

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Konsep Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola atau mengatur. Menurut Stoner dalam Aditama (2020:2), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Terry dalam Aditama (2020:1), manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya.

Kemudian menurut Aditama (2020:2), definisi manajemen diantaranya adalah:

1. Yang disebut manajemen itu ada atau terjadi di dalam suatu organisasi.
2. Dalam pengertian manajemen selalu terkandung adanya suatu atau beberapa tujuan tertentu yang akan dicapainya.
3. Dalam mencapai tujuan itu melibatkan manusia dan sumber-sumber lainnya.
4. Dalam mencapai tujuan itu dilakukan dengan melalui tahap-tahap kegiatan atau proses tertentu.
5. Pencapaian tujuan yang melibatkan manusia serta sumber-sumber lainnya itu dilakukan dengan cara yang paling efisien.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian aktivitas manajerial yang dilakukan oleh manager dalam mengupayakan tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam kesuksesan suatu organisasi. Dengan memahami berbagai teori dan konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli, pengelolaan SDM dapat dilakukan secara lebih efektif, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Berikut pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sutrisno (2017:5), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolaannya.

Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan analisis, perencanaan dan pengendalian yang mencakup pengelolaan individu dan tim organisasi. Proses ini bergantung pada interaksi dan hubungan antar karyawan dengan tujuan untuk menghasilkan kepuasan dan kinerja yang optimal bagi semua pihak yang terlibat.

Selain pengertian dari manajemen sumber daya manusia, ada pula pengertian dari manajemen pengembangan SDM. Rozalena & Dewi dalam Nugroho (2019:3), pengembangan SDM adalah konsekuensi dari hasil pendidikan dan pelatihan yang diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan disiplin kerja dan sifat-sifat kepribadian.

Tombak dari manajemen sumber daya manusia terletak pada pengembangan karyawan. Bagaimana seorang karyawan dapat merasa termotivasi dan berkontribusi secara maksimal tergantung pada dukungan dan pengelolaan yang baik dari perusahaan. Biasanya, seorang karyawan yang akan bekerja dalam tim dan berinteraksi langsung dengan rekan-rekannya yang akan diberikan pengarahan atau pelatihan terlebih dahulu, agar kompetensi dan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2.1.3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Dalam konteks ini, penting untuk memahami berbagai aspek yang mempengaruhi motivasi, serta bagaimana motivasi dapat dioptimalkan untuk mencaapai tujuan organisasi. Sebelum membahas teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli, perlu dicermati bahwa motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan imbalan finansial, tetapi juga melibatkan faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi semangat dan dedikasi karyawan.

Berikut pengertian motivasi kerja menurut Suswati (2022:14), Motivasi merupakan dorongan dalam melaksanakan pekerjaan yang sangat penting untuk perusahaan atau organisasi karena akan menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai, dengan adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama dengan perusahaan, maka tujuan perusahaan akan mudah dicapai dan sebaliknya, bila motivasi dari karyawan rendah untuk bekerja sama dengan perusahaan maka tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

Sedangkan menurut Kast dan Rosenzweig dalam Suswati (2022:13), motivasi itu sendiri merupakan suatu hal yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu dengan cara tertentu atau yang cenderung mengembangkan perilaku yang sangat unik dan unik.

Salah satu pertanyaan yang sering muncul adalah bagaimana perusahaan dapat mengukur efektivitas manajemen sumber daya manusia. Langkah ini dilakukan dengan memonitor tingkat kepuasan karyawan. Beberapa perusahaan menggunakan tehnik survei dan wawancara untuk mengevaluasi kinerja dan kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawannya. Mereka yang terlihat tidak menunjukkan kinerja baik dapat dikenakan gajanan, baik berupa pelatihan yang harus diikuti hingga sanksi yang dapat berupa penempatan di posisi yang berbeda.

Motivasi karyawan merupakan salah satu aspek krusial dalam mencapai tujuan organisasi dan memiliki peranan penting dalam menciptakan suasana yang

mendukung semangat kerja, berikut adalah beberapa faktor motivasi kerja menurut Iswandi & Nurbaeti (2021:22) :

1. Uang

Uang sering kali dianggap motivator utama bagi karyawan. Gaji yang kompetitif dan insentif finansial dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik. Ketika karyawan merasa didisiplin secara finansial, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target dan kontribusi pada kesuksesan organisasi.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Ruang kerja yang bersih, fasilitas yang memadai, serta suasana yang positif dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas. Karyawan yang merasa betah di tempat kerja akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

3. Keamanan

Rasa aman dalam pekerjaan, baik secara fisik maupun emosional adalah faktor penting dalam motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa aman dari ancaman pemecatan, diskriminasi atau kekerasan, mereka akan lebih fokus pada pekerjaan mereka. Keamanan kerja juga mencakup jaminan kesehatan dan kesejahteraan yang dapat meningkatkan rasa loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

4. Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang baik antara karyawan dan rekan kerja, serta antara karyawan dan atasan dapat meningkatkan motivasi kerja. Lingkungan yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang terbuka dan saling mendisiplin akan menciptakan rasa kebersamaan dan tim yang solid. Karyawan yang merasa didisiplin dan didengar cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Secara keseluruhan dengan memperhatikan dan mengoptimalkan faktor-faktor motivasi kerja ini, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kinerja

karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

2.1.4. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai atau karyawan. Pendisiplinan pegawai atau karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, disiplin kerja dan perilaku pegawai atau karyawan sehingga para pegawai atau karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai atau karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan pegawai atau karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi, maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai atau karyawan institusi atau perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Simamora dalam Farida & Hartono (2016:42), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan menurut Rivai dalam Farida & Hartono (2016:42), mengutarakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Setelah memahami pengertian disiplin kerja sebagai suatu tindakan manajemen yang bertujuan untuk mendorong pegawai atau karyawan dalam memenuhi ketentuan yang berlaku, penting untuk mengeksplorasi tujuan dari penerapan disiplin kerja itu sendiri. Disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengoreksi perilaku yang menyimpang, tetapi juga sebagai sarana untuk membentuk disiplin kerja dan perilaku yang positif dikalangan karyawan. Dengan

demikian, tujuan disiplin kerja menjadi sangat relevan, karena mencakup pencapaian disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan, pengembangan inisiatif, serta penciptaan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Melalui pemahaman yang mendalam tentang tujuan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berikut tujuan kedisiplinan kerja menurut Farida & Hartanto (2016:43), tujuan kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu disiplin kerja tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur dan pimpinan. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara supervisor dengan bawahannya.

Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemaiban buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara bawahan dan atasan.

Dalam upaya mengevaluasi tingkat kedisiplinan tenaga kerja atau dalam organisasi, terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan acuan, seperti yang diungkapkan oleh Malayu dalam Farida & Hartono (2016:44). Indikator- indikator ini mencakup berbagai aspek yang mencerminkan perilaku dan komitmen karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Berikut adalah indikatornya:

A. Absensi tenaga kerja

Absensi adalah tidak hadirnya karyawan ke tempat kerja yang disebabkan bermacam-macam alasan. Adapun sebab dari adanya absensi antara lain:

- a) Alpa
- b) Ijin
- c) Sakit

B. Adanya keterlambatan kerja

Adanya keterlambatan kerja diluar kebiasaan dapat dipakai sebagai faktor dari turunnya kedisiplinan kerja karyawan yang pada umumnya disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, misalnya kemalasan atau meninggalkan tempat.

C. Perputana kerja (LTO)

Yang dimaksud dengan labour turn over adalah keluar masuknya tenaga kerja atau perputaran karyawan di suatu organisasi dengan ukuran tertentu.

D. Adanya pemogokan

Dengan adanya pemogokan berarti menunjukkan bahwasanya tenaga kerja itu tidak mempunyai rasa kedisiplinan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya.

2.1.5. Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai di dalam waktu yang singkat ataupun lama. Peningkatan ini tidak terjadi hanya karena untuk mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangka sasaran yang jelas dan standar yang telah disetujui.

Menurut Mathis & Jackson dalam Kurniawati (2021:120). Menyatakan bahwa penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja dan penilaian hasil.

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena disaat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Produktivitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan.

Sebagian kelanjutan dari pembahasan mengenai pengertian kinerja karyawan, penting untuk memahami tujuan dari penilaian kinerja itu sendiri. Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya (menurut Rivai dalam Kurniawati 2021:121).

Setelah memahami tujuan penilaian kinerja karyawan, langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja tersebut. Menurut Robbins dalam Silaen dkk (2021:6), indikator untuk mengukur kinerja karyawan meliputi beberapa aspek penting seperti:

1. Kualitas kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas

3. Ketepatan waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, Uang, dan bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat dimana seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan motivasi dan disiplin kerja dapat disajikan dibawah ini.

Nur A Rozalia, Hamida N Utami dan Ika Ruhana (2015) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pattindo Malang. Pada kasus ini, peneliti mengambil 82 orang responden dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa 55,1% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 50,605 yang lebih besar dari F tabel 3,112 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung untuk memotivasi kerja sebesar 5,925 dan untuk disiplin kerja sebesar 4,651, keduanya lebih besar dari tabel 1.990.

M. Effendi dan Febrie Yogie (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan paada PT PP london Sumatera Indonesia Tbk. Pada kasus ini, peneliti menggunakan metoode kuesioner yang terdiri dari tiga item variabel, yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Tehnik analisis data yang digunakam adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah 0,770%, yang berari bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 77,0% terhadap kinerja karyawan (Y). Sisa 23,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

Ilham Idrus, Hakim, Yasif Kamaruddin (2021), melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (IKI). Pada kasus ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan angka atau skala numerik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden pada variabel terbagi menjadi tiga kategori : kategori tinggi dengan 19 orang (12,4%), diikuti oleh kategori tinggi dengan 19 orang (12,4%) dan kategori rendah dengan 32 orang (20,9%). Dari analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja di PT Industri Kapal Indonesia, dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi berkontribusi sebesar 3,50%. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlalu diperusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan.

Natalia Susanto (2019), melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka. Pada kasus ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 60 responden yang diambil menggunakan tehnik probability sampling. Data yang dikumpulkan melalui penyebaran angket dengan likert lima poin dan menggunakan spss. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja, semuanya memiliki

pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 6,101 + 0,285 (X1) + 0,228 (X2) + 0,340 (X3)$, dimana X1, X2 dan X3 masing-masing mewakili motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,779 menunjukkan bahwa 77,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Analisis uji t menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan untuk motivasi kerja (0,016), kepuasan kerja (0,030) dan disiplin kerja (0,003) yang semuanya lebih kecil dari 0,05. Uji F juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan fit, dengan nilai F sebesar 70,158 dan signifikansi 0,000. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT Rembaka.

Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus dan Syahrums Agung (2023), melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. Pada kasus ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 46 karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai original sample sebesar 0.389, T-statistics 3.442 (lebih besar dari 1.96), dan P-value 0.001 (kurang dari 0.05). selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai original sampel 0.602, T-statistics 5.503 dan p-value 0.000. lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai original sample 0.041, T-statistics 6.757 dan P-value 0.000. selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja melalui kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai original sampel 0,506, T-statistics 4.194 dan P-value 0.000. secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor.

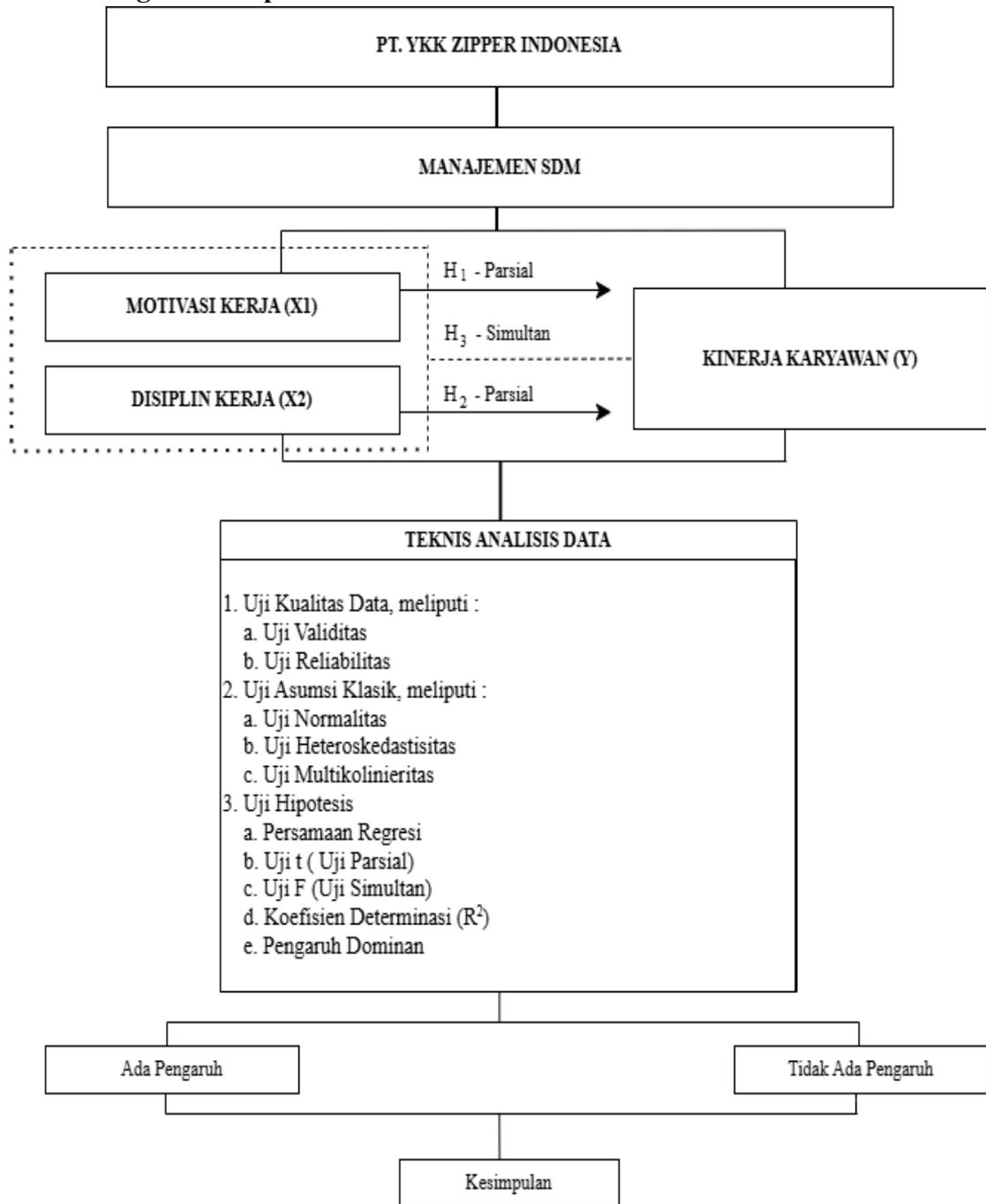
Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Nur A Rozalia Hamida N Utami Ika Ruhana	pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pattindo Malang	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	<p>Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan t hitung melebihi tabel.</p> <p>Analisis regresi linier berganda juga menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel, menandakan pengaruh signifikan kedua variabel secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
M. Effendi Febrie Yogie	pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan paada PT PP london Sumatera Indonesia Tbk.	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	<p>Nilai F hitung adalah 46,789 dengan tingkat keyakinan 95% dan $\alpha = 5\%$, sedangkan Ftabel adalah 3,33. Karena F hitung lebih besar dari Ftabel, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PP London Sumatera</p>

				Indonesia Tbk. Bukit Hijau Estate.
Ilham Idrus Hakim Yasif Kamaruddin	pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (IKI)	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 32,6% terhadap kinerja. Sisa 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selain itu, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga PT Tentrem Sejahtera fokus pada peningkatan motivasi untuk mencapai kinerja yang memuaskan.
Natalia Susanto	pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka	Motivasi kerja, Kepuasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi t sebesar 0,003. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Indikator disiplin kerja tertinggi adalah keefektifan waktu,

				yang mencerminkan kepuasan karyawan terhadap arahan untuk meningkatkan kinerja. Namun, indikator kepatuhan terhadap peraturan menunjukkan nilai terendah, menandakan bahwa kepatuhan karyawan terhadap peraturan masih rendah.
Tifani Nur Adinda Muhamad Firdaus Syahrums Agung	pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor	Motivasi kerja Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Penelitian menunjukkan bahwa di PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan (T statistics 3.442, P value 0.001), disiplin kerja dan kinerja karyawan (T statistics 5.503, P value 0.000), serta motivasi kerja dan disiplin kerja (T statistics 6.757, P value 0.000). Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2025)

2.4. Hipotesis

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

1. Hipotesis 1

Ho : $\beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ZIPPER INDONESIA.

H1 : $\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ZIPPER INDONESIA.

2. Hipotesis 2

Ho : $\beta_2 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ZIPPER INDONESIA.

H1 : $\beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ZIPPER INDONESIA.

3. Hipotesis 3

Ho : $\beta_1, \beta_2 = 0$, berarti secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ZIPPER INDONESIA.

H1 : $\beta_1, \beta_2 \neq 0$, berarti secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ZIPPER INDONESIA.