

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Definisi Manajemen SDM

Menurut Mulyadi dalam Brantas (2019:1) menyebutkan bahwa manajemen adalah penting untuk semua gerakan berhasilnya kegiatan dari suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Faktor modal penggunaan teknologi adalah perlu bagi perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Tetapi juga faktor kecakapan dan keahlian manusia adalah lebih penting lagi sebab tak ada suatu organisasi pun dalam mengejar tujuannya bisa tahan lama tanpa manajer yang baik. Orang-orang inilah yang merencana, mengorganisasi, dan mengontrol pelaksanaannya.

Sedangkan Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Mathis dan Jackson, 2006:3). SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Tinangon, Kojo and Tawas, 2019).

2.1.2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2020:141).

Menurut Afandi (2021:23) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang terdapat didalam diri setiap orang dengan begitu karyawan akan menjalankan tugasnya dengan baik.

2.1.3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja Menurut Afandi (2021:24) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

a. **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

b. **Kebutuhan Masa Kerja**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

c. **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.

d. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.4. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:25) motivasi ini memiliki beberapa prinsip-prinsip yaitu sebagai berikut :

a. **Prinsip Partisipasi**

Dalam motivasi kerja terdapat upaya yang perlu diberikan kepada karyawan yaitu berupa kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

b. **Prinsip Komunikasi**

Segala sesuatu perlu melakukan komunikasi terutama yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan informasi yang jelas dengan begitu karyawan akan

lebih mudah termotivasi dalam bekerja.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Yang dimana dengan mengakui adanya karyawan yang ikut andil dalam perusahaan mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan dapat termotivasi.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Adanya atasan yang memberikan wewenang kepada bawahannya (karyawan) untuk sewaktu-waktu dapat dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih percaya dengan kemampuannya.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Perusahaan atau organisasi dapat memberikan perhatian terhadap karyawan seperti meningkatkan mereka tentang kesehatan mereka harus lebih diprioritaskan atau sesekali mentraktir atau mengajak makan para karyawannya ataupun dapat memberikan bonus atau uang tambahan kepada karyawan, hal ini dapat membuat karyawan termotivasi untuk lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

2.1.5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisik

Yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi

b. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.

Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

c. Kebutuhan Sosial

Yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya

seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

d. **Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya**

Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

2.1.6. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli dapat kita tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi/perusahaan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

a. **Disiplin Preventif**

Dalam disiplin ini, kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mampu mengikuti berbagai standarisasi dan aturan, sehingga hal tersebut dapat mencegah penyelewengan-penyelewengan yang mungkin terjadi.

b. **Disiplin Korektif**

Dalam disiplin ini, kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. Aturan Kompor Panas

Dalam disiplin ini, pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan kedisiplinan hendaknya memiliki ciri-ciri yang sama dengan sanksi yang diterima seseorang karena telah menyentuh sebuah kompor panas.

d. Disiplin Progresif

Dalam disiplin ini, memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terus berulang. Tujuannya ialah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2.1.7. Indikator Disiplin Kerja

Didalam disiplin kerja juga ada indikator beserta aspek yang akan digunakan dalam menilai sikap disiplin kerja karyawan, untuk itu simak pembahasan indikator beserta aspek disiplin kerja dibawah ini, yakni:

a. Tepat Waktu

Tepat waktu merupakan suatu peristiwa sesuai dengan jadwal atau rencana. Hal ini biasa digunakan untuk berbicara tentang sesuatu yang terjadi, pada set atau waktu yang diharapkan dan tidak terlambat.

b. Taat Terhadap Peraturan dalam Perusahaan

Taat memiliki arti tunduk, sedangkan Aturan adalah tindakan atau perbuatan yang harus dijalankan. Taat pada aturan adalah sikap tunduk kepada tindakan atau perbuatan yang telah dibuat.

c. Tanggung Jawab dalam Bertugas

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja.

2.1.8. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan (Blanchard dan Hersey, 2013).

2.1.9. Faktor-Faktor Kemampuan Kerja

Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

a. Faktor Pendidikan

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

b. Faktor Pelatihan

Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Faktor Pengalaman Kerja

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang di waktu yang lalu.

2.1.10. Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja menurut Amrullah (2012) adalah sebagai berikut :

a. Tingkat Pendidikan Formal yang pernah ditempuh

Pendidikan Formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

b. Tingkat Pendidikan Non Formal

Pendidikan Nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta lembaga sejenis.

c. Kemauan/minat Karyawan terhadap Ilmu Pengetahuan

Minat merupakan dorongan atau keinginan dalam diri seseorang pada objek tertentu. Misalnya, minat terhadap pelajaran, olahraga, atau hobi.

2.1.11. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu perwujudan dari kemampuan karyawan dalam bentuk karya nyata, yakni suatu hal yang dihasilkan oleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan tanggung jawab yang tinggi untuk kemajuan organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah suatu hal yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Suwanto 2019:156). Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan, kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang individu atau kelompok dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang mana sesuai dengan tanggung jawab sehingga mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.12. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Didalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit dicapai.

Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut, menurut Kasmir (2019:189-193) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas atau tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira ataupun suka

untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Maka dari uraian diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seseorang karyawan.

2.1.13. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kerja. Bagi banyak organisasi tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan. Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

a. Efisiensi

Efisiensi adalah upaya untuk mencapai tujuan yang maksimal dengan meminimalkan penggunaan sumber daya. Efisiensi adalah penggunaan sumber daya seperti biaya, waktu, dan usaha atau energi untuk mencapai tujuan saat melakukan aktivitas.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

c. Kejujuran

Jujur atau kejujuran mengacu pada aspek karakter, moral dan berkonotasi atribut positif dan berbudi luhur seperti integritas, kejujuran, dan keterusterangan, termasuk keterusterangan pada perilaku, dan beriringan dengan tidak adanya kebohongan, penipuan, perselingkuhan, dll. Selain itu, kejujuran berarti dapat dipercaya, setia, adil, dan tulus.

d. Kreatifitas

Daya cipta atau kreativitas adalah proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau anggitan baru, atau hubungan baru antara gagasan dan anggitan yang sudah ada. Dari sudut pandang keilmuan, hasil dari pemikiran berdayacipta biasanya dianggap memiliki keaslian dan kepantasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Mengenai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja telah banyak dilakukan berbagai penelitian tersebut memiliki variasi berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya.

Beberapa penelitian terdahulu berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan dibawah ini:

Arif, Maulana dan Lesmana (2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan sampel 66 responden dengan hasil sebesar 47,1% yang dipengaruhi oleh variabel independent. Hasil uji F menunjukkan semua variabel X berpengaruh positif terhadap kepuasan konsumen. Uji t, variabel kualitas produk dan promosi berpengaruh pada kepuasan konsumen.

Tanjung dan Manalu (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam. Dengan sampel 40 reponden dengan hasil sebesar 64,9%. yang dipengaruhi oleh variabel independent. Hasil uji F menunjukkan semua variabel X berpengaruh positif terhadap kepuasan konsumen. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian.

Sembiring, Jufrizen dan Tanjung (2021) melakukan penelitian yang berjudul Analisis Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dengan sampel 60 reponden dengan hasil sebesar 34,6 % yang dipengaruhi oleh variabel independent. Hasil uji F menunjukkan semua variabel X berpengaruh positif terhadap kepuasan konsumen. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Dari penelitian terdahulu kita bisa menjadikan skripsi yang sudah ada sebagai masukan atau contoh agar dapat di jadikan pedoman dan bahan dalam penelitian ini.

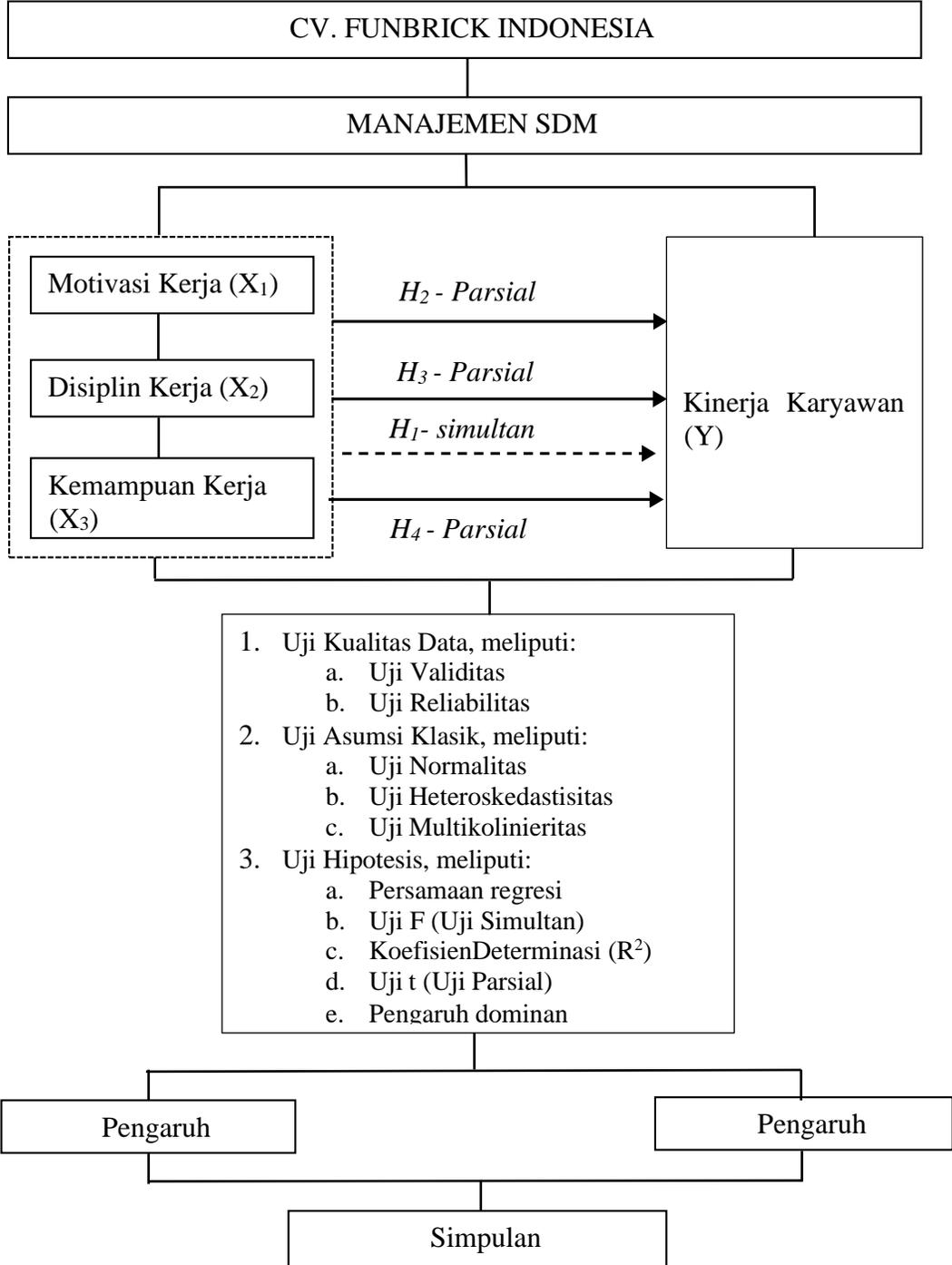
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
Arif, Maulana dan Lesmana (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.	Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.	Koefisien determinasi..	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinasi 47,1% 2. Uji F yaitu kualitas pelayanan dan fasilitas secara simultan mempengaruhi kepuasan pelanggan . 3. Uji t yaitu variabel fasilitas mempengaruhi kepuasan.
Tanjung dan Manalu (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam.	Kualitas Produk, Harga, Promosi terhadap Kepuasan Konsumen.	Koefisien determinasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinasi. 64,9%. 2. Uji F yaitu kualitas produk, harga dan variasi produk berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian. 3. Uji t yaitu kualitas produk sangat mempengaruhi keputusan pembelian.
Sembiring, Jufrizen dan Tanjung (2021)	Penelitian yang berjudul analisis Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Analisis Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Koefisien determinasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinasi.. 34,6 % 2. Uji F yaitu produk, jasa, karyawan, identitas, komunikasi dan asosiasi berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. 3. Uji t yaitu variable <i>brand activation</i> berpengaruh tinggi terhadap keputusan pembelian.

Sumber: Kampus Terkait (2022)

2.3 Kerangka Konseptual

Berikut adalah gambaran kerangka konseptual yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Funbrick Indonesia bisa dilihat di gambar 2.3.



Gambar 2.3 Kerangka konseptual
Sumber: Penulis (2023)

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

Ho : $\beta_i = 0$, berarti secara simultan Motivasi kerja, Disiplin kerja dan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Funbrick Indonesia

H1 : $\beta_i \neq 0$, berarti secara simultan Motivasi kerja, Disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Funbrick Indonesia

Hipotesis 2

Ho : $\beta_1 = 0$, yang berarti secara parsial Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Funbrick Indonesia

H1 : $\beta_1 \neq 0$, yang berarti secara parsial Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Funbrick Indonesia

Hipotesis 3

Ho : $\beta_2 = 0$, yang berarti secara parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Funbrick Indonesia.

H1 : $\beta_2 \neq 0$, yang berarti secara parsial Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Funbrick Indonesia

Hipotesis 4

Ho : $\beta_3 = 0$, yang berarti secara parsial Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian CV. Funbrick Indonesia.

H1 : $\beta_3 \neq 0$, yang berarti secara parsial Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian CV. Funbrick Indonesia.