di tempat kerja, pemimpin bertanggung jawab untuk membuat penilaian dan mengambil tindakan. Tindakan ini dapat berupa instruksi atau bahkan hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pengawasan yakni komponen yang diperlukan guna memastikan bahwasanya karyawan dalam perusahaan melakukan tugas yang diberikan secara efektif serta sesuai dengan parameter yang ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Tidak hanya mendapatkan kompensasi atau penghargaan membuat karyawan senang, melainkan karyawan juga memerlukan perhatian dari pimpinan dalam usaha memperoleh pembelajaran baru yang belum pernah mereka peroleh sebelumnya

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Tujuan disiplin yakni untuk menjaga ketertiban dalam suatu hubungan, dan tujuan ini berlaku bukan hanya untuk bisnis melainkan juga untuk semua jenis kelompok lainnya. Penetapan aturan disiplin diartikan supaya pekerja bisa melaksanakan tugasnya berdasarkan dengan standar yang ditetapkan oleh pemberi kerjanya.

c. Indikator disiplin kerja

Sesuai pernyataan Lubis & Heryenzus, (2020) Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi yakni :

a. Taat terhadap aturan waktu

Mencakup jam istirahat, pulang, serta masuk.

b. Taat terhadap aturan perusahaan

Mencakup tingkah laku, sopan santun, serta tata cara berpakaian.

c. Taat terhadap aturan perilaku di perusahaan

Mencakup kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi, serta bertingkah laku.

3) Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dimaknai selaku keadaan ataupun kondisi yang memotivasi ataupun menggerakkan seseorang guna melaksanakan sesuatu, serta kondisi aktivitas yang dilaksanakannya untuk menggapai tujuannya (Umar & Norawati, 2022)

Motivasi yakni perihal yang luar biasa sejalan dengan tujuan individu yang bersumber dari dalam diri sendiri, bukan dari dalam tujuan orang lain. Motivasi yakni kumpulan sikap serta keyakinan yang menginspirasi individu guna menggapai perihal tertentu (Taufik et al., 2022).

Sesuai pernyataan Robbins, (2018) menyatakan bahwasanya motivasi yakni Sejauh mana individu bersedia mengerahkan tingkat upaya yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh sejauh mana upaya tersebut memenuhi kebutuhan pribadi mereka.

Sesuai pernyataan Rofik et al., (2022) Motivasi dapat juga dikatakan sebagai alur upaya guna menghasilkan keadaan tertentu, yang mana seseorang bersedia serta mau melaksanakan sesuatu. Jikalau dia tidak menyukainya, dia akan mencoba guna meniadakan ataupun meminimalisir perasaan tidak suka untuk apa pun yang dia tidak suka lakukan.

Sesuai pernyataan Kasmir, (2019) Motivasi yakni dorongan yang diterima seseorang guna melaksanakan pekerjaan. Jikalau karyawan mempunyai dorongan yang kuat dalam dirinya ataupun dari luar dirinya, sehingga mereka akan terstimulasi ataupun termotivasi guna melaksanakan sesuatu dengan sukses. Salah satu komponen terpenting dalam organisasi yakni motivasi (Yuda & Hasan, 2018)

b. Jenis- Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yakni motivasi positif serta motivasi negatif.

1) Motivasi Positif

Motivasi positif yakni manajer mengarahkan staf mereka dengan memberi penghargaan kepada karyawan yang berkinerja di atas standar. Jika kita menerapkan motivasi positif, akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sebab pada umumnya orang senang diberi penghargaan dengan pengalaman yang menyenangkan.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif yakni ketika manajer menggunakan standar yang akan mendisiplinkan karyawan sebagai semacam motivasi. Bila menggunakan bentuk motivasi negatif ini, akan terjadi peningkatan semangat kerja karyawan pada jangka pendek karena sebab takut dihukum; namun demikian, mungkin ada

implikasi negatif dalam jangka panjang sebagai akibat dari penggunaan bentuk motivasi ini.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Sesuai pernyataan Andayani & Tirtayasa, (2019) faktor-faktor motivasi ada tujuh yakni :

1) Promosi

Tanggung jawab yang lebih besar, status ataupun rasa martabat yang lebih tinggi, kemampuan yang lebih baik, serta yang terpenting remunerasi yang lebih besar yakni semua hasil yang mungkin dari promosi, yang mengacu pada proses mengangkat pekerja ke posisi yang lebih menguntungkan di perusahaan.

2) Prestasi kerja

Cara seseorang melaksanakan tanggung jawab yang telah didelegasikan kepadanya saat ini berfungsi sebagai dasar intelektual untuk kemajuan kariernya.

3) Pekerjaan itu sendiri

Akhirnya, tanggung jawab untuk pengembangan karir dimiliki oleh tiap karyawan sebagai ungkapan keinginan mereka untuk tumbuh serta berkembang.

4) Penghargaan

Memberikan penghargaan atas prestasi dan pengakuan atas keahlian meningkatkan semangat karyawan untuk pekerjaan mereka.

5) Tanggung jawab

Pertanggung jawaban tugas yang dibagikan kepada karyawan perusahaan dihargai dengan kompensasi yang mereka terima. Pada prinsipnya perusahaan menghormati kewajibannya kepada karyawan serta karyawan memenuhi kewajibannya seperti yang diinginkan oleh perusahaan.

6) Pengakuan

Pengakuan ini bisa memotivasi karyawan untuk menerima prestasi di bidangnya guna berkinerja lebih baik.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Sukses di tempat kerja dapat memotivasi karyawan dengan semangat yang lebih besar guna melakukan penyelesaian tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan.

d. Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja

Indikator motivasi kerja sesuai pernyataan (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020) meliputi :

1) Daya dorong

Dorongan serta motivasi yakni dua alat ampuh yang digunakan para pemimpin untuk membantu individu mencapai potensi penuh mereka dalam profesi mereka.

2) Kemauan

Karyawan harus bersedia memberikan pekerjaan dan tanggung jawab mereka perhatian dan upaya penuh mereka

3) Kerelaan

Untuk menjadi sukses dalam karir seseorang, seseorang harus jujur dan bersedia memberikan waktu untuk mencapai tujuan mereka.

4) Membentuk keahlian

Harus memiliki kemampuan untuk mengubah bakat menjadi pengetahuan baru.

5) Membentuk keterampilan

Usaha untuk melakukan tugas-tugas rumit dengan cara yang efisien

6) Tanggung jawab

Haru melaksanakan langkah-langkah yang membuat tugasnya berhasil diselesaikan.

7) Kewajiban

Tanggung jawab yang perlu dipenuhi dan harus dipertimbangkan.

8) Tujuan

Metode yang digunakan manajer untuk mengatur dan mendorong personel agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian sebelumnya menjadi acuan dan bahan acuan bagi penelitian. Selain itu, kesamaan pada penelitian pekerjaan ini harus dihindari. Oleh sebab itu, pada kajian pustaka ini, penulis mencantumkan pada Table 2.1 hasil penelitian terkait penelitian yang dilakukan penulis dalam bentuk beberapa jurnal yakni :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Ekhsan, 2019)	Pengaruh Motivasi dan	X ₁ Motivasi X ₂ Disiplin	Pengumpulan data	Hasil penelitian

Disiplin Kerja Kerja dilakukan ini
 terhadap Y Kinerja dengan menunjukkan
 Kinerja Karyawan penyebaran bahwasanya
 Karyawan kuesioner secara parsial
 dengan jumlah serta
 sampel simultan
 sebanyak 60 variabel
 responden dan motivasi
 dengan serta disiplin
 menggunakan membawa
 pendekatan dampak
 deskriptif terhadap
 kuantitatif. kinerja
 Sebab itu, karyawan.
 analisis data
 yang
 diterapkan
 yakni analisis
 statistik
 kuantitatif.
 serta dalam
 bentuk uji
 regresi linear

- berganda
2. (Yusuf, 2021) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia (persero) Sibolga
- X_1 Motivasi
 X_2 Disiplin Kerja
Y Kinerja Karyawan
- Analisis data yang digunakan dalam bentuk uji regresi linier berganda
- Hasil dari penelitian ini bahwasanya variabel Motivasi serta Disiplin Kerja membawa dampak secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan
3. (Taufik et al., 2022) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- X_1 Motivasi
 X_2 Disiplin Kerja
Y Kinerja Karyawan
- Alat analisis yang digunakan yakni analisis Koefisien determinasi
- Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwasanya seluruh variabel bebas yakni,

- Motivasi
serta Disiplin
Kerja
membawa
dampak
positif
terhadap
variabel
terikat yakni,
Kinerja
Karyawan
4. (Rismayadi & Suroso, 2020) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di kawasan industri karawang
- X_1 Motivasi
 X_2 Disiplin Kerja
Y Kinerja Karyawan
- Analisis data yang digunakan yakni analisis jalur
- Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh simultan motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

5.	(Rahma & Siswani, 2022)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Alita Praya Mitra	X ₁ Motivasi X ₂ Disiplin Kerja Y Kinerja Karyawan	Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data structural Equation Model (SEM) serta diolah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwasanya motivasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, juga memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja, disiplin kerja juga membawa dampak positif serta
----	-------------------------	---	--	---	---

- Signifikan terhadap kinerja karyawan
6. (Ali & Simamora, 2022) *Effect of X_1 Discipline work Discipline and work Motivation on employee performance* *The data analysis method used is multiple linear regression* Hasil yang diperoleh yakni Disiplin kerja serta Motivasi kerja secara individual serta secara simultan membawa dampak terhadap kinerja karyawan
7. (Kuswati, 2020) *The Effect of X_1 Motivation Motivation Y Employee Performance on Employee Performance* *The research method used is descriptive method and* Dari hasil penelitian diperoleh

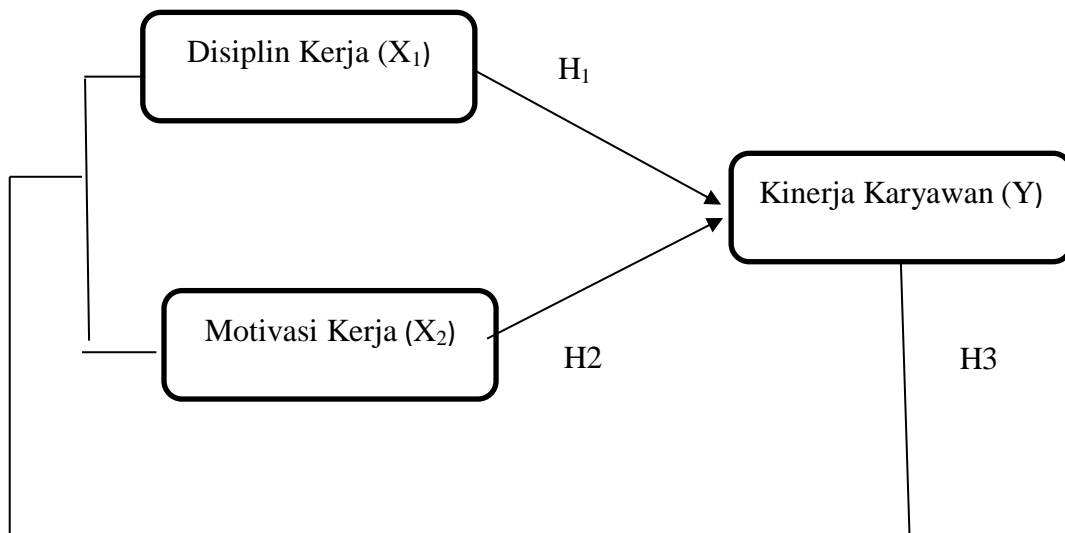
- survet method* bahwasanya
with pengaruh
quantitative motivasi
data terhadap
processing kinerja
and analysis karyawan
through cukup baik
parametric
statistical
approaches,
the
calculation of
using SPSS 16
program tools
8. (Wirjawan & Fauziah, 2023) *The Effect of Motivation, Discipline, and Compensation on employee performance* X_1 *Motivation* X_2 *Discipline* X_3 *Compensation* Y *Employee Performance* *The data analysis technique used is multiple linear regression using SPSS software* Dari hasil analisis yang telah diolah, diketahui bahwasanya semua hipotesis

- of PT. version 25 yang
HERBA diajukan
UTAMA diterima
(Production
Department
of food
processing
division)*
9. (Jamaludin *The Effect of* X_1 *Work* *Data analysis* Hasil
et al., *work* *Motivation* *techniques* penelitian ini
2022) *Motivation* X_2 *Work* *using* sesuai hasil
and work *Discipline* *correlation* uji verifikasi
Discipline on Y *Employee* *analysis,* diketahui
Employees *Performance* *coefficient of* bahwasanya
Performance *determination* terdapat
in Bappeda *and path* hubungan
Office *analysis* yang kuat
(development *(path* dan positif
planning *analysis)* antara
agency at motivasi
sub-national kerja dengan
level) disiplin kerja

- karawang* pada bappeda
district Kabupaten
Karawang
10. (Hakim et al., 2021) *The effect of work motivation and work discipline on employee performance* X_1 *Work motivation* X_2 *Work discipline* Y *Employee performance* *Multiple linear regression is a data analysis technique* Hasil dari penelitian ini yakni makin disiplin seorang karyawan ketika bekerja maka makin meningkat kinerja karyawannya. Pengaruh dari variabel tersebut yakni positif signifikan

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dari Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Uptd Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara dapat digambarkan yakni :



Gambar 2.1 Kerangka pikir

Keterangan :

H₁ dan H₂ : Membawa dampak secara parsial terhadap Y

H₃ : Membawa dampak secara simultan antara H₁ dan H₂ terhadap Y

D. Perumusan Hipotesis

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja karyawan yakni faktor yang paling menentukan. Akibatnya, disiplin kerja perlu diperkuat untuk memenuhi harapan pekerja dan memastikan bahwa mereka bahagia dalam pekerjaannya. Disiplin di tempat kerja memberikan manfaat yang signifikan, tidak hanya pada organisasi tetapi juga pada orang-orangnya. Disiplin kerja menjamin bahwa suatu organisasi akan tetap tertib dan menjalankan tugasnya secara efisien untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya. Disiplin di tempat kerja tidak hanya meningkatkan moral karyawan tetapi juga berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

Perihal ini dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu oleh (Yusnandar et al., 2020), (Martha & Putra, 2020), (Hustia, 2020) dan (Ekhsan, 2019) yang memiliki hasil penelitian bahwasanya disiplin kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik yakni disiplin kerja yang dipandu oleh kesadaran diri masing-masing individu tentang tugas dan tanggung jawabnya, tanpa dipaksa oleh pimpinan. Sesuai penjabaran tersebut, sehingga dilakukan perumusan hipotesis:

H₁ : Disiplin Kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Uptd Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang membutuhkan alasan guna bekerja dengan baik sesuai dengan proses, standar, serta tujuan yang sudah ditentukan. Motivasi kerja memberikan alasan tersebut. Dalam konteks ini, pemimpin dituntut untuk tanggap serta aktif dalam merespon tiap kekurangan serta kebutuhan yang dibutuhkan untuk mendukung motivasi karyawannya. Hal ini dikarenakan karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan tugasnya ketika memiliki tingkat motivasi yang tinggi, dan kondisi tersebut jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Aini & Ariefiantoro, 2018), (Puspita & Widodo, 2020) dan (Yusuf, 2021), membuktikan bahwasanya motivasi kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan bahwasanya motivasi kerja yang tinggi

menunjang kinerja yang mana tujuan perusahaan tercapai. Sesuai penjabaran tersebut, sehingga dilakukan perumusan hipotesis:

H₂ : Motivasi Kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Uptd Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai teori-teori yang sudah dijabarkan tersebut bisa diambil bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dsertaan motivasi kerja. Motivasi kerja yang baik serta berdasarkan dengan harapan karyawan dapat memuaskan karyawan dengan hasil yang baik dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Demikian pula dengan menjaga disiplin kerja, karyawan yang disiplin memperlihatkan bahwasanya mereka memiliki hubungan yang kuat dengan perusahaan, yang memiliki dampak positif untuk organisasi serta menentukan bahwasanya karyawan yang disiplin bisa melakukan pekerjaan yang dibagikan dengan cara yang sesuai dengan pekerjaan perusahaan yang mana hasil kerja karyawan dapat memenuhi tujuan yang diinginkan perusahaan.

Pada penelitian (Farisi et al., 2020), (Puspita & Widodo, 2020), (Hustia, 2020), dan (Taufik et al., 2022), memiliki hasil bahwasanya disiplin kerja serta motivasi kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya dengan terdapatnya motivasi kerja serta disiplin kerja yang tinggi, akan menunjang kinerja karyawan. Sesuai penjabaran tersebut sehingga dilakukan perumusan hipotesis :

H₃ : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Uptd Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara