

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Melayu SP. Hasibuan). Pengelolaan Sumber Daya Manusia mempunyai karakteristik yang unik dibandingkan dengan pengelolaan sumber daya lainnya. Karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan dan kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia mempunyai implikasi yang luas.

George Terry dalam Restanti mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan praktik kebijakan yang dilakukan seorang manajer dalam menjalankan sumber daya manusia melalui proses penyaringan, perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pengimbalan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam sebuah organisasi, baik di organisasi swasta (*private sector*) maupun di organisasi publik (*public sektor*). Sumber daya manusia menjadi tulang punggung bagi pergerakan roda organisasi. Apabila pergerakannya lancar, maka pencapaian visi dan misi organisasi akan cepat terwujud. Selain sumber daya manusia, faktor lain yang tak kalah pentingnya

adalah bagaimana mengelolah sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan manusia (pegawai) sangat berbeda dengan pengelolaan asset organisasi lainnya. Hal ini terjadi karena kompleksitas dalam pengelolaan pegawai yang sangat tinggi (Rejeki, 2020:122).

Sumber daya manusia, salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah. Sumber Daya Manusia ini satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia ini salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi atau instansi pemerintah sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada (Siagian 2020:21). Selanjutnya Flippo mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia di sebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompensasi, integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

**b. Tujuan Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif manusia atau pegawai kepada organisasi atau perusahaan dengan cara yang strategis, etis dan bertanggung jawab secara sosial. Dapat dipahami bahwa segala aktivitas organisasi untuk mencapai misi dan tujuan bergantung pada orang-orang yang memimpin organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya harus dikelola secara efisien agar berhasil mencapai misi dan tujuan organisasi.

**c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Berikut fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisasikan seluruh pegawai dengan menentukan pembagian peran, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integritas, dan koordinasi dalam organisasi.
3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian adalah kegiatan mengatur seluruh pegawai untuk memastikan bahwa mereka mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.
5. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Kompensasi mengacu pada pemberian uang atau barang, secara langsung atau tidak langsung kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
7. Pengintegrasian adalah kegiatan yang mempersatukan kepentingan suatu perusahaan dan kebutuhan pegawainya, sehingga tercipta suatu kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan memelihara dan meningkatkan kondisi mental dan fisik serta loyalitas pegawainya agar dapat terus bekerja bersama hingga pensiun.
9. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
10. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Definisi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.

Motivasi adalah proses yang memungkinkan seseorang menyelesaikan suatu tugas dengan semangat karena ingin melakukannya. Motivasi merupakan salah satu hal terpenting dalam kehidupan seseorang. Setiap orang mempunyai motivasi untuk melakukan sesuatu, namun hal ini dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, tekun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. seorang pemimpin harus mampu mendorong, dan memberikan semangat yang memotivasi kepada pegawai agar pegawai terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik.

Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi saat bekerja pun tidak akan merasakan kesulitan saat mengerjakan tugas-tugasnya. Ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik.

Serta akan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan. Motivasi juga dapat mendorong pegawai agar lebih terlibat dalam pekerjaan atau kegiatan perusahaannya. Antusiasme tersebut ditunjukkan melalui rendahnya angka pengunduran diri, kehadiran mereka yang selalu sempurna, dan hubungan baik antar rekan kerjanya. Sebagai bentuk alasan kenapa motivasi itu sangat penting.

#### **b. Faktor –faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari faktor internal dan eksternal, yaitu :

1. Faktor internal
  - a. Keinginan untuk hidup mencakup kebutuhan untuk mendapatkan kompensasi yang layak, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
  - b. Keinginan untuk mendapat penghargaan, seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati, untuk mendapat status sosial yang tinggi.
  - c. Hasrat akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin dalam arti positif, yaitu keinginan menjadi kepala.
2. Faktor eksternal
  - a. Kondisi lingkungan kerja. Keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang melaksanakan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- b. Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam pekerjaan adalah memberikan arahan, bimbingan kerja bagi pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan.
- c. Adanya jaminan pekerjaan. Mereka bekerja tidak hanya hari ini, tetapi mereka berharap mereka bekerja sampai cukup umur di satu perusahaan.
- d. Status dan tanggung jawab. Status pada jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan dambaan bagi setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukannya.

### c. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

#### 1. Motivasi positif

Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

#### 2. Motivasi negatif

Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini

semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Berikut beberapa indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja, yaitu:

##### **1. Dorongan mencapai tujuan**

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

##### **2. Semangat kerja**

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

##### **3. Inisiatif dan kreativitas**

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.



#### 4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

### 3. Disiplin Kerja

#### a. Definisi Disiplin

Istilah disiplin (*discipline*) dapat diartikan sebagai tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri (kendali diri). Disiplin juga dimaknai sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional, sadar, tidak memaksakan perasaan sehingga tidak emosional. Kedisiplinan pada umumnya terlihat pada perilaku seseorang dalam menjalankan tugasnya. Lebih khusus lagi, disiplin mencakup aspek sikap yang berkaitan dengan spiritualitas seseorang.

Menurut Siagian (Wau, Samalua Waoma, 2021) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. penerapan disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik para pegawai untuk mematuhi. dan menaati peraturan, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan.

Disiplin kerja yang baik bagi pegawai akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan dapat memberikan dampak yang baik juga dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Dengan begitu perusahaan akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin**

Berikut faktor-faktor dari disiplin kerja yang terdiri dari lima point yaitu :

- 1) Frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat keterlambatan maka pegawai tersebut telah memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi
- 2) Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pada pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam

melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

### **c. Jenis-jenis disiplin**

Berikut beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Disiplin Preventif. Dalam hal ini menggerakkan pegawai untuk mengikuti kebijakan dan aturan kerja yang ditetapkan perusahaan. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan berdisiplin.
- 2) Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif sanksi diberikan kepada pegawai yang melanggar disiplin, sehingga memungkinkan pegawai dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

### **d. Indikator Disiplin**

Menurut Agustini (2019) pada dasarnya banyak indikator yang dapat mempengaruhi kedisiplinan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang dipatuhi oleh seluruh

anggota organisasi.

- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

#### **4. Kinerja Pegawai**

##### **a. Definisi Kinerja Pegawai**

Pada dasarnya pengertian kinerja (*performance*) dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memaknainya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja memberikan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* selama satu periode tertentu.

Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rosmaini & Tanjung, 2019:4).

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (Salam et al., 2021)

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan adalah wujud dari performa atau kinerja pegawai. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap pegawai apakah pegawai tersebut

Menurut Mardjuni (Syafuruddin, 2021) kinerja juga adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada pegawai agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan di samping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian menurut Naharudin dan Sadegi dalam jurnal (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021) membuktikan kinerja pegawai tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan pegawai itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan pegawai dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan

produktivitas pegawai yang juga berujung pada kinerja.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Kinerja bisa berdampak pada lingkungan yang bisa mempengaruhi citra perusahaan. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dirinya sendiri dan dari luar. Faktor dari dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku yang mempunyai pengaruh pada kinerja. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar pegawai, dan lingkungan kerja tempat pegawai bekerja.

#### **c. Indikator Kinerja**

Berhasil tidaknya pelayanan yang diberikan suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja individu dan kelompok. Asumsikan jika kinerja pegawai meningkat maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Berikut indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas. Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja. Kesiapan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

- 3) Tingkat kehadiran Jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama priode tertentu.
- 4) Kerjasama antara pegawai. Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 5) Kepuasan kerja Pegawai merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Faishal Al Barkah (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Jayanti, Kabupaten Tangerang)	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Indah Lestari (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan pengelolaan keuangan dan Aset Daerah (Bpkad)	Hasil penelitian ini bahwa: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Tegal

Lanjutan tabel 1

No.	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Kabupaten Tegal	<p>denan nilai t hitung sebesar 2,368.</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Tegal dengan nilai t hitung sebesar 2,606</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Tegal dengan nilai t hitung sebesar 2,109.</p> <p>4. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor BPKAD Kabupaten Tegal dengan nilai f hitung sebesar 49,708.</p>



Lanjutan tabel 1

No.	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Rafi Muhammad Dzaky (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Kabupaten Temanggung.	<p>Dari hasil pengujian data, diperoleh sebuah kesimpulan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja Berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis <math>t</math> hitung (<math>3.081 &gt; t</math> tabel (<math>2.055</math>)) dan sig (<math>0.005 &lt; 0 &gt;</math> hitung (<math>1.246 &lt; t &gt;</math> tabel (<math>2.055</math>)) dan sig (<math>0.224 &gt; 0.050</math>)).</li> <li>2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis bahwa <math>t</math> hitung (<math>0.679 &lt; t &gt;</math> tabel (<math>2.055</math>)) dan sig (<math>0.503 &gt; 0.050</math>).</li> <li>3. Semua variabel Independen Berpengaruh</li> </ol>

			signifikan	secara
--	--	--	------------	--------

Lanjutan tabel 1

No.	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			simultan terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis Fhitung (20.135) > Ftabel (2.960) dan sig 0.000 < 0 >.
4.	Hapidin Hapidin (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Pegawai (Studi Madya Jakarta Utara)	<p>Hasi penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>3. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ol>

Lanjutan tabel 1

No.	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Akhmad Suhaeli Wardana (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap)	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara persial dengan nilai t hitung 4590 lebih besar dari t tabel 1,668 dengan nilai signifikan 0,00. Sedangkan hasil pada uji F diperoleh nilai F hitung 40.588 &gt; dari F tabel 2,39 dengan nilai signifikan 0,00 yang berarti motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar 55,5% sisanya</p>

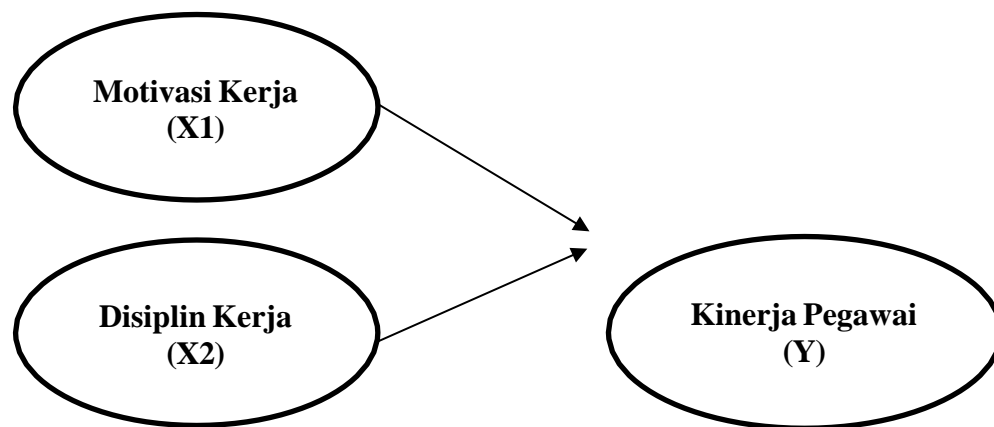
			sebesar	44,5%
--	--	--	---------	-------

Lanjutan tabel 1

No.	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat kita simpulkan bahwa kerangka berpikir merupakan penjelasan konseptual yang bersifat sementara mengenai keterhubungan antar setiap objek permasalahan berdasarkan teori. Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, maka digambarkan bentuk kerangka pemikiran yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu, maka hipotesis simultan yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar.
2. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum (PDAM) Kota Makassar.