

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian MSDM

MSDM merupakan sebuah aspek manajemen yang secara individual mengkaji kaitan serta kinerja pada sebuah organisasi perusahaan. SDM pada hakikatnya merupakan role model yang hebat dan memegang peranan penting dalam kesuksesan suatu perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci berhasilnya maksud perusahaan. MSDM yakni proses dimana manajer menerapkan strategi agar mencapai, menjaga, serta memajukan karyawan baik secara aspek mutu ataupun kapasitas, sehingga pegawai bisa digunakan dengan cara benar serta tepat untuk memperoleh maksud organisasi perusahaan. (Sofyan Tsauri 2013)

##### 2. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Aktivitas MSDM juga lances dan meningkat, jika bisa menjalankan peran MSDM dengan cara nyaman serta efektif pada pelaksanaannya. Adapun fungsi MSDM pendapat (Hasibuan 2007) :

- a) Perencanaan (*Planning*). Perencanaan merupakan merancang pekerja dengan baik yang benar serta tepat guna memenuhi kebutuhan perusahaan memperoleh maksud mereka.
- b) Pengorganisasian (*Organizing*). Pengorganisasian adalah proses pengorganisasian seluruh karyawan dalam menentukan pembagian

kerja, dalam hubungan industrial, dalam dewan direksi, prakitan mandiri dan integrase desain.

- c) Pengarahan (*Directing*). Pengarahan merupakan suatu aktivitas menunjukkan bagi semua karyawan yang ingin berkolaborasi serta bekerja dengan cara baik serta tepat untuk mendukung mencapai maksud organisasi, karyawan, serta sosial.
- d) Pengendalian (*Controlling*). Pengendalian ialah aktivitaas untuk memantau semua karyawan untuk memastikan bahwa mereka mematuhi semua peraturan dari perusahaan serta bekerja dengan rencana.
- e) Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*). Pengadaan tenaga kerja merupakan Proses menarik, menyeseleksi, menempatkan, penyesuaian, serta rekrutmen guna memperoleh karyawan yang memenuhi keperluan industri.
- f) Pengembangan (*Development*). Penembangan merupakan tahapan pengembangan kemahiran teknis, konseptual, teoritis serta moral lewat pelatihan serta pendidikan.
- g) Kompensasi (*Compensation*). Kompensasi yakni Pemberi tunjangan langsung, serta tak langsung, produk atau dana terhadap karyawan menjadi upah balas jasa yang diberi oleh perusahaan.
- h) Pengintegrasian (*Integration*). Pengintegrasian ialah suatu tindakan agar menggabungkan keperluan perusahaan dan keperluan ppegawai, supaya terbentuk kerjasama yang sesai serta menghasilkan.

- i) Pemeliharaan (*Maintenaince*). Pemeliharaan ialah Tindakan agar mengamati ataupun mengembangkan keadaan fisik, psikis serta kepatuhan pegawai supaya dapat berkolaborasi dengan baik sampai pensiun
- j) Kedisiplinan (*Discipline*). Disiplin merupakan Kegiatan atau kesadaran akan kepatuhan terhadap tata tertib perusahaan serta aturan kemasyarakatan
- k) Pemutusan kaitan karyawan (*Separation*). pemutusan kaitan pekerjaan antara perorangan dengan industri.

## **B. Landasan teori**

### **1. Kinerja**

#### **a. Pengertian kinerja.**

Kinerja sering kali dikatakan menjadi keberhasilan individu pada melakukan sebuah tugas pekerjaan. Kinerja ialah pencapaian atau tingkat keberhasilan yang telah dicapai seseorang atau perusahaan ketika melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu (Silaen N. R. 2021). Sedangkan menurut (Ichsan R N 2020). Kinerja yaitu hasil pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap karyawan untuk membantu suatu badan usaha untuk mewujudkan dan mencapai tujuannya. Pada hakikatnya kinerja manusia adalah fenomena yang berperilaku khusus sebab tiap pegawai mempunyai level keterampilan yang berbeda. Kinerja seseorang terkait terhadap keterampilan, keahlian, upaya serta peluang yang di dapatnya.

#### **b. Indikator kinerja**

Menurut (Silaen N. R. 2021). Agar menguji indikator kinerja bisa menerapkan indikator antara lain :

1. Kuantitas kerja.

Kualitas ini dicapai secara membedakan beban pekerjaan yang dibutuhkan dengan kapasitas seharusnya.

2. Kualitas kerja.

Kualitas ini menentukan terhadap kriteris pekerjaan yang diperoleh relatif terhadap total pekerjaan. kualitas ini mencakup kecermatan, kewaspadaan, keapikan terhadap menjalankan pekerjaan yang diberikan, menggunakan dan pemeliharaan alat, memiliki keterampilan serta kemampuan bekerja.

3. Pemanfaatan waktu.

Pemanfaatan waktu yaitu menggunakan wktu sesuai dengan kebijakan perusahaan.

4. Tingkat kehadiran.

Anggapan yang dipakai pada kriteria ini yaitu apabila kedatangan pegawai berada dibawah kriteria kerja yang telah ditentukan, lalu pegawai itu tak juga bisa memberi peran serta yang maksimal kepada perusahaan.

5. Kerja sama.

Evaluasi yang didasarkan pada partisipasi seluruh staf guna memperoleh maksud yang sudah ditentukan juga mendampaki kesuksesan pelayanan yang dipantau.

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Pegawai ialah sebuah model ataupun konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mendampakinya. Menurut (Mahmudi 2010) faktor-faktor yang mendampaki performa antara lain :

1. Faktor individual, mencakup; pemahaman, kemampuan keahlian (skill), kepercayaan diri, semangat serta kesetiaan yang dipunyai bagi tiap orang.
2. Faktor kepemimpinan, mencakup: mutu pada memberi dukungan atau motivasi, antusiasme, petunjuk serta dorongan yang memberikan oleh manajer serta pemimpin tim.
3. Faktor tim, mencakup: mutu antusiasme serta semangat yang diberi oleh teman kerja, keyakinan antara sesama anggota tim, kekompakan tim serta kekuatan atau keakraban jumlah kelompok.
4. Faktor sistem, mencakup: sistem kerja, sarana ataupun prasarana yang disediakan bagi lembaga, tahapan organisasi, serta budaya kerja pada lembaga.
5. Faktor kontekstual (situasional), mencakup: desakan serta perubahan kawasan luar serta dalam.

## 6. Motivasi

### a. Pengertian motivasi kerja

Salah satu industri juga mampu memperoleh maksudnya jika di dukung oleh karyawan yang berkualitas, termasuk karyawan yang mempunyai

motivasi yang sangat baik. Menurut (Syahyuti 2010) semangat bekerja yaitu kekuatan penggerak yang memungkinkan individu agar bekerja dengan membaik. (Hasibuan 2007) Motivasi merupakan suatu daya penggerak yang memberi motivasi dalam bekerja personal, supaya ia bersedia berkolaborasi serta berprofesi dengan baik serta bersatu dalam segala upaya untuk menyelesaikan pekerjaan. Motivasi ialah spek yang terpenting pada usaha tiap kelompok individu yang berkolaborasi agar memperoleh sebuah maksud. Sebab tiap orang mempunyai kebutuhan dan keinginan yang memegang peran penting dalam kemampuannya, dengan demikian individu termotivasi untuk berperilaku dan mengambil tindakan.

**b. Indikator motivasi kerja**

Pada penelitian ini, indikator semangat kerja pendapat (Syahyuti 2010). yaitu antara lain :

1. Dorongan mencapai tujuan

Personal yang mempunyai semangat yang erat agar memperoleh kinerja yang baik, yang nantinya juga mempengaruhi maksud dari perusahaan tersebut.

2. Semangat kerja

Mendorongan individu agar bekerja lebih keras, lebih baik dan konsisten dan konsekuen untuk memperoleh maksud yang telah ditentukan oleh perusahaan ataupun lembaga.

3. Inisiatif

Kemampuan seorang pekerja ataupun pegawai agar mengawali ataupun melanjutkan pekerjaan dengan sekuat tenaga tak adanya bawaan dari orang lainnya atau berdasarkan keinginan sendiri.

4. Kreatifitas

Keahlian seorang karyawan agar mengeksplorasi hubungan baru serta menciptakan gabungan baru untuk menciptakan suatu yang baru. Pada aspek ini suatu yang baru tidak bermaksud belum ada lebih dahulu, namun hal baru ini merupakan suatu yang tak pernah diketahui lebih dahulu.

5. Rasa tanggung jawab

Memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang mereka laksanakan agar pekerjaan selesai dengan tepat waktu.

c. **Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Pendapat (Silaen N. R. 2021). Motivasi dalam proses diri individu juga didampaki dari faktor yaitu antara lain :

1) Faktor eksternal :

a) Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Yaitu seperangkat aktivitas fasilitas serta infrastruktur pada lingkungan pegawai yang melaksanakan pekerjaan dan bisa mendampaki kerja itu sendiri.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi yaitu awal pendapatan penting guna pekerja agar menafkahi dirinya dan keluarga. Upah yang adil menjadi motivasi yang sangat efektif untuk perusahaan agar membawa karyawannya agar berprofesi dengan lebih membaik.

c) Supervisi yang baik.

tugas supervisi pada sebuah kerja ialah untuk memberi sebuah arahan serta membina pekerjaan pegawai supaya bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan tanpa melakukan kesalahan.

d) Adanya penghargaan atas prestasi.

Tiap individu bersedia bekerja keras serta berkorban demi perusahaan untuk mendapatkan pengakuan atas prestasinya serta jenjang karir yang nyata di pada industri.

e) Status dan tanggung jawab.

Kedudukan serta Status pada suatu pekerjaan yaitu impian setiap pekerja ketika bekerja di sebuah perusahaan.

f) Peraturan yang berlaku.

Untuk instansi atau organisasi besar, umumnya terdapat banyak kategori pekerjaan yang harus diikuti oleh seluruh karyawan.

2) Faktor internal :

a) Keinginan agar bisa hidup

Termasuk keperluan tiap individu yang hidup dimuka bumi ini.

Keinginan agar bisa hidup mencakup keperluan agar :

1. Mendapatkan imbalan yang layak



2. Bekerja yang baik meskipun pendapatan tak demikian layak

3. Keadaan pekerjaan yang tenang serta tentram

b) Keinginan agar bisa mempunyai

Kehendak agar bisa mempunyai objek bisa membawa individu agar ingin melaksanakan pekerjaan

c) Keinginan agar mendapatkan penghargaan

Individu ingin bekerja dikarenakan terdapatnya kemauan agar diakui, dihormati oleh individu lain.

d) Keinginan agar berkuasa

Keinginan agar berkuasa serta membawa individu agar bekerja.

## 7. Disiplin

### a. Pengertian disiplin kerja

Menurut (Hasibuan Malayu S. P. 2020) Disiplin ialah pemahaman serta kesiapan individu untuk mematuhi peraturan dalam perusahaan serta norma-norma dalam social yang berjalan. Disiplin kerja ialah perilaku karyawan yang berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan semua pekerjaan dan mematuhi semua peraturan perusahaan, mereka juga bersedia untuk menerima hukuman apa pun jika mereka melanggar kewajiban yang telah diberikan kepada mereka. (Illanisa et al 2019), sedangkan pendapat (Supomo 2018) disiplin kerja adalah sikap ataupun perbuatan yang ditunjukkan oleh individu karyawan pada sebuah organisasi agar senantiasa mengikuti, menghargai, serta menghormati berbagai aturan serta norma yang sudah ditetapkan oleh sebuah organisasi agar memperoleh maksud lembaga. Disiplin

perkerjaan yang membaik menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar pada bekerja yang diberi kepada seseorang. Aspek ini akan meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai, yang berpengaruh terhadap pencapaian maksud organisasi.

#### **b. Indikator kedisiplinan**

Menurut (Hasibuan Malayu S. P. 2020) Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin karyawan dalam sebuah organisasi antara lain :

##### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan serta kemampuan juga mendampaki taraf ketertiban seorang pegawai. Sasaran yang hendak diperoleh juga nyata, terdefinisi dengan cara optimal, juga lumayan ambisius agar sesuai dengan kemampuan karyawan. Artinya tujuan (pekerjaan) yang diberikan terhadap pegawai juga serupa dengan kompetensi pegawai yang berhubungan, supaya pegawai tersebut bekerja dengan baik serta disiplin.

##### 2) Teladan kepemimpinan

Teladan pemimpin paling berfungsi terhadap menetapkan kedisiplinan pegawai sebab pemimpin menjadi contoh serta teladan oleh karyawannya. Pemimpin perlu memberi teladan yang baik, disiplin, jujur, adil dan mencocokkan perkataan dengan tindakan. Dengan keteladanan atasan yang baik maka kedisiplinan karyawan juga semakin baik. Apabila atasan tidak memberikan contoh yang baik (tidak tertib), lalu bawahan pun tidak tertib.

##### 3) Balas jasa

Balas jasa (gaji serta kesejahteraan) hendak mendampaki kedisipinan pegawai sebab balas jasa juga memberi kesenangan serta kesukaan pegawai pada pekerjaannya. Apabila kecintaan karyawan makin membaik pada kerja, kedisiplinan mereka juga makin membaik lagi.

4) Keadilan

Keadilan juga membawa terbentuknya kedisiplinan pegawai, kerana ego serta perilaku individu yang sering menganggap pribadinya perlu serta ingin dianggap serupa dengan individu lain.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) merupakan perbuatan sangat praktis serta baik untuk membentuk kedisiplinan bagi pegawai perusahaan. Pada waskat yang artinya pimpinan wajib aktif serta langsung memantau perbuatan, moral, sikap, keinginan kerja, serta prestasi kerja karyawannya. Aspek ini artinya pimpinan tetap ada/ hadir pada tempat kerja supaya bisa memantau serta memberi arahan, apabila terdapat karyawannya yang mengahadi kesulitan pada menjalankan pekerjaannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berfungsi perlu pada pemeliharaan ketertiban pegawai. Pada hukuman yang makin berat, pegawai juga makin enggan menyalahi kebijakan instansi, perbuatan tidak patuh pada peraturan pegawai juga berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin pada melaksanakan perbuatan juga mendampaki kedisiplinan karyawan industri. Atasan mesti perkasa serta teguh, berbuat agar sanksi tiap karyawan yang tak patuh pada peraturan dengan hukuman yang ditentukan. Ketegasan manajemen dalam menegur serta menghukum tiap pegawai yang disiplin juga menciptakan kedisiplinan yang positif terhadap industri.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang harmonis antara manusia dan rekan kerja berkontribusi dalam menciptakan disiplin yang baik di perusahaan. Manajer perlu berupaya membentuk kondisi keselarasan dan kaitan antar manusia yang kohesif, secara vertikal dan horizontal, diantara seluruh pegawainya. Terciptanya hubungan yang harmonis antar manusia akan menciptakan kawasan serta kondisi kerja yang menyenangkan.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Pendapat (Saydam 1996), terhadap dasarnya banyak aspek yang mendampaki tingkat disiplin seorang pegawai, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Tinggi rendahnya pemberian kompensasi.
- 2) terdapat tidaknya pantauan atasan.
- 3) Terdapat tidaknya keteladanan atasan pada intansi.
- 4) Terdapat tidaknya aturan jelas yang bisa dijadikan pegangan.
- 5) Keberatan atasan pada menetapkan keputusan atau perbuatan.
- 6) Tak terdapatnya perhatian kepada pegawai.

7) cipakannya budaya yang menunjang berdirinya disiplin.

### C. Penelitian Terdahulu

Hasil observasi sebelumnya bisa dijadikan pedoman guna observasi sekarang, meskipun di temukan banyak perbedaan observasi objek, subjek, variable, sehingga metode analisis yang dipakai dan indikator yang diamati.

*Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu*

No	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	(Nurjaya 2021)	Terdapat variabel disiplin pekerjaan serta semangat kerja pada performa pegawai	Terdapat perbedaan pada lokasi serta terdapat variabel lingkugan kerja. sampling jenuh atau sensus. teknik uji data menerapkan analisis inferensial dengan menerapkan regresi linear berganda.	Disiplin pekerjaan berdampak positif serta signifikan pada perfoma tenaga kerja, kawasan kerja berdampak positif serta signifikan dalam performa tenaga kerja, motivasi kerja berdampak positif serta signifikan pada performa tenaga kerja
2	(Abidin & Budiono 2023)	Terdapat variabel semangat kerja, disiplin pekerjaan pada performa pegawai	Terdapat perbedaan pada lokasi serta terdapat Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, sampel menggunakan teknik Nonprobality Sampling	Motivasi kerja dengan cara parsial takberdampak berpengaruh secara langsung serta signifikan pada kinerja pegawai, Gaya atasan, Disiplin pekerjaan, serta kwasan pekerjaan dengan cara parsial engan cara sedcara

				langsung dengan cara signifikan pada performa, dengan cara simultan variabel Gaya atasan, Disiplin pekerjaan, kawasan pekerjaan, serta semangat Kerja berdampak pada performa
3	(Jufrizen 2021)	Terdapat variabel Disiplin Kerja Terhadap performa pegawai lewat semangat bekerja.	Terdapat perbedaan di lokasi serta terdapat variabel fasilitas kerja. teknik uji data menggunakan Partial Least Square.	Sarana pekerjaan pada performa pegawai positif serta signifikan, disiplin pekerjaan pada performa pegawai positif serta signifikan, semangat pekerjaan pada performa pegawai positif serta signifikan, sarana pekerjaan pada semangat bekerja positif serta signifikan, disiplin pekerjaan pada semangat bekerja positif serta signifikan, semangat bekerja menjadi variabel mediator tak berfungsi menjadi mediasi dalam dampak sarana pekerjaan pada performa, semangat bekerja menjadi mediator tak berfungsi menjadi mediasi

				dalam dampak disiplin pekerjaan pada performa
4	(Purnawijaya 2019)	Terdapat variabel Pengaruh Disiplin pekerjaan pada performa pegawai.	Ada perbedaan di lokasi serta terdapat variabel fasilitas kerja. teknik uji data menerapkan analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, juga uji hipotesis.	Disiplin Kerja berakibat Signifikan serta Positif dalam performa, fasilitas tak berdampak signifikan, tetapi mempunyai arah dampak yang positif pada kinerja
5	(Ichsan R N 2020)	Terdapat variabel dampak Disiplin pekerjaan pada performa	Terdapat perbedaan pada lokasi serta teknik data Regresi Linier Sederhana	Diperoleh Bahwasanya Disiplin pekerjaan berdampak Signifikan pada performa pegawai
6	(Adha 2019)	Terdapat variabel dampak semangat pekerjaan pada performa pegawai	Terdapat perbedaan di lokasi serta terdapat variabel Lingkungan pekerjaan, Budaya Kerja,	kawasan pekerjaan serta adat pekerjaan berdampak positif serta signifikan dalam performa pegawai, semangat pekerjaan tak berakibat dalam performa pegawai.
7	(Susanto 2019)	Terdapat variabel dampak semangat pekerjaan serta Disiplin	Terdapat perbedaan pada lokasi serta terdapat variabel	Motivasi Kerja Memiliki motivasi kerja memilik dampak pada Kinerja

		pekerjaan pada performa pegawai	kepuasan kerja, teknik probability sampling.	pegawai, kepuasan pekerjaan mempunyai dampak pada performa pegawai, Disiplin pekerjaan mempunyai dampak dalam performa pegawai.
8	(Andika Rindi 2019)	Terdapat variabel Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pegawai	Terdapat perbedaan pada lokasi serta terdapat variabel persaingan kerja, produktivitas kerja, kepuasan kerja, teknik data Analisis Jalur (Path Analysis).	Secara Simultan Motivasi Kerja berdampak Signifikan dalam performa pegawai. Secara Parsial semangat bekerja Juga berdampak Signifikan dalam performa pegawai. Motivasi bekerja berdampak Positif serta Signifikan pada kinerja karyawan.
9	(Illanisa et al 2019).	Terdapat variabel dampak Disiplin pekerjaan pada performa pegawai SD Islam Binar Indonesia Bandung	Terdapat perbedaan di lokasi serta teknik data Analisis Regresi Liner Berganda	Dampak Disiplin pekerjaan pada performa pegawai sejumlah 64,4% serta lebihnya 46,6% diidampaki dari Variabel Lainnya Diluar observasi. serta diamati Persamaan Struktur $Y = 15.265 + 0,668 X$ .



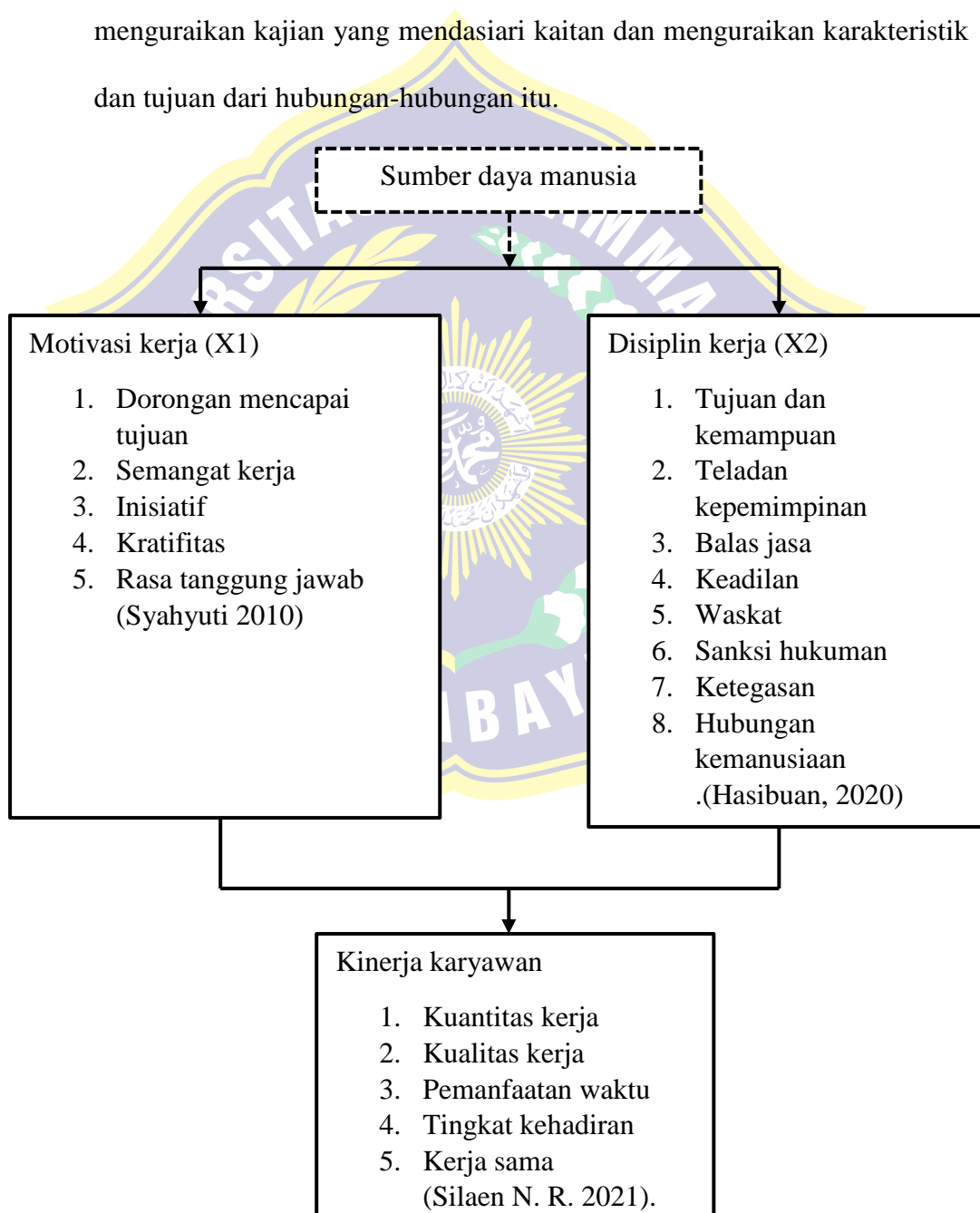
10	(Burhannudin 2019)	Terdapat variabel Disiplin pekerjaan, pada performa pegawai	Ada perbedaan di lokasi serta terdapat variabel Lingkungan Kerja, dan Komitmen,	Disiplin pekerjaan, kawasan pekerjaan, serta Komitmen Organisasional berdampak dengan cara Parsial pada performa pegawai, dan Ketiga Variabel Independen itu berdampak Dengan cara Simultan pada Kinerja Karyawan
11	(Roni Fadli 2020)	Terdapat variabel dampak Motivasi bekerja pada performa pegawai	Terdapat perbedaan di lokasi serta teknik data Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Dan Uji T Hitung.	Adanya dampakk Yang Positif Dan Signifikan Motivasi pada Kinerja Karyawan
12	(Fransiska Ekobelawati 2021).	Terdapat Variabel semangat bekerja pada performa pegawai	Ada perbedaan di lokasi serta terdapat variabel lingkungan kerja teknik data Kualitatif.	Pengaruh Positif Motivasi bekerja dalam performa pegawai, dampak Positif semangat bekerja juga Lingkungan pekerjaan dengan cara Bersama-Sama pada Kinerja Karyawan,

(sumber : peneliti 2023)

## D. Kerangka Konseptual dan model analisis

### 1. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual yaitu dasar dari semua tahapan observasi. Kerangka konseptual menguraikan atau menggambarkan kaitan diantara variabel, menguraikan kajian yang mendiasiari kaitan dan menguraikan karakteristik dan tujuan dari hubungan-hubungan itu.



### Gambar 2.1 kerangka konsep

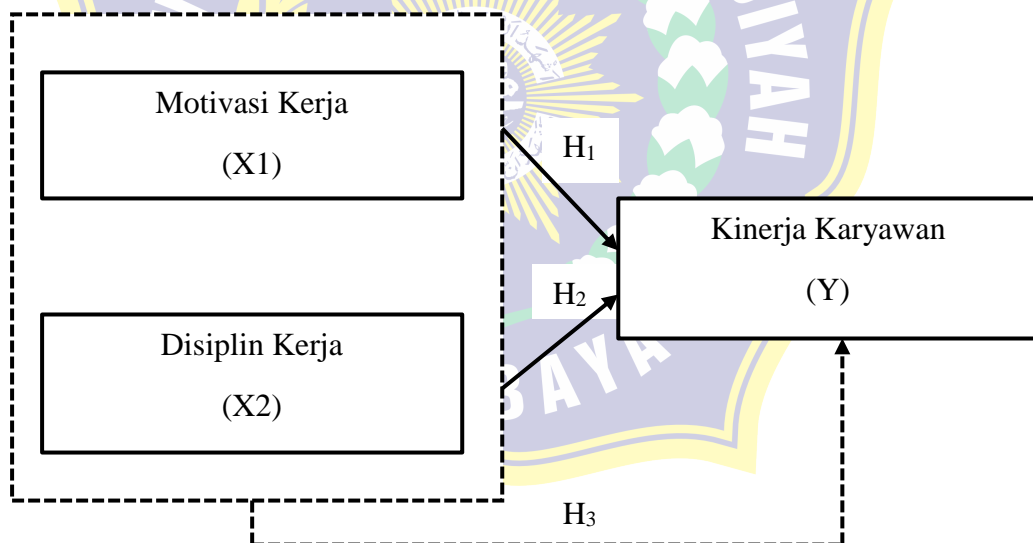
Ket :

—————→ = diteliti

-----→ = tidak diteliti

#### 2. Model analisis

Model analisis yaitu salah satu ilustrasi dari gabungan variabel yang dipakai pada observasi menjadi analisa data hingga memperoleh sebuah kesimpulan. Observasi ini menerapkan teknik data kuantitatif dengan variabel bebas yakni motivasi kerja serta disiplin kerja, serta variabel terikat yakni performa pegawai. Adapun model analisisnya adalah:



**Gambar 2.2 Model Analisis**

**Sumber : peneliti 2023**

Ket :

—————→ = Secara Parsial

-----→ = Secara Simultan

$H_1, H_2, H_3$  = Hipotesis Penelitian

### E. Hipotesis

Menurut (Fatihudin 2020). Berpendapat bahwasanya Hipotesis ialah jawaban sementara pada suatu persoalan yang yang ditetapkan, dan kebenaran jawaban itu juga terungkap atau dijelaskan dengan cara empirik lewat observasi yang juga dilaksanakan. Berdasarkan kerangka berfikir serta hasil penelitian empiris tersebut, lalu pengamat menyerahkan sebagian hipotesis observasi antara lain :

1. Diduga variabel motivasi kerja secara signifikan berdampak dalam kinerja pegawai PT Lintech Seaside Fasility
2. Diduga variabel disiplin kerja dengan cara signifikan berdampak pada performa pegawai PT Lintech Seaside Fasility
3. Diduga variabel motivasi kerja juga disiplin pekerjaann secara simultan berdampak dalam performa pegawai PT Lintech Seaside Fasility.