

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Motivasi**

Motivasi adalah kesediaan untuk mengerahkan upaya yang besar untuk mencapai tujuan organisasi yang bergantung pada kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.

Menurut (Ghofar, 2024) Motivasi adalah dorongan atau semangat yang timbul dari dalam diri maupun dorongan dari luar untuk bekerja dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan Menurut (Hasibuan, 2017) Motivasi merupakan suatu kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja hingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan menurut (Sinambela, 2019) berpendapat bahwa Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi manusia untuk mencapai suatu hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Dan menurut (Kasmir, 2017) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Suwanto, 2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, (Sedarmayanti, 2017).

Berdasarkan definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Motivasi kerja dapat dilihat dari kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Sinambela, 2019) faktor yang mempengaruhi motivasi, dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

#### 1. Faktor Intern

Faktor intern yaitu pemberian motivasi pada karyawan dari dalam dirinya untuk melakukan serta menyelesaikan pekerjaannya antara lain :

##### a. Keinginan untuk dapat hidup

Upaya bertahan hidup untuk memenuhi kebutuhannya. Upaya tersebut antara lain: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan tetap dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

##### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan seseorang untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkannya.

##### c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Suatu keinginan seseorang untuk dapat dihargai dan dihormati oleh atasan, rekan kerja maupun bawahannya didalam bekerja.

##### d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Mencoba mendapatkan penghargaan atas pekerjaan seseorang. Pengakuan itu meliputi : penghargaan atas prestasi yang diperolehnya, kerjasama yang kompak

serta harmonis antar rekan kerja, mempunyai atasan yang adil serta bijaksana, dan masyarakat dapat menerima serta menghargai pekerjaan kita.

e. Keinginan untuk berkuasa

Beberapa karyawan memiliki motivasi untuk memegang kendali atau memiliki tanggung jawab lebih besar dalam pekerjaan, yang bisa memberikan kepuasan tersendiri dan peluang pengembangan diri.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Seluruh prasarana dan sarana yang digunakan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus mencukupi serta sesuai dengan kebutuhan para karyawan yang telah bekerja didalamnya agar para karyawan tidak pindah ke perusahaan yang lain.

c. Supervisi yang baik

Supervisor memberikan pengarahan, mengawasi serta bimbingan pada karyawan agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan benar sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Jika perusahaan memberikan jaminan penuh kepada seseorang dan keluarganya, maka kehidupan karyawannya akan sejahtera dengan jaminan yang ada.

e. Status dan tanggung jawab

Jika seorang karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja yang sangat baik maka yang diharapkan oleh karyawan tersebut yaitu dengan diberikan tanggung jawab yang lebih banyak sehingga meningkatkan status serta kenaikan posisi jabatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Aturan yang terlalu kaku atau kaku dalam perusahaan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan frustrasi sehingga berujung pada penurunan kinerja.

### **Indikator Motivasi**

Menurut (Robbins, 2017) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja seseorang adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Pekerja merupakan orang-orang yang mempunyai kebutuhan dasar untuk menjalani kehidupannya. Kebutuhan dasar mereka meliputi makanan, minuman, dan tempat tinggal.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Dalam menjadikan karyawan, karyawan selalu peduli dengan apa yang dilakukannya. Oleh karena itu, manajer diharapkan memberikan perhatian kepada bawahannya berupa perlindungan agar mereka merasa aman dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan ini tidak sepenting dua kebutuhan sebelumnya. Sebagaimana kita ketahui, manusia merupakan makhluk sosial yang tidak lepas dari tindakannya dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Kebutuhan tersebut dalam arti sosial, misalnya untuk diterima di lingkungan kerja, mendapat perhatian dari pegawai lain dan orang lain dan lain-lain.

#### 4. Kebutuhan akan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya, ia pasti ingin dibayar atas pekerjaannya. Dalam hal ini imbalannya dapat berupa gaji dan promosi.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Ketika karyawan melakukan pekerjaannya, mereka pasti ingin mengembangkan potensi yang dimilikinya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manajer harus memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.1.2. Disiplin Kerja**

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah factor kedisiplinan. Disiplin merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Afandi, 2018) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk merubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Siagian, 2019) Disiplin adalah tindakan administratif yang dirancang untuk mendorong anggota organisasi mematuhi persyaratan berbagai peraturan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya

Adapun menurut (Hasibuan, 2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang dengan sukarela mengikuti segala aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesiapan merupakan sikap, perilaku dan tindakan seseorang yang sesuai dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Mangkunagara, 2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen dalam memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, mana harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. (Sutrisno, 2020).

Dari beberapa pengertian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2020) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku ketika mereka merasa mendapat jaminan gaji yang sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Disiplin tidak dapat ditegakkan di suatu perusahaan kecuali ada aturan tertulis yang ketat yang dapat dijadikan pedoman kolektif.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Setiap kegiatan usaha memerlukan pengawasan yang membimbing pegawai agar dapat melakukan pekerjaannya dengan benar dan sesuai aturan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah orang-orang dengan kepribadian yang berbeda-beda. Karyawan tidak hanya puas dengan gaji yang tinggi dan pekerjaan yang sulit, namun tetap membutuhkan banyak perhatian dari atasannya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Sinambela, 2019) indikator dalam disiplin yaitu:

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu ukuran kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadiran maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai tersebut. Indikator frekuensi berikut diukur dengan dua indikator, yaitu: Ketepatan waktu kehadiran pegawai di tempat kerja dan ketidakhadiran.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Seorang pegawai yang selalu penuh perhitungan dan teliti dalam pekerjaannya mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap dirinya dan pekerjaannya. Indikator perhatian pegawai berikut ini diukur dengan dua indikator yaitu: ketelitian dan perhitungan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam pekerjaannya, pegawai wajib mentaati seluruh peraturan kerja yang ditetapkan sesuai peraturan dan petunjuk kerja, sehingga kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Meteran tersebut mengukur dimensi kepatuhan terhadap standar kerja, yaitu: Kepatuhan terhadap peraturan dan instruksi kerja serta tanggung jawab.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dirancang untuk pengoperasian yang nyaman dan lancar. Dimensi kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan diukur dengan dua indikator yaitu Kepatuhan dan Kelancaran.

5. Etika kerja

Setiap pegawai wajib menjalankan tugasnya untuk menciptakan suasana keharmonisan dan saling menghormati antar rekan kerja. Dimensi etos kerja diukur dengan metrik seperti: suasana harmonis dan saling menghormati.

### **2.1.3. Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah pekerjaan atau jabatan yang dimiliki seseorang selama karir kerjanya. Karier ini mewakili perkembangan individu pegawai dalam kedudukan/nilai yang dapat dicapai dengan bekerja di organisasi.

(Sinambela, 2019) mengemukakan bahwa “pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir sedangkan menurut (Mangkunagara, 2017) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan. Kemudian (Rivai, 2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Lalu menurut (Fahmi, 2018) pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. (Elbadiansyah, 2019) pengembangan karir merupakan kegiatan atau aktivitas pengembangan diri guna menyiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses pelaksanaan perencanaan karir, Pengembangan karir seorang pegawai dapat terjadi melalui dua cara, yaitu melalui pelatihan (training) dan non pelatihan. Pengembangan karir adalah kegiatan seorang pegawai untuk mencapai rencana karirnya yang disponsori oleh departemen.

### **Tujuan Pengembangan Karir**

Tujuan pengembangan karir menurut (Busro, 2018) adalah:

1. Melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
2. Mengembangkan diri dengan berupaya meningkatkan keterampilan, yang harus sesuai dengan peluang organisasi nirlaba dan nirlaba tempat bekerja.
3. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengisi jabatan penting yang terdapat di dalam struktur organisasi.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir**

Adapun menurut (Kasmir, 2017) faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan karir adalah:

1. Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.
2. Motivasi kerja merupakan dorongan atau rangsangan kepada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Komitmen merupakan kepatuhan seseorang terhadap ucapan, tindakan, peraturan ataupun kebijakan perusahaan.
4. Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang atas sesuatu yang telah dilakukannya.
5. Kedisiplinan merupakan tindakan seseorang untuk mengikuti seluruh peraturan yang dikeluarkan perusahaan.

### **Indikator Pengembangan Karir**

Indikator dalam pengembangan karir menurut (Priansa, 2018):

1. Perencanaan Karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

## 2. Dukungan Departemen SDM

Perkembangan karir seorang pegawai tidak hanya bergantung pada pegawainya saja, namun juga peran dan arahan dari atasan dan bagian SDM.

## 3. Peran umpan balik terhadap kinerja

Tanpa umpan balik pengembangan karier, relatif sulit bagi karyawan untuk melakukan persiapan bertahun-tahun yang terkadang diperlukan untuk mencapai tujuan karier.

### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang dan penyampaian jasa. Kinerja adalah cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dan wewenangnya.

Menurut (Afandi, 2018) Kegiatan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, berusaha mencapai tujuan organisasi dengan cara yang melawan hukum, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Fahmi, 2018) mengemukakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Adapun menurut (Mangkunagara, 2017) Kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai pegawai dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kompri 2020 Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa teori definisi kinerja dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan di dalam suatu perusahaan selama waktu periode tertentu.

### **Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut (Mangkunagara, 2017) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian kinerja adalah:

#### 1. Faktor Kepemimpinan

Secara psikologis, kemampuan ini terdiri dari kemampuan potensian kemampuan reality. Yang artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ yang tinggi dengan Pendidikan yang cukup memadai untuk jabatan yang diperoleh dan juga terampil dalam melaksanakan tugas perusahaan, sehingga akan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.

#### 2. Faktor Motivasi

Faktor motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi perusahaan. Pimpinan maupun karyawan yang memiliki sikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi. Sebaliknya apabila mereka memiliki sikap negatif terhadap kerjanya, maka akan menunjukkan motivasi yang rendah.

Berdasarkan faktor diatas dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah berasal dari individu seseorang tersebut dan faktor lain diluar individu seperti peran pemimpin dalam memotivasi kinerja dalam perusahaan. Selanjutnya

bagaimana cara dan kebijakan organisasi perusahaan yang dapat menghubungkan faktor-faktor tersebut dengan baik.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun menurut (Darmawan, 2020) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut

1. Absensi

Absensi mengukur proporsi waktu kehadiran dan kesiapan kerja karyawan.

2. Motivasi dan Komitmen

Merupakan kontribusi yang penting di mana karyawan dapat meyakinkan perusahaan bahwa mereka berusaha semaksimal mungkin dalam beraktivitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan.

3. Produktivitas

Merupakan ukuran yang mengidentifikasikan efisiensi serta efektivitas perusahaan atau organisasi.

4. Kepuasan Karyawan

Dengan adanya peningkatan kepuasan karyawan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan keuntungan bagi perusahaan.

5. Jam kerja

Lamanya jam kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Loyalitas karyawan

Lamanya karyawan bekerja diperusahaan mengidentifikasi tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	1
<b>Judul Jurnal</b>	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Samarinda City Branch.
<b>Nama Penulis/Tahun Penelitian</b>	Larasati, dkk (2021)
<b>Metode penelitian</b>	Kuantitatif
<b>Hasil Penelitian</b>	Berdasarkan hasil penelitan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan yang bekerja di perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Terakhir tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang dilakukan oleh manajemen perusahaan belum mampu untuk memengaruhi kinerja para karyawan yang bekerja di perusahaan.

<b>No</b>	2
<b>Judul Jurnal</b>	Pengaruh Displin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kerja pada PT. Mest Indonesiy (Mestindo) Medan.
<b>Nama Penulis/Tahun Penelitian</b>	Syarif & Hiya (2020)
<b>Metode penelitian</b>	Kuantitatif
<b>Hasil Penelitian</b>	Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat di ambil beberapa kesimpulan yaitu; Disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mest Indonesiy. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

<b>No</b>	3
<b>Judul Jurnal</b>	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Manado.
<b>Nama Penulis/Tahun Penelitian</b>	Pesik, dkk (2019)
<b>Metode penelitian</b>	Kuantitatif
<b>Hasil Penelitian</b>	<p>Berdasarkan hasil pengujian dan pengamatan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berdasarkan pengujian dan pengamatan bahwa untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Manado.</li> <li>2. Berdasarkan pengujian dan pengamatan untuk variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Manado.</li> <li>3. Berdasarkan pengujian dan pengamatan secara bersama – sama (simultan), variabel Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Sulutgo Manado dapat diterima</li> </ol>

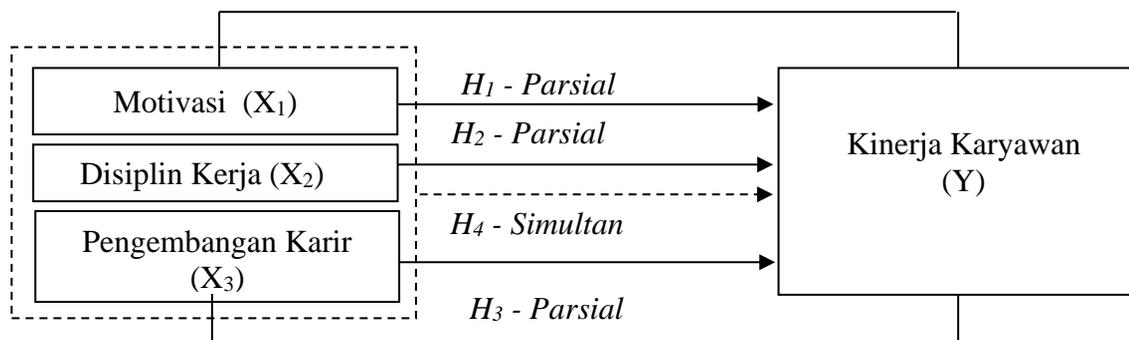
<b>No</b>	4
<b>Judul Jurnal</b>	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa
<b>Nama Penulis/Tahun Penelitian</b>	Ratnawati, dkk (2022)
<b>Metode penelitian</b>	Kuantitatif
<b>Hasil Penelitian</b>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien Determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,830, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 83 % terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Simetri Putra Perkasa.</p>

<b>No</b>	5
<b>Judul Jurnal</b>	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. LKM Demak Sejahtera).
<b>Nama Penulis/Tahun</b>	Muna & Isnowati (2022)
<b>Penelitian</b>	Kuantitatif
<b>Hasil Penelitian</b>	<p>Hasil penelitian ini adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa meningkatnya motivasi kerja dari karyawan PT. LKM Demak Sejahtera maka akan meningkatkan kinerja karyawan.</li> <li>3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin meningkat pengembangan karir dari karyawan PT. LKM Demak Sejahtera maka akan meningkatkan kinerja karyawan.</li> </ol>

<b>No</b>	6
<b>Judul Jurnal</b>	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.
<b>Nama Penulis/Tahun Penelitian</b>	Budiyanto & Wikan (2020)
<b>Metode penelitian</b>	Kuantitatif
<b>Hasil Penelitian</b>	<p>Berdasarkan dengan pembahasan di atas, maka penulis memberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dari hasil uji F diketahui disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.</li> <li>2. Dari hasil uji T disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.</li> </ol>

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagaimana masalah yang penting. Berikut gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini.



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian**

Sumber: Penulis (2024)

### 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 yang penulis sajikan dalam tesis dibawah ini :

- H1** : Terdapat secara parsial pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama.
- H2** : Terdapat secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama.
- H3** : Terdapat secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama.
- H4** : Terdapat secara simultan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama.