

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian Pustaka ini merupakan landasan teori-teori kepustakaan yang ada kaitannya dengan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. Penelitian terdahulu akan digunakan sebagai acuan yang akan dikembangkan pada kerangka pemikiran dan hipotesis.

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Winardi (2020) Motivasi merupakan kekuatan potensial yang bisa timbul secara alami maupun melalui pengaruh eksternal. Motivasi ini terutama berhubungan dengan insentif baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, dan dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif maupun negatif. Menurut Sembiring (2020) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Endra (2021) Motivasi adalah suatu proses pengarahan, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan tertentu. Menurut Gustiawati, et al. (2022) Motivasi kerja diartikan sebagai faktor yang menimbulkan semangat maupun dorongan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Menurut Fauzi, et al. (2023) Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang mendorong individu

(karyawan) untuk berupaya secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi yang didorong oleh kebutuhan pribadi.

Dari Penjelasan para ahli diatas maka pengertian yang menjadi acuan dalam penelitian ini yaitu :

**Tabel 2. 1**  
**Pengertian Motivasi Kerja Menurut Para Ahli**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Motivasi Kerja
1.	2020	Winardi	Motivasi merupakan kekuatan potensial yang bisa timbul secara alami maupun melalui pengaruh eksternal. Motivasi ini terutama berhubungan dengan insentif baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, dan dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif maupun negatif
2.	2020	Sembiring	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
3.	2021	Endra	Motivasi adalah suatu proses pengarahan, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan tertentu
4.	2022	Gustiawati	Motivasi kerja diartikan sebagai faktor yang menimbulkan semangat maupun dorongan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah
5.	2023	Fauzi, et al.	Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang mendorong individu (karyawan) untuk berupaya secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi yang didorong oleh kebutuhan pribadi

*Sumber: Hasil olah Penulis, 2024*

Berdasarkan pengertian diatas Motivasi Kerja penulis akan menggunakan teori Menurut (Soerjarminto & Hidayat, 2023) yang mendefinisikan motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

### 2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019) mengemukakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor intern dan faktor ekstern, antara lain:

1. Faktor intern
  - a. Keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat hidup merupakan keinginan setiap manusia untuk mempertahankan hidup. Keinginan untuk hidup meliputi: Memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan apa saja.
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja karena adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi, seseorang mau mengeluarkan uangnya, dan dalam memperoleh uang tersebut harus bekerja keras.
  - d. Keinginan memperoleh pengakuan, keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi: adanya penghargaan terhadap prestasi; adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak; pimpinan yang adil dan bijaksana; perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
  - e. Keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Beberapa orang yang ingin memiliki

kekuasaan melakukannya dengan cara yang tidak terpuji, namun cara yang dilakukan tersebut juga termasuk bekerja

## 2. Faktor ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya.
- c. Supervisi yang baik, supervisi memiliki fungsi untuk memberikan pengarahan dan membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang yang bekerja akan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika memiliki jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaannya.
- e. Status dan tanggung jawab, setiap orang yang bekerja pasti menginginkan status atau kedudukan, bukan hanya mengharapkan kompensasi tetapi mereka juga ingin mendapatkan kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

### **2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja**

Dalam pengukurannya para ahli memiliki beberapa indikator untuk mengukur Motivasi Kerja, berikut adalah indikator menurut para ahli:

**Tabel 2. 2**  
**Indikator Motivasi Kerja Menurut Para Ahli**

<b>Winardi (2020)</b>	<b>Sembiring (2020)</b>	<b>Endra (2021)</b>	<b>Gustiawati (2022)</b>	<b>Fauzi et al (2023)</b>
1. Faktor internal 2. Faktor eksternal	1. Promosi 2. Penghargaan 3. Pengakuan	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan relasi sosial 4. Kebutuhan egoistik	1. Mendorong semangat kerja karyawan 2. Kepuasan kerja karyawan 3. Produktivitas 4. Loyalitas	1. Dorongan 2. Kepentingan 3. Usaha yang tinggi 4. Aktivitas

*Diolah Oleh Penulis, 2024*

Berdasarkan indikator diatas untuk Motivasi Kerja penulis akan menggunakan teori menurut Sembiring (2020). Adapun Motivasi Kerja menurut Sembiring (202) menyatakan bahwa:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayakerran upah dan gaji.

2. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan.

3. Pengakuan

Pengakuan dan kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan

tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya akan lebih berprestasi lebih baik.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019) Disiplin dalam bekerja adalah persyaratan kantor tempat atau lembaga pekerjaan dilakukan untuk menjamin disiplin kerja pegawai, sehingga hasil kerja pegawai meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sembarangan melakukan kegiatan ringan selama jam kerja. Menurut Esthi & Marwah. (2020) Disiplin kerja adalah suatu penilaian kegiatan dalam perusahaan yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta menaati segala norma yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Hustia, A (2020) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma -norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut (Apriyani, 2023) disiplin kerja adalah suatu sikap yang menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Alsyifa Cintiara, (2022) Disiplin kerja adalah suatu ‘alat’ yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta meningkatkan kinerja karyawan.

Dari Penjelasan para ahli diatas maka pengertian yang menjadi acuan dalam penelitian ini yaitu :

**Tabel 2. 3**  
**Pengertian Disiplin Kerja Menurut Para Ahli**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Disiplin Kerja
1	2019	Sutrisno	Disiplin dalam bekerja adalah persyaratan kantor tempat atau lembaga pekerjaan dilakukan untuk menjamin disiplin kerja pegawai, sehingga hasil kerja pegawai meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sembarangan melakukan kegiatan ringan selama jam kerja
2	2020	Esthi & Marwah	Disiplin kerja adalah suatu penilaian kegiatan dalam perusahaan yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta menaati segala norma yang ditetapkan oleh perusahaan
3	2020	Hustia, A	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma - norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.
4	2023	Apriyani	Disiplin kerja adalah suatu sikap yang menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis
5	2022	Alsyaifa Cintiara	Disiplin kerja adalah suatu 'alat' yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta meningkatkan kinerja karyawan

*Sumber: Hasil Olah Penulis, 2024*

Berdasarkan pengertian diatas Disiplin Kerja penulis akan menggunakan teori Menurut Hustia, A (2020) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma -norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa

tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar bekerja dengan bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan, pimpinan akan selalu menjadi panutan oleh para bawahnya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan), untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relative besar. Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan, ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia yang lainya menyebabkan keadilan untuk mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau bahkan hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik
5. Pengawasan melekat, dengan pengawasan melekat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahan

yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai.

6. Sanksi hukuman, harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat, supaya itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tindakan yang indisipliner, bersifat mendidik dan sebagai alat memotivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.
7. Ketegasan, pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai.
8. Hubungan kemanusiaan, pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat, vertical maupun horizontal diantara semua pegawainya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi.

### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja.

Berikut beberapa indikator menurut para ahli :

**Tabel 2. 4**  
**Indikator Disiplin Kerja Menurut Para Ahli**

(Sutrisno, 2019)	(Esthi & Marwah, 2020)	(Husnia, A 2020)	(Apriyani, 2023)	(Alsifa Cintara, 2022)
1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan 2. Target pekerjaan 3. Membuat laporan kerja	1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi udara 4. Hubungan Kerja	1. Tingkat absensi 2. Mematuhi peraturan perusahaan 3. Penggunaan waktu secara efektif	1. Absensi 2. Tanggung jawab 3. Ketaatan pada peraturan kerja 4. Tingkat kewaspadaan 5. Etika bekerja	1. Keakurasian waktu 2. Memanfaatkan peralatan perusahaan dengan baik 3. Memiliki komitmen yang lebih besar 4. Patuh

*Sumber: Hasil Olah Penulis, 2024*

Berdasarkan indikator diatas untuk Disiplin Kerja penulis akan menggunakan teori menurut Husnia, A (2020). Adapun indikator disiplin kerja menurut Husnia, A (2020) menyatakan bahwa

1. Tingkat Absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2. Mematuhi Peraturan Perusahaan

Karyawan diharuskan mengikuti aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam operasional sehari-hari agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

3. Penggunaan Waktu Secara Efektif

Waktu yang 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 didalam standar pekerjaan perusahaan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Perumda Tirtawening Kota Bandung, Evaluasi kinerja penyelenggaraan SPAM PDAM setiap tahunnya menghasilkan PDAM yang memiliki kinerja sehat, kurang sehat, dan sakit. Guna untuk meningkatkan meningkatkan cakupan dan kualitas pelayanan air minum, kondisi PDAM harus sehat sehingga mampu mengoperasikan Sistem Penyediaan Air Minum secara efektif dan efisien melalui manajemen internal PDAM yang kuat. Menurut Arianto, D., & Puspita (2019) Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai semua proses bekerja seseorang yang hasilnya dapat diukur dan dianalisis untuk mengetahui seberapa baik individu tersebut dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kurniawan (2020) Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan pekerjaan yang diberikan. Menurut Fachrezi & Khair (2020) Definisi kinerja karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu.

Menurut Fitri Rahmadani (2023) Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas sesuai tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

**Tabel 2. 5**  
**Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
1	2022	Perumda Tirtawening Kota Bandung	Evaluasi kinerja penyelenggaraan SPAM PDAM setiap tahunnya menghasilkan PDAM yang memiliki kinerja sehat, kurang sehat, dan sakit. Guna untuk meningkatkan meningkatkan cakupan dan kualitas pelayanan air minum, kondisi PDAM harus sehat sehingga mampu mengoperasikan Sistem Penyediaan Air Minum secara efektif dan efisien melalui manajemen internal PDAM yang kuat.
2	2019	Arianto, D., & Puspita	Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai semua proses bekerja seseorang yang hasilnya dapat diukur dan dianalisis untuk mengetahui seberapa baik individu tersebut dalam mencapai tujuan organisasi
3	2020	Kurniawan	Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan pekerjaan yang diberikan
4	2020	Fachrezi & Khair	Kinerja karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu
5	2023	Fitri Rahmadani	Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas sesuai tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan

*Sumber: Hasil Olah Penulis, 2024*

Berdasarkan Pengertian diatas penulis akan menggunakan teori menurut Perumda Tirtawening Kota Bandung (2022) Evaluasi kinerja penyelenggaraan SPAM PDAM setiap tahunnya menghasilkan PDAM yang memiliki kinerja sehat, kurang sehat, dan sakit. Guna untuk meningkatkan meningkatkan cakupan dan kualitas pelayanan air minum, kondisi PDAM harus sehat sehingga mampu mengoperasikan Sistem Penyediaan Air Minum secara efektif dan efisien melalui manajemen internal PDAM yang kuat.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Adhari (2020) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka, merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.
2. Motivasi Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.
3. Dukungan yang diterima fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas – fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.
5. Hubungan mereka dengan organisasi hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul

semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### 2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah beberapa indikator menurut para ahli :

**Tabel 2. 6**  
**Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli**

Menurut Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau DP3 Perumda Tirtawening Kota Bandung	(Arianto, D & Puspita, 2019)	(Kurniawan, 2020)	(Fachrezi & Khair, 2020)	Fitri Rahmadani, 2023)
1. Kesetiaan 2. Prestasi Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerjasama 7. Prakarsa	1. Keahlian teknis 2. Kapasitas intelektual 3. Pengetahuan tentang hubungan interpersonal 4. Kemerdekaan 5. Komitmen terhadap pekerjaan	1. Kualitas kerja 2. Tanggung jawab 3. Ketelitian 4. Hasil kerja	1. Kualitas kerja 2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan 3. Kuantitas kerja	1. Tanggung jawab 2. Kerjasama 3. Komunikasi 4. Perilaku

Sumber : Hasil Olah Penulis, 2024

Berdasarkan indikator diatas untuk Disiplin Kerja penulis akan menggunakan teori menurut Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau DP3 Perumda Tirtawening Kota Bandung yaitu

#### 1. Kesetiaan

Tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh dengan kesadaran dan tanggung jawab.

#### 2. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

### 3. Tanggung Jawab

Kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang diakuinya.

### 4. Ketaatan

Penilaian terhadap sejauh mana seorang pegawai memenuhi standar kinerja yang diukur dalam laporan DP3, yang berfokus pada evaluasi performa kerja secara keseluruhan.

### 5. Kejujuran

Pada umumnya yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

### 6. Kerjasama

Kemampuan seseorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan target yang ditentukan.

### 7. Prakarsa

Kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis membaca dan mempelajari beberapa penelitian terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2. 7**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian/Metode/Populasi/Sampel/ Doi	Perbedaan / Persamaan
1.	Muhammad Syamsul Hidayat (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kalimutu Mitra Perkasa	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dengan signifikansi medium. Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dengan nilai signifikan lemah terhadap kinerja karyawan. Metode : Metode penelitian Kausal Populasi : 56 orang Sampel : 56 orang Doi : <a href="https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570">https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570</a>	Persamaan: menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan  Perbedaan: tempat penelitian
2.	Jufrizen (2021)	Judul ; Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja	Hasil Penelitian menemukan bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode : Metode pendekatan asosiatif Populasi : 695 orang Sampel : 87 orang Doi : <a href="https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277">https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277</a>	Persamaan: Menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan  Perbedaan: metode penelitian
3.	Sandhi Fialy Harahap (2020)	Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Metode penelitian : Metode penelitian asosiatif Populasi : 35 orang	Persamaan: Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi dan disiplin

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian/Metode/Populasi/Sampel/ Doi	Perbedaan / Persamaan
			Sampel : 35 orang <b>Doi :</b> <a href="https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866">https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866</a>	Perbedaan: Metode penelitian
4.	Rahmat Hidayat (2021)	Judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin telah mempengaruhi sebagian kinerja. Metode : Metode kuantitatif Populasi : 80 orang Sampel : 80 orang <b>Doi :</b> <a href="https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654">https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654</a>	Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan  Perbedaan: Populasi dan sampel
5.	Siti Aniqoh Shofwani (2020)	Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode : Metode kuantitatif Populasi : 83 orang Sampel : 45 orang Doi : <a href="https://doi.org/10.33747/stiesmg.v1i1.338">https://doi.org/10.33747/stiesmg.v1i1.338</a>	Persamaan: Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan  Perbedaan: Populasi dan Sampel
6.	Doni marlius (2022)	Judul : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode : Metode kuantitatif Populasi : 50 orang Sampel : 50 orang <b>Doi :</b> <a href="https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152">https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152</a>	Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan  Perbedaan: Populasi dan sampel
7.	Muhammad Syamsul Hidayat (2024)	Judul : Motivasi Kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kalimutu Mitra Perkasa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,438, dan nilai t-statistic > t-tabel (2,767 > 1,96), mengindikasikan bahwa	Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian/Metode/Populasi/Sampel/ Doi	Perbedaan / Persamaan
			Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Metode : metode kausal Populasi : 56 orang Sampel : 56 orang <b>Doi :</b> <a href="https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570">https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570</a>	Perbedaan: Metode penelitian
8.	Princesza Feyga Candi Permana (2021)	Judul ; Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Metode : metode analisis data partial least square (pls) Populasi : 47 orang Sampel : 47 orang <b>Doi :</b> <a href="https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258">https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258</a>	Persamaan : Menggunakan variabel yang sama yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan  Perbedaan: Metode penelitian

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menunjang berjalannya instansi pemerintah. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan bentuk untuk menilai sejauh mana karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk mengukur Kinerja karyawan terdapat indikator yang meliputi 1). Kesetiaan 2). Prestasi Kerja 3). Tanggung Jawab 4). Ketaatan 5). Kejujuran 6). Kerjasama 7). Prakarsa. Sedangkan Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang mendorong individu (karyawan) untuk berupaya secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi yang didorong oleh kebutuhan pribadi. Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja dapat dilihat pada indikator : 1). Promosi, Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih

baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. 2). Penghargaan, Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. 3). Pengakuan, Pengakuan dan kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya akan lebih berprestasi lebih baik. Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Disiplin Kerja. Disiplin kerja ialah suatu metode perkembangan konstruktif bagi para pegawai atau karyawan yang memiliki kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Dalam Disiplin Kerja terdapat 4 indikator yaitu: 1. Tingkat Absensi, Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. 2. Mematuhi peraturan perusahaan, Pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk. 3. Penggunaan waktu

secara efektif, Waktu yang 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 didalam standar pekerjaan perusahaan.

Secara keseluruhan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai peran penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dengan meningkatkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, Karyawan dapat mencapai kinerja yang lebih baik, memenuhi harapan tugas yang dimiliki pegawai akan memberi dukungan terhadap instansi. Dengan adanya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara alami dapat mencerminkan kinerja yang dihasilkan karyawan.

## **2.4 Teori Keterkaitan**

### **2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

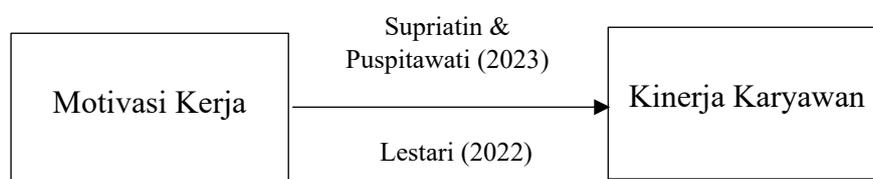
Menurut Sutrisno (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Indardi, et al. (2024) Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

Menurut Supriatin & Puspitawati (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dibuat oleh Lestari (2022) yang menyebutkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Tegal.

Oleh karenanya terdapat hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. 1**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

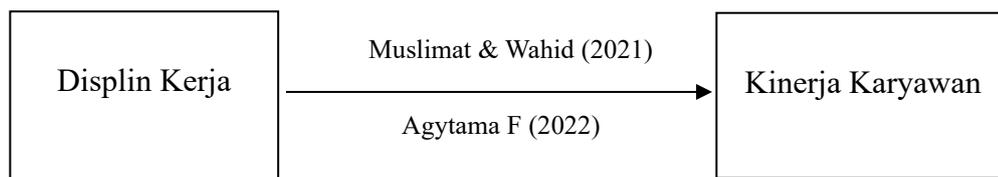
#### **2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Muslimat & Wahid (2021) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau memiliki hubungan yang kuat.

Menurut Sutrisno (2019) kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil kerja yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sudarmanto, et al. (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Air Minum Kabupaten Banyuwangi.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian Agytama F (2022) yang menyebut jika disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bapas Kelas II Klaten.



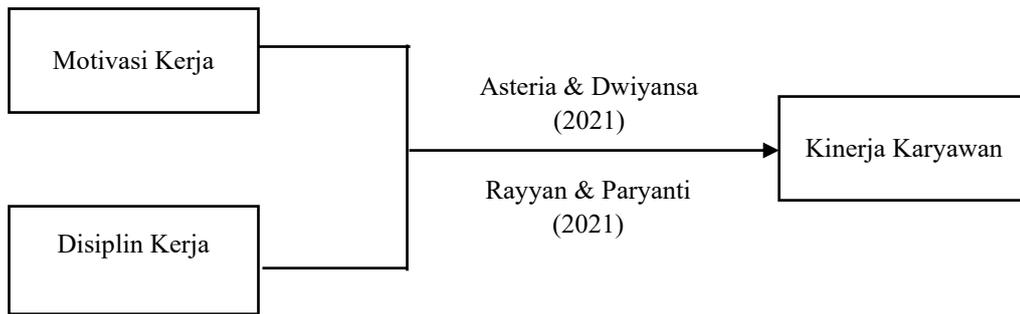
**Gambar 2. 2**  
**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.4.3 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini dapat dilihat dalam penelitian Asteria & Dwiyansa (2021) yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi pegawai akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas.

Hasil analisis dalam penelitian Rayyan & Paryanti (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini menegaskan pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi pada karyawan akan menghasilkan kinerja yang tinggi, sementara disiplin kerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja.

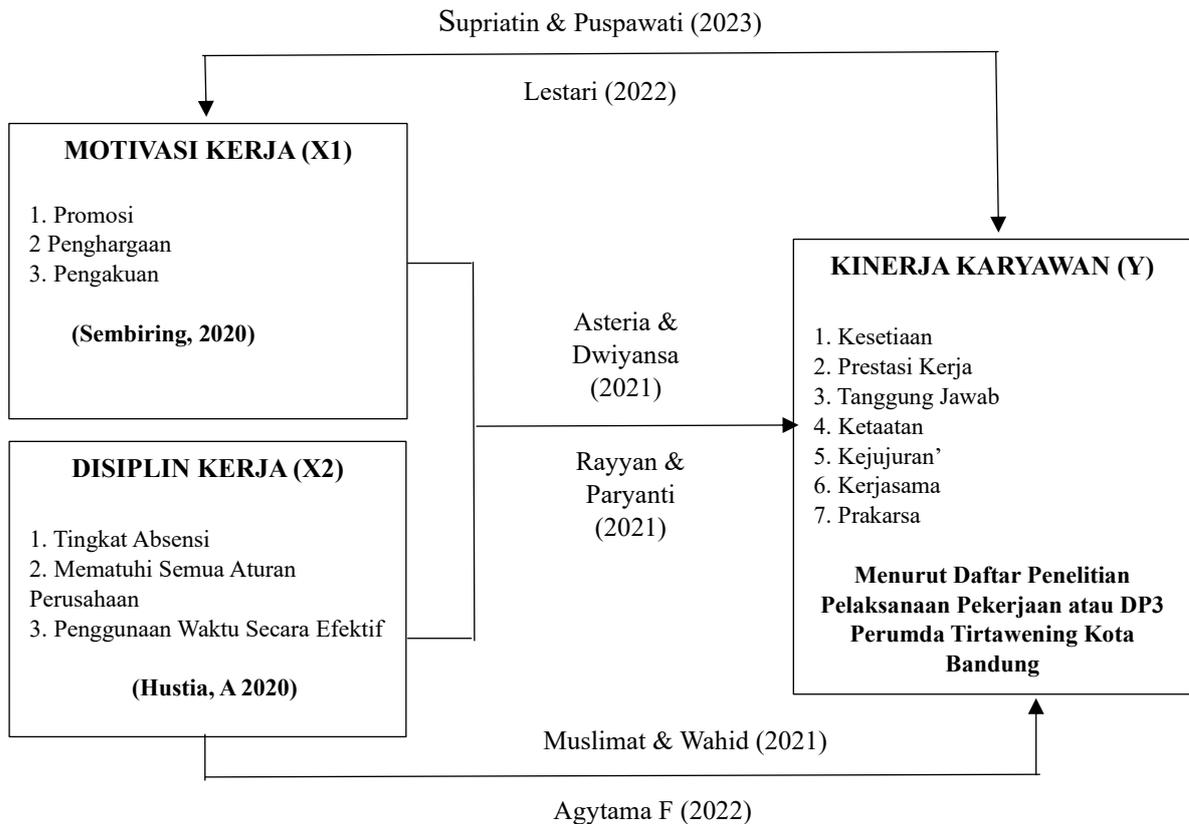
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh dan saling berhubungan.



**Gambar 2.3**  
**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**2.5 Paradigma Penelitian**

Berdasarkan paparan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari keterkaitan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.



**Gambar 2.4**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan kajian dan studi pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan, penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirtawening Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Penagihan)

H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirtawening Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Penagihan)

H3: Diduga Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirtawening Kota Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Divisi Penagihan)