BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan sebuah langkah kritis dalam proses penelitian Dimana penelliti mengumpulkan, meninjau dan menganalisis literatur yang relevan dengan topik penelitian yang sedang di hadapi/diteliti. Tujuan utama dari kajian Pustaka adalah untuk memahami secara mendalam penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang akan diteliti. Ini melibatkan mencari, membaca dan menggabungkan sumber-sumber informasi yang telah diterbitkan sebelumya, seperti jurnal ilmiah, buku, tesis dan artikel dari beberapa sumber.

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Arif et al (2019) Disiplin kerja adalah suatu sikap menaati peraturan yang berlaku guna mencapai kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Menurut Pranitasari & Khotimah (2021) Disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang harus di tanamkan pada setiap individu didalam maupun di luar organisasi setiap individu harus mau mengikuti atau menaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati.

Menurut Alhempi et al (2024) Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku sesesorang dengan kesadaran dan kemauan untuk mengikuti aturan atau norma yang berlaku di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan uraian yang di paparkan diatas, dapat disusun pengertian dan kesimpulan mengenai Disiplin Kerja pada Tabel 2.1 Di Bawah ini:

Tabel 2. 1
Definisi Disiplin Kerja

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1.	Arif *et al.* (2019)	Disiplin kerja adalah suatu sikap menaati peraturan yang berlaku guna mencapai kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.
2.	Agustini (2019)	Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
3	Hasibuan (2019)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.
4	Pranitasari dan Khotimah (2021)	Disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang harus di tanamkan pada setiap individu didalam maupun di luar organisasim setiap individu harus mau mengikuti atau menaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati.
5	Alhempi *et al* (2024)	Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku sesesorang dengan kesadaran dan kemauan untuk mengikuti aturan atau norma yang berlaku di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sumber:Data diolah penulis 2024

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas maka dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau individu yang mencakup ketaatan kepada aturan, norma dan peraturan yang berlaku diperusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno 2020 menjelaskan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang sama dengan jerih payahnya

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Teladan ini merupakan contoh perilaku yang baik, seperti ucapan, perbuatan dan sikap yang bisa dicontohkan oleh atasan, dengan harapan berdapak baik bagi karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan bisa berjalan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan secara tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan ditemukanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, seharusnya semua pegawai akan merasa terlindungi, dan didalam hatinyaberjanji untuk tidak akan membuat kesalahan yang sama.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tentu saja perlu adanya pengawasan, untuk mengarahkan pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang sudah atur.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Seorang pegawai adalah individu yang memiliki perbedaan karakter atau sifat antara satu dengan yang lain. Seorang individu tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, selain itu juga merekamembutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Rasa saling menghormati dan menghargai terhadap sesame pegawai yang ada di perusahaan dan juga melakukan komunikasi yang baik dengan menjaga tutur kata yang baik saat berbicara

2.1.1.3 INDIKATOR DISIPLIN KERJA

Tabel 2. 2
Indikator Disiplin Kerja Menurut Para Ahli

Arif *et al.,* (2019)	Agustini (2019)	Hasibuan (2019)	Pranitasari & Khotimah (2021)	Alhempi *et al* (2024)
1. Kehadiran 2. Kepatuhan Pada Atasan 3. Kesadaran Bekerja 4. Bertanggung Jawab	1. Tingkat Kehadiran 2. Tatacara Kerja 3. Ketaatan Pada Atasan 4. Kesadaran Bekerja Tanggung Jawab	1. Tingkat Absensi 2. Mematuhi Aturan Perusahaan 3. Penggunaan Waktu Secara Efektif	1. Taat pada waktu 2. Taat pada peraturan Perusahaan 3. Taat pada aturan perilaku 4. Taat pada peraturan lainnya	1. Kesadaran dan Kesediaan 2. Mengerjakan dengan baik 3. Mematuhi Peraturan

Sumber: data diolah peneliti 2024

Dari beberapa indikator yang ada pada Tabel 2.2 diatas, penulis memilih indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2019). Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2019) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Mematuhi peraturan perusahaan, pada peraturan kerja tidakakan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
3. Penggunaan Waktu Secara Efektif, waktu bekerja diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Asmayanti et al (2023) Motivasi diwujudkan melalui adanya keinginan serta kecenderungan untuk melaksanakan pekerjaan yang di bebankan kepadanya dengan bersungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan potensi yang dimilikinnya, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil kerja yang maksimal. Menurut Alhempi *et al* (2024) Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain orang yang termotivasi akan berusaha lebih keras dibandingkan mereka yang tidak termotivasi.Menurut Agustiar dan Hazriyanto (2024) Motivasi adalah unsur unsur yang mempengaruhi dan memotivasi perilaku atau keinginan seseorang melakukan suatu tindakan yang diwujudkan dalam upaya kuat atau lemah. Suatu kebutuhan berarti suatu kekurangan secara fisik dan

psikologis yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik. Menurut Olin *et al (2024)* Motivasi adalah golongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dengan sadar dan penuh semangat untuk mencapai sasaran tertentu. Menurut Nurzakiah dan Febrian (2024) Motivasi kerja adalah sebagai sebagai suatu kondisi didalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu, guna mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, dapat disusun pengertian/definisi dan kesimpulan mengenai Motivasi Kerja pada Tabel 2.3 di bawah ini:

Tabel 2. 3
Definisi Motivasi Kerja

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1.	Asmayanti et al (2023)	Motivasi adalah kecenderungan untuk melaksanakan pekerjaan yang di bebankan kepadanya dengan bersungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan potensi yang dimilikinnya.
2.	Agustiar dan Hazriyanto (2024)	Motivasi adalah unsur unsur yang mempengaruhi dan memotivasi perilaku atau keinginan seseorang melakukan suatu tindakan yang diwujudkan dalam upaya kuat atau lemah.
3	Olin *et al.(2024)*	Motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dirinya sendiri untuk melakukan pekerjaan secara sadar dan antusias untuk mencapai target tertentu.
4	Alhempi *et al* (2024)	Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain orang yang termotivasi akan berusaha lebih keras dibandingkan mereka yang tidak termotivasi.
5	Nurzakiah dan Febrian (2024)	Motivasi kerja adalah suatu kondisi didalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu, guna mencapai tujuan.

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong individu untuk bertindak atau bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Susilo et al (2023) Motivasi seorang pekerja untuk bekerja melibatkan faktor individu dan faktor organisasi.

1. Faktor Individu, merupakan faktor-faktor yang sifatnya individu yang meliputi:kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan
2. Faktor Faktor yang berkaiatan dengan organisasi meliputi: pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan, pujian serta pekerjaan itu sendiri.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Tabel 2. 4
Indikator Motivasi Kerja Menurut Para Ahli

Asmayanti et al. (2023)	Agustiar dan Hazriyanto (2024)	Olin *et al.* *(2024)*	Alhempi *et al.* (2024)	Nurzakiah dan Febrian (2024)
1. Tanggung jawab Sebagai Pegawai 2. Prestasi Yang Dicapai 3. Pengembangan Diri 4. Kemandirian Dalam Bekerja	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Keamanan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Keselamatan 3. Kebutuhan Harga Diri 4. Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Akan Harga Diri 5. Kebutuhan Aktualisasi	1. Balas Jasa 2. Kondisi Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Pengakuan Dari Atasan 5. Prestasi Kerja

Sumber:Data diolah penulis 2024

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Nurzakiah dan Febrian (2024) terdiri dari:

1. Balas Jasa, merupakan segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam

lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas Kerja, dimana segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Pengakuan Dari Atasan, dimana Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawan sudah menerapkan motivasi yang telah diberikan atau ditolak.
5. Prestasi Kerja merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain yang berbeda.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Arif *et al.,* (2019) Kinerja adalah kemampuan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari tugas dan fungsi pekerjaan tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Harras et al 2020). Menurut Maryati (2021) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya dalam organisasi. Menurut Olin *et al* (2024) Kinerja merupakan hasil suatu proses yang diacu dan diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan

yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Pristiani (2024) Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, dapat disusun pengertian/definisi dan kesimpulan mengenai kinerja karyawan pada Tabel 2.5 di bawah ini:

Tabel 2. 5
Definisi Kinerja Karyawan

No	Penulis dan Tahun	Definisi
1.	Arif *et al.,* (2019)	Kinerja adalah kemampuan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari tugas dan fungsi pekerjaan tertentu.
2.	Harras et al (2020)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.
3	Maryati (2021)	Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya dalam organisasi.
4	Pristiani (2024)	Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.
5	Olin *et al* (2024)	Kinerja merupakan hasil suatu proses yang diacu dan diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli ditas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian yang dicapai oleh seorang individua tau kelompok dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang di bebankan kepada karyawan.

2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Aisyah et al (2022), Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Tabel 2. 6
Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

Arif *et a* (2019)	Harras et al (2020)	Maryati (2021)	Pristiani (2024)	Olin *et al.* *(2024)*
1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama	1. Hasil Kerja 2. Sikap Kerja 3. Perilaku Kerja	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	1. Jumlah Pekerjaan 2. Mutu Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama

Sumber: Data diolah penulis 2024

Dari beberapa indikator yang ada pada Tabel 2.6 diatas, penulis memilih indikator kinerja karyawan menurut Maryati (2021)

1. Kuantitas, Kuantitas merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam suatu harinya kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja seorang pegawai kuantitas pekerjaan juga berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang di hasilkan oleh pegawai
2. Kualitas, Kualitas adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang harus dikerjakan. Kualitas pekerjaan akan berhubungan dengan ketelitian, presisi, kerapihan dan kelengkapan menangani tugas yang ada diperusahaan.
3. Pelaksanaan Tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Semakin sedikit kesalahan yang dilakukan karyawan maka semakin baik.

4. Tanggungjawab, tanggungjawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan perusahaan. Tanggungjawab akan menjadi penting pada perusahaan, hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah suatu penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan digunakan sebagai referensi, perbandingan, dan inspirasi untuk penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu ini mempunyai beberapa tujuan, seperti mencapai hasil yang lebih maksimal, mencegah terjadinya plagiasi, mengetahui bangunan keilmuan, memperkuat dan mendukung penelitian, serta menggambarkan perbedaan penelitian.

Tabel 2. 7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode /Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
1	Pittaloka dan, John (2024) P-ISSN : 2716-3768 E-ISSN : 2716-375x https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1892/1143	**Judul:** Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia) **Metode :** Kualitatif, Mempergunakan Angket dan Wawancara **Sample:** 158 Responden	Motivasi memberikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan . Disiplin Kerja memberikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.	**Persamaan:** Peneliti sama – sama mengukur variabel Motivasi,Disiplin dan Kinerja Karyawan **Perbedaan:** Peneliti Tidak Mengukur Variabel Lingkungan dan Komitmen. Serta menggunakan metode penelitian kualitatif

2	Euis Lestari Nurzakiah dan Wenny Desty Febrian (2024) https://journal.paramadina.ac.id/	**Judul:** Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia) **Metode:** Kuantitatif, Menggunakan Sampel Sensus (Jenuh), dan Menggunakan Analisis Regresi Berganda **Sampel:** 40 Responden.	Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.	**Persamaan:** Peneliti sama – sama mengukur variabel Motivasi,Disiplin dan Kinerja Karyawan **Perbedaan:** Peneliti Tidak Mengukur Variabel Kompensasi.
3	Anugerah Fikri dan Farah Valensiyah Inggrid. (2024) e-ISSN: 2656-3169 p-ISSN: 0853-5248 https://ojs.ekonomi-unkris.ac.id/index.php/jei/article/view/385/231	**Judul:** Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Nusa Vendor **Metode**: Kuantitatif, Menggunakan Sampel Sensus (Jenuh), dan Menggunakan Analisis Regresi Berganda dan Sederhana **Sampel**: 38 Responden	Disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan CV Nusa Vendor; Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan CV Nusa Vendor Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan CV Nusa Vendor.	**Persamaan:** Peneliti sama – sama mengukur variabel Disiplin Kerja , Motivasi dan Kinerja Karyawan **Perbedaan:** Lokasi dan tempat penelitian yang berbeda
4	Iranty Azmiah dan Rahmi Hermawati (2024) E-ISSN: 3046-4994 https://jurnalamanah.com/index.php/AMANAH/article/view/17/12	**Judul:** Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap KinerjaKaryawan pada PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Depok **Metode**: Kuantitatif, Menggunakan Sampel Sensus (Jenuh), dan Menggunakan Analisis Regresi Sederhana. **Sampel**: 80 Responden	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Depok. Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Depok. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia Depok.	**Persamaan:** Peneliti sama – sama mengukur variabel Disiplin Kerja , Motivasi dan Kinerja Karyawan **Perbedaan:** Lokasi dan tempat penelitian yang berbeda

5	Yuliawati dan Oktavianti (2024) P-ISSN: 3046-9910 E-ISSN: 3046-8884 https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/22/18	**Judul:** Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan **Metode:** Kuantitatif, Menggunakan Sampel Sensus (Jenuh), dan Menggunakan Analisis Regresi Berganda. **Sampel:** 60 Responden	Pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan PT Rewash. Pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Rewash. Pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Rewash	**Persamaan:** Peneliti sama – sama mengukur variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan **Perbedaan:** Lokasi dan tempat penelitian yang berbeda
6	Hayatun & Octavia (2024) https://journals.usm.ac.id/index.php/ebsj/article/view/8972	**Judul:** The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, and work Environment on Employee Performance At Indra Community Health Center, Central Java Province. **Metode:** Kuantitatif, Menggunakan Sampel Sensus (Jenuh), dan Menggunakan Analisis Regresi Sederhana. **Sampel:** 170 Responden	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	**Persamaan:** Peneliti sama – sama mengukur variabel Motivasi,Disiplin dan Kinerja Karyawan **Perbedaan:** Peneliti Tidak Mengukur Variabel Lingkungan Kerja.
7	Adinda, et al (2023) E-ISSN: 3025-0994	**Judul:** Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan **Metode:** Kuantitatif, Menggunakan Sampel Sensus (Jenuh), dan Menggunakan Analisis (SEM) Struktural Equation Modeling **Sampel:** 46 Responden	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Terdapat perngaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja.	**Persamaan:** Peneliti sama – sama mengukur variabel Motivasi,Disiplin dan Kinerja Karyawan **Perbedaan:** Lokasi dan tempat penelitian yang berbeda dan peneliti tidak menggunakan analisi (SEM)

8	Jepry & Mardika. (2020) ISSN= 2303-1174	**Judul:** Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PANA LANTAS SINDO EKSPRESS **Metode:** Kuantitatif, Menggunakan Sampel Sensus (Jenuh), dan Menggunakan Analisis Angket Tertutup **Sampel:** 46 Responden	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspress. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspress. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pana Lantas Sindo Ekspress	**Persamaan:** Peneliti sama – sama mengukur variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan **Perbedaan:** Lokasi dan tempat penelitian yang berbeda
9	Pristiani. (2024) E-ISSN: 2964-2507 P-ISSN: 2964-819X	**Judul:** Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makasar **Metode:** Menggunakan metode *mixed method*, Menggunakan Sampel Sensus (Jenuh). **Sampel:** 10 Responden	Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar.	**Persamaan:** Peneliti sama – sama mengukur variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan **Perbedaan:** Lokasi dan tempat penelitian yang berbeda
10	Rini Astuti & Suhendri. (2019) ISSN: 2477-6718	**Judul:** Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. TUNAS JAYA UTAMA **Metode:** Menggunakan Pendekatan Asosiatif dan Kuantitatif,. Menggunakan Sampel Sensus (Jenuh), dan Menggunakan Analisis Linear Berganda **Sampel:** 32 Responden	Terdapat pengaruh signifikan dan positif pada variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Kompensasi dan motivasi keduanya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan	**Persamaan:** Peneliti sama – sama mengukur variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan **Perbedaan:** Peneliti Tidak Mengukur Variabel Kompensasi Serta peneliti tidak menggunakan pendekatan asosiatif.

Sumber: Data diolah penulis 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Sehingga perlu dijelaskan hubungan antara variabel dependen dan independent. kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai

teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala gejala yang menjadi objek objek permasalahan dan berdasarkan teori yang telah di pelajari oleh penulis.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan motivasi. Jika disiplin dan motivasi pada PT. Bina Citra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung sudah baik, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan di perusahaan. Perusahaan dapat mempertimbangkan kualitas dan kuantitas atau kondisi kerja dan fasilitas kerja maka hal tersebut akan mendukung naiknya kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan motivasi kerja adalah dua faktor yang penting dalam kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja dapat menciptakan perubahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya Ketika karyawan memiliki disiplin dan motivasi yang baik, maka mereka cenderung lebih produktif dan mereka dapat fokus sepenuhnya pada tugas yang di berikan.

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana karyawan merasa tertantang, terlibat, dan puas dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka lakukan dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup apakah pekerjaan mereka memungkinkan mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki, apakah mereka merasa tugas-tugas mereka bermakna, dan sejauh mana mereka merasa berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut. Oleh karena itu, kinerja

karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan adalah Kuantitas, Kualitas, Pelaksanaan Tugas dan Tanggungjawab.

Kemudian disiplin kerja adalah sikap atau individu yang mencakup ketaatan kepada aturan, norma dan peraturan yang berlaku diperusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Ini melibatkan kesadaran kemauan dan ketaatan individu dalam mengikuti aturan tersebut guna mencapai kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Pada dasarnya karyawan dituntut memiliki sikap disiplin yang tinggi. Apabila kedisiplinan karyawan tinggi maka akan berpengaruh meningkatnya kinerja karyawan. Adapun indikator disiplin kerja yang digunakan adalah Tingkat Absensi, Mematuhi Peraturan dan Penggunaan Waktu Secara Efektif.

Kemudian motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong individu untuk bertindak atau bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan, baik dalam konteks individu maupun dalalm konteks organisasi. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kerja yang baik. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Adapun indikator motivasi yang digunakan adalah Balas Jasa, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja, Pengakuan dari Atasan dan Prestasi Kerja.

Kurangnya Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada PT Bina Citra Kharisma Sejati Kabupaten Bandung dapat berdampak negatif pada motivasi dan komitmen karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka

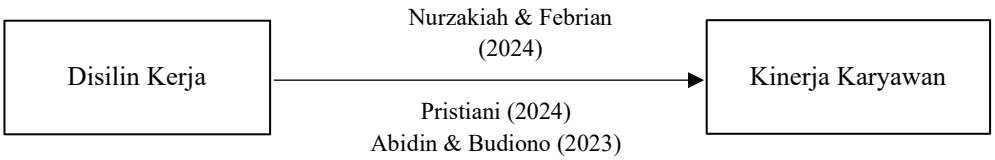
diperusahaan, karena tidak merasa terdorong untuk memberikan hasil terbaik. Dampak negatif nya adalah karyawan yang merasa kesulitan untuk melakukan kegiatan pribadi dikarenankan tuntutan pekerjaan. Hal ini diakibatkan karena beban kerja yang berlebih dan tenggat waktu penyelesaian tugas yang singkat.

Sehinnga dapat diartikan bahwa pada dasarnya motivasi kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Yang mana hal ini disebabkan karena apabila motivasi kerja berjalan dengan baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara meningkatkan disiplin, kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Sebaliknya apabila motivasi kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi kurang termotivasi dan kurang produktif.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang di kemukakan diatas, maka variabel yang diteliti oleh penulis yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

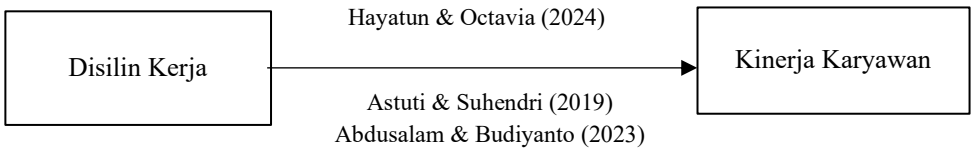
Nurzakiah & Febrian (2024) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang di lakukan pada PT Billy Indonesia, perusahaan yang bergerak pada industri pertambangan. Adapun menurut penelitian Pristiani (2024) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Kelurahan Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Abidin & Budiono (2023) pada PT Mitra Tani Dua Tujuh Jember, perusahaan yang bergerak dibidang agro industri sayuran beku. Hasil penelitian secara parsial menunjukan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 2. 1Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

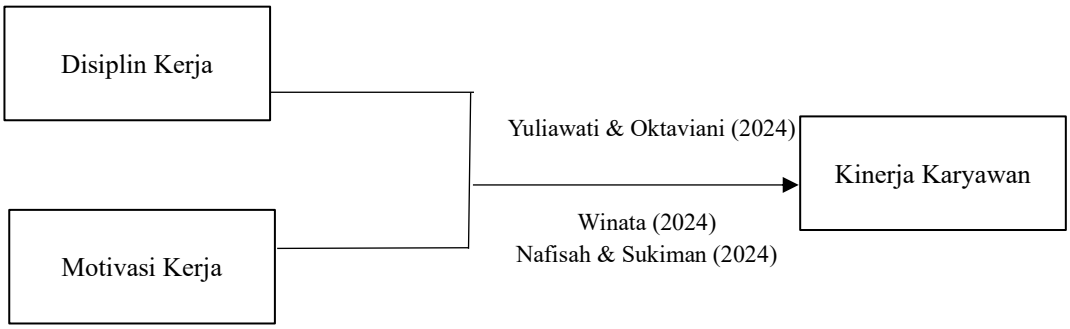
Hayatun & Octavia (2024) dalam penelitian nya di Puskesmas Indra Jawa Tengah menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Adapun Menurut Astuti & Suhendri (2019) Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Jaya Utama, perusahaan yang bergerak pada bidang transformasi. Menurut Abdusalam & Budiyanto (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Vemu Kreasindo yang merupakan perusahaan yang bergerak di industri percetakan.



Gambar 2. 2Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

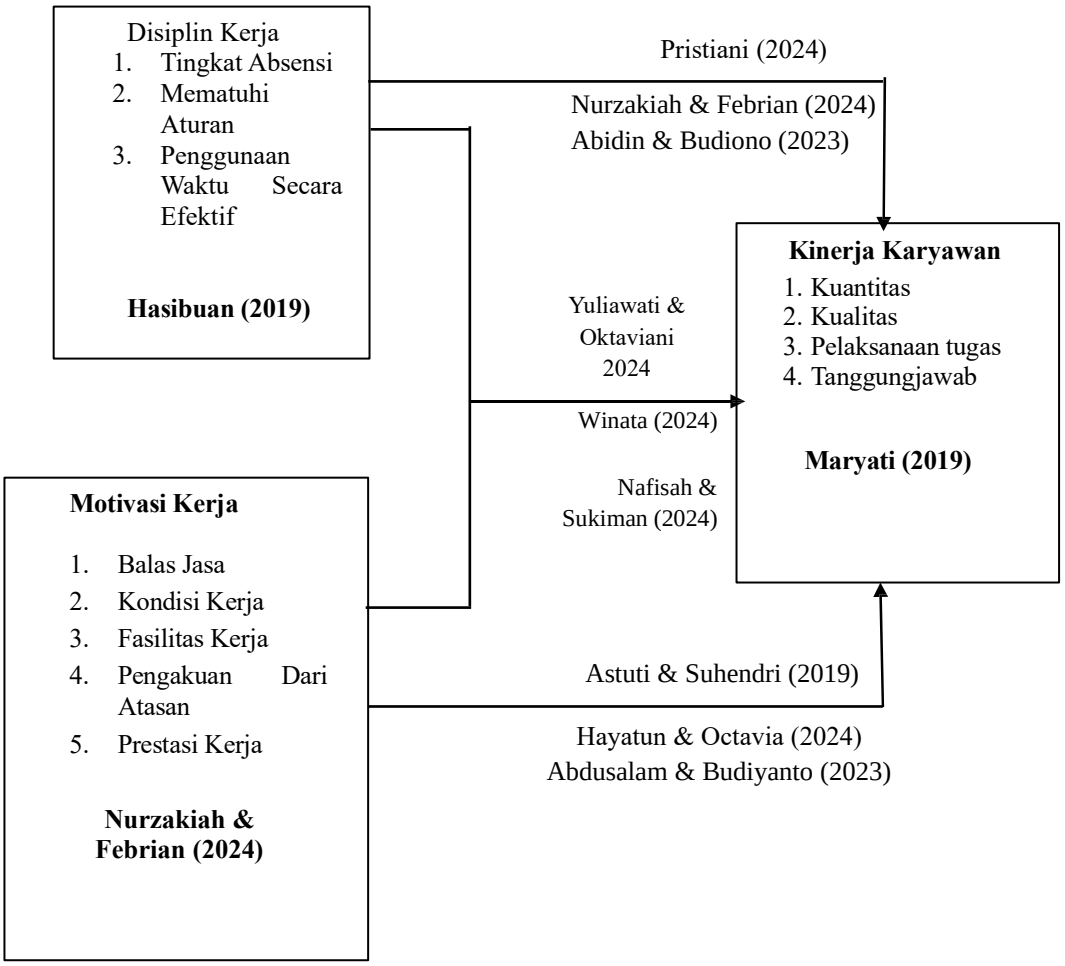
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang di lakukan oleh Yuliawati & Oktavianti (2024) dalam penelitiannya pada PT Rewash Jakarta Selatan. Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Rewash Jakarta Selatan, yang merupakan perusahaan *franchaise Laundry*. Adapun penelitian yang dilakukan Winata (2024) penelitian yang dilakukan pada PT Widya Techno Abadi, perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi dan boiler. Hasil penelitian terdapat disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Widya Techno Abadi. Menurut Nafisah & Sukiman (2024) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 3Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:



Gambar 2. 4 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

H1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina Citra Kharisma Sejati

H2: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina Citra Kharisma Sejati

H3: Diduga Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina Citra Kharisma Sejati