

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Sumber Daya Manusia

Dessler (2017) menyatakan bahwa keberadaan MSDM tidak sebatas berlandaskan terhadap aspek administratif ketenagakerjaan, namun juga untuk upaya meningkatkan kualitas, kemampuan, dan kontribusi sumber daya manusia agar sejalan dengan tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia mampu dipahami menjadi sebuah tahapan pengelolaan tenaga kerja dengan mencakup pengaturan hubungan kerja serta peranan karyawan dengan efektif juga efisien guna mendukung pencapaian tujuan organisasi juga kesejahteraan karyawan. Pandangan ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada manajemen dalam mengelola karyawan secara optimal. Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi salah satu fungsi strategis dalam organisasi dengan terdapat peran utama untuk mengelola manusia sebagai aset utama.

Sejalan dengan itu, Armstrong (2020) memandang manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis secara terintegrasi untuk mengelola karyawan sebagai aset bernilai tinggi. Pendekatan ini menekankan bahwa sumber daya manusia tidak sebatas faktor produksi,

namun mitra strategis dengan berperan aktif dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, MSDM harus selaras dengan strategi jangka panjang organisasi.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2017), manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian proses dengan mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, juga pengendalian terhadap tenaga kerja. Kegiatan tersebut meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, sampai penataan tenaga kerja, dengan keseluruhannya ditujukan dalam mencapai tujuan organisasi dengan berimbang diantara kepentingan organisasi dan individu.

Berdasarkan pandangan Dessler (2017); Hasibuan (2019); Armstrong (2020); Mangkunegara (2017), menunjukkan mengenai manajemen sumber daya manusia menjadi sebuah sistem pengelolaan secara terencana dan berkelanjutan dalam mengoptimalkan peran tenaga kerja. MSDM bukan hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi, melainkan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan karyawan, sehingga tercipta hubungan kerja secara harmonis juga berkelanjutan.

2. Disiplin Kerja

a) Pengertian Disiplin Kerja

McGregor (1960) mengemukakan konsep bahwa disiplin kerja dapat dipahami melalui pendekatan teori X serta Y. Dalam teori X, diasumsikan mengenai pada dasarnya karyawan cenderung menghindari pekerjaan dan

membutuhkan pengawasan serta kontrol yang ketat agar dapat bekerja secara disiplin. Oleh karena itu, disiplin dalam perspektif ini lebih bersifat eksternal, yaitu terbentuk karena adanya aturan yang tegas, pengawasan yang intensif, serta penerapan sanksi bagi pelanggaran. Sebaliknya, dalam teori Y, karyawan dipandang sebagai individu yang memiliki tanggung jawab, mampu mengendalikan diri, dan memiliki motivasi intrinsik untuk bekerja dengan baik. Dalam konteks ini, disiplin kerja tidak lagi semata-mata dipaksakan dari luar, melainkan tumbuh dari kesadaran dan komitmen individu terhadap pekerjaannya. Pendekatan ini menekankan pentingnya *self-discipline* sebagai bentuk kedisiplinan yang lebih berkelanjutan dan efektif dalam organisasi modern.

Menurut Dessler (2017), disiplin kerja adalah prosedur yang digunakan organisasi untuk menyadarkan karyawan yang melanggar aturan. Namun, Dessler menekankan bahwa tujuan utama disiplin bukanlah hukuman, melainkan pembentukan perilaku kerja yang sesuai dengan standar organisasi. Selain itu, Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan pengendalian perilaku individu melalui sistem aturan, norma, serta konsekuensi yang diterapkan dalam organisasi. Disiplin yang efektif akan menciptakan keteraturan kerja, meningkatkan kepatuhan, serta mengurangi penyimpangan perilaku di tempat kerja.

Menurut Mangkunegara (2017), kedisiplinan karyawan adalah ketika seorang karyawan patuh pada peraturan organisasi secara sadar. Kedisiplinan sangat memengaruhi perusahaan dan karyawan. Kedisiplinan

seharusnya dipandang sebagai latihan karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan. Karyawan yang lebih disiplin akan lebih produktif untuk perusahaan. Kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai karyawan yang selalu datang juga pulang tepat waktu, menyelesaikan tugasnya, dan mengikuti semua aturan perusahaan juga norma sosial yang terdapat.

Berdasarkan pendapat Hasibuan (2019), disiplin kerja dipahami sebagai kesadaran juga kesiapan setiap orang dalam menaati keseluruhan ketentuan, norma, juga aturan yang dibuat dalam organisasi. Penekanan utamanya terletak pada kepatuhan yang lahir dari kemauan sendiri, bukan karena tekanan semata. Dengan adanya disiplin, karyawan mampu menjalankan tugas secara tertib dan bertanggung jawab sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipengaruhi dari beberapa faktor, baik dengan berasal dari seseorang atau juga lingkungan organisasi. Penelitian dan kajian terdahulu mengidentifikasi beberapa faktor penting sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesadaran yang membuat individu berinisiatif untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan mematuhi aturan kerja. Studi menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan karena individu yang termotivasi cenderung taat pada sistem kerja (Ardianto & Feranita, 2025).

b. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dan pemberian contoh oleh atasan dapat memberi pengaruh kuat pada disiplin bawahan. Kepemimpinan yang jelas dan tegas membantu menciptakan budaya disiplin yang lebih tinggi (Tiopani et al., 2025).

c. Kompensasi dan Kesejahteraan

Sistem penghargaan yang adil dan kesejahteraan yang baik dapat mendorong karyawan untuk taat pada aturan kerja karena merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi (Tiopani et al., 2025).

d. Pendidikan dan Pelatihan

Program pelatihan memberikan pengetahuan tentang ekspektasi kerja, aturan, dan akuntabilitas, sehingga dapat memperkuat sikap disiplin dalam pekerjaan (Tiopani et al., 2025).

e. Pengawasan dan Sanksi

Pengawasan yang efektif dan penerapan sanksi terhadap pelanggaran aturan juga merupakan bagian penting dari sistem disiplin kerja, membantu memastikan ketaatan dan konsistensi perilaku kerja (Ardianto & Feranita, 2025).

c) Indikator Disiplin Kerja

Menurut (McGregor, 1960), disiplin kerja sebagai perilaku karyawan dalam mengikuti aturan dan standar kerja organisasi yang terbentuk melalui kombinasi antara pengendalian eksternal dan kesadaran internal. Indikator disiplin kerja meliputi:

a. Kehadiran

Kehadiran adalah tingkat kepatuhan karyawan dalam memenuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

b. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan karyawan untuk datang, memulai pekerjaan, dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan.

c. Kepatuhan terhadap Peraturan

Kepatuhan terhadap peraturan adalah kemauan karyawan untuk menaati seluruh aturan, kebijakan, dan prosedur kerja yang dibuat dalam organisasi.

d. Ketaatan terhadap Standar Kerja

Ketaatan terhadap standar kerja adalah kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar kualitas dan prosedur yang telah ditetapkan.

e. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran dan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas serta menjaga amanah pekerjaan secara maksimal.

3. Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Maslow (1954) berpendapat bahwa manusia memiliki kebutuhan akan rasa memiliki dan hubungan sosial. Dalam lingkungan kerja, dukungan

teman kerja, kerja sama tim, serta komunikasi yang baik menjadi bagian penting dalam memenuhi kebutuhan sosial karyawan. Ketika karyawan merasa diterima dan didukung oleh rekan kerjanya, maka motivasi kerja akan meningkat karena muncul rasa nyaman dan semangat dalam bekerja. Sedangkan, menurut Herzberg (1959), motivasi kerja merupakan dorongan internal yang muncul dari isi pekerjaan itu sendiri, khususnya ketika individu memperoleh kepuasan melalui pencapaian kerja, pengakuan, tanggung jawab, serta kesempatan untuk berkembang. Herzberg menekankan mengenai motivasi kerja dipengaruhi dari faktor intrinsik juga ekstrinsik. Faktor ekstrinsik atau hygiene factors berasal dari luar individu, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan antarpegawai, kebijakan perusahaan, dan pengawasan. Faktor-faktor tersebut sangat penting dalam mendorong semangat kerja karyawan serta mengurangi ketidakpuasan dalam bekerja.

Sutrisno (2016) mengatakan mengenai motivasi kerja sebagai faktor pendorong yang menimbulkan kemauan karyawan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Selaras terhadap itu, Vo *et al.* (2022) juga mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi psikologis dengan menjadi pendorong seseorang untuk memilih tindakan tertentu, serta menentukan intensitas, arah, dan keseriusan dalam mencapai tujuan pekerjaan.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dukungan yang membuat individu mau menunjukkan kemampuan, waktu, juga tenaganya dalam memperoleh

tujuan organisasi atau juga tujuan personal. Tingkat motivasi kerja karyawan mampu dipengaruhi beberapa faktor, baik dari individu atau juga eksternal. Maslow (1954) menjelaskan faktor Motivasi Kerja sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal berasal dari individu karyawan juga berhubungan terhadap kebutuhan, harapan, serta karakteristik individu.

a. Kebutuhan Individu

Setiap karyawan memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi melalui pekerjaannya, seperti kebutuhan ekonomi, rasa aman, pengakuan, maupun pengembangan diri. Semakin besar peluang pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga motivasi kerja yang terdapat mampu semakin besar.

b. Harapan dan Tujuan Pribadi

Karyawan yang memiliki tujuan karier secara jelas cenderung membuktikan motivasi kerja secara lebih tinggi. Mereka akan meningkatkan kinerja karena memandang pekerjaan sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

c. Sikap dan Persepsi terhadap Pekerjaan

Persepsi positif terhadap pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerja. Sebaliknya, apabila pekerjaan dianggap tidak menarik atau tidak memberikan manfaat, motivasi kerja cenderung menurun.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal berasal dari lingkungan organisasi dan dapat memengaruhi perilaku kerja karyawan.

a. Kompensasi

Pemberian gaji, insentif, dan tunjangan yang sesuai dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Kompensasi yang dianggap adil dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara aman, nyaman, juga mendukung aktivitas pekerjaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kondisi kerja secara baik juga mendukung mengurangi stres serta kelelahan.

c. Hubungan dengan Rekan Kerja dan Atasan

Interaksi antara karyawan dan atasan atau juga sesama rekan kerja secara harmonis dapat membuat suasana kerja secara kondusif. Hubungan sosial secara baik membuat karyawan merasa dihargai dan menjadi bagian dari organisasi.

d. Kesempatan Pengembangan Karir

Peluang untuk memperoleh pelatihan, peningkatan kompetensi, dan promosi jabatan dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

c) Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan konsep Maslow (1954), motivasi kerja karyawan mampu diukur melalui indikator berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar seseorang dapat mempertahankan kehidupannya. Dalam lingkungan kerja, kebutuhan ini berkaitan dengan kemampuan pekerjaan dalam memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan kebutuhan pokok lainnya. Apabila kebutuhan dasar ini terpenuhi, karyawan akan lebih fokus dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan mencerminkan keinginan individu untuk memperoleh perlindungan dari berbagai risiko yang dapat mengganggu kesejahteraan dirinya. Dalam organisasi, kebutuhan ini diwujudkan melalui kepastian kerja, perlindungan terhadap keselamatan kerja, serta adanya aturan yang jelas. Pemenuhan kebutuhan keamanan dapat menciptakan rasa tenang sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial berkaitan dengan keinginan individu untuk menjalin hubungan yang baik dengan orang lain dan menjadi bagian dari suatu kelompok. Dalam dunia kerja, kebutuhan ini tercermin melalui hubungan yang harmonis antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan. Lingkungan sosial yang positif dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja.

d. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan mengacu pada keinginan individu untuk memperoleh pengakuan, penghormatan, dan apresiasi atas kemampuan maupun prestasi yang dimiliki. Dalam organisasi, penghargaan dapat diberikan dalam bentuk pujian, penghormatan, insentif, maupun kesempatan memperoleh tanggung jawab yang lebih besar. Pemenuhan kebutuhan ini mampu meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja.

e. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri menjadi kebutuhan tertinggi dalam hierarki Maslow. Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan individu untuk mengembangkan potensi, kreativitas, dan kemampuan yang dimiliki secara maksimal. Dalam organisasi, aktualisasi diri dapat diwujudkan melalui kesempatan belajar, pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peluang karier yang lebih baik.

4. Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan dapat dimaknai sebagai hasil kerja yang diperoleh pegawai untuk melakukan tugasnya selaras terhadap tanggung jawab diberikan kepadanya. Hasil tersebut dinilai berdasarkan standar tertentu yang mencakup aspek kualitas maupun kuantitas dalam periode waktu yang ditentukan. Selaras dengan itu, Wibowo (2018) menjelaskan bahwa kinerja tidak sebatas dipahami sebagai

hasil akhir pada suatu pekerjaan, melainkan juga sebagai proses bagaimana pekerjaan tersebut dikerjakan. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian seseorang dalam memenuhi target atau standar yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019), kinerja karyawan mampu dipahami menjadi tingkatan pencapaian kerja yang didapat karyawan untuk mengerjakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Hasil tersebut dipengaruhi oleh kompetensi, pengalaman, kesungguhan, serta ketepatan dalam menjalankan pekerjaan.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Wibowo (2018) mengatakan kinerja dipengaruhi dari beberapa faktor yang saling berkaitan, diantaranya:

a. Kompetensi

Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, juga sikap yang karyawan miliki dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kompetensi seseorang, semakin besar peluangnya untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

b. Motivasi Kerja

Motivasi menjadi dukungan individu atau juga dari luar yang menjadikan individu memiliki semangat dalam bekerja. Motivasi yang kuat akan meningkatkan kesungguhan dan komitmen dalam menyelesaikan tugas.

c. Disiplin Kerja

Berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, juga ketentuan kerja yang terdapat. Karyawan yang disiplin mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif, meminimalkan kesalahan, serta menjaga konsistensi kinerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peran untuk mengarahkan, membimbing, dan mendukung karyawan dalam memperoleh tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan secara efektif mampu menciptakan kejelasan tugas, memberikan dukungan, serta mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja.

e. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara nyaman, aman, juga mendukung akan membantu karyawan bekerja secara maksimal. Sebaliknya, lingkungan yang kurang kondusif dapat menurunkan produktivitas.

e. Sistem dan Manajemen Kinerja

Adanya standar kerja yang jelas, evaluasi berkala, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil akan memengaruhi pencapaian kinerja.

c) Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) mengemukakan beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, seperti di bawah ini:

a. Kualitas Kerja

Membuktikan tingkat ketepatan, kerapian, dan kesempurnaan hasil pekerjaan yang dilakukan.

b. Kuantitas Kerja

Menggambarkan kuantitas pekerjaan yang mampu diperoleh pada jangka waktu tertentu.

c. Pelaksanaan Tugas

Menilai sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas selaras terhadap peraturan, interaksi, juga tanggung jawab yang dibebankan.

d. Tanggung Jawab

Mengukur kesadaran dan kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta kesediaannya menanggung konsekuensi atas hasil kerjanya.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan penelitian ini adalah:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Perbedaan	Persamaan	Hasil
1	Harun (2023) “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Rx <i>Relaxology</i> Di Kupang Nusa Tenggara Timur”	Terdapat perbedaan pada variabel stres kerja, lingkungan kerja dan objek penelitian	Sama-sama meneliti variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

				kinerja karyawan.
2	Lubis <i>et al.</i> (2022) “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kakiku <i>Family Reflexologi Center Medan</i> ”	Terdapat perbedaan pada variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja dan objek penelitian	Sama-sama meneliti kinerja karyawan sebagai variabel dependen	Pengalaman kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Ningsih, (2024) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Karang Setra , Spa & Cottage”	Terdapat perbedaan pada objek penelitian dan tidak meneliti variabel motivasi kerja	Sama-sama meneliti variabel disiplin kerja sebagai variabel independen yang memengaruhi Kinerja karyawan.	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
4	Pemayun <i>et al.</i> (2024) “Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> , Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swari Spa <i>Relaxation</i> , Badung, Bali”	Terdapat perbedaan pada variabel <i>knowlede sharing</i> , lingkungan kerja, kompensasi dan objek penelitian	Sama-sama meneliti variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen	<i>Knowledge sharing</i> , lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Indriati <i>et al.</i> (2023) “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rajaklana Resto dan SPA”	Terdapat perbedaan pada variabel kompensasi, kepuasan kerja dan objek penelitian	Sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metode	Kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

			kuantitatif	
6	Stefanus & Edalmen (2025) “Determinan Kinerja Karyawan Pada Kokuo <i>Family Massage & Reflexology</i> ”	Terdapat perbedaan pada objek penelitian dan variabel independen	Sama-sama meneliti kinerja karyawan menggunakan metode kuantitatif.	TQM, Beban kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Wahyudi <i>et al.</i> (2021) “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung <i>Cottages Restaurant And Spa</i> Munduk”	Terdapat perbedaan pada objek penelitian dan tidak meneliti variabel pengembangan karir	Sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metode kuantitatif.	Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Darmadi <i>et al.</i> (2025) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> pada Perusahaan Penyedia Jasa <i>Outsourcing</i> ”	Terdapat perbedaan pada objek penelitian	Sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metode kuantitatif.	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Susanti & Aesah (2022) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Rakha Gustiawan”	Terdapat perbedaan pada objek penelitian dan variabel motivasi kerja sebagai variabel independen bukan intervening	Sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metode kuantitatif.	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

10	Nurdian (2022) “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Ciledug”	Terdapat perbedaan pada objek penelitian	Sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metode kuantitatif.	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
----	---	--	---	--

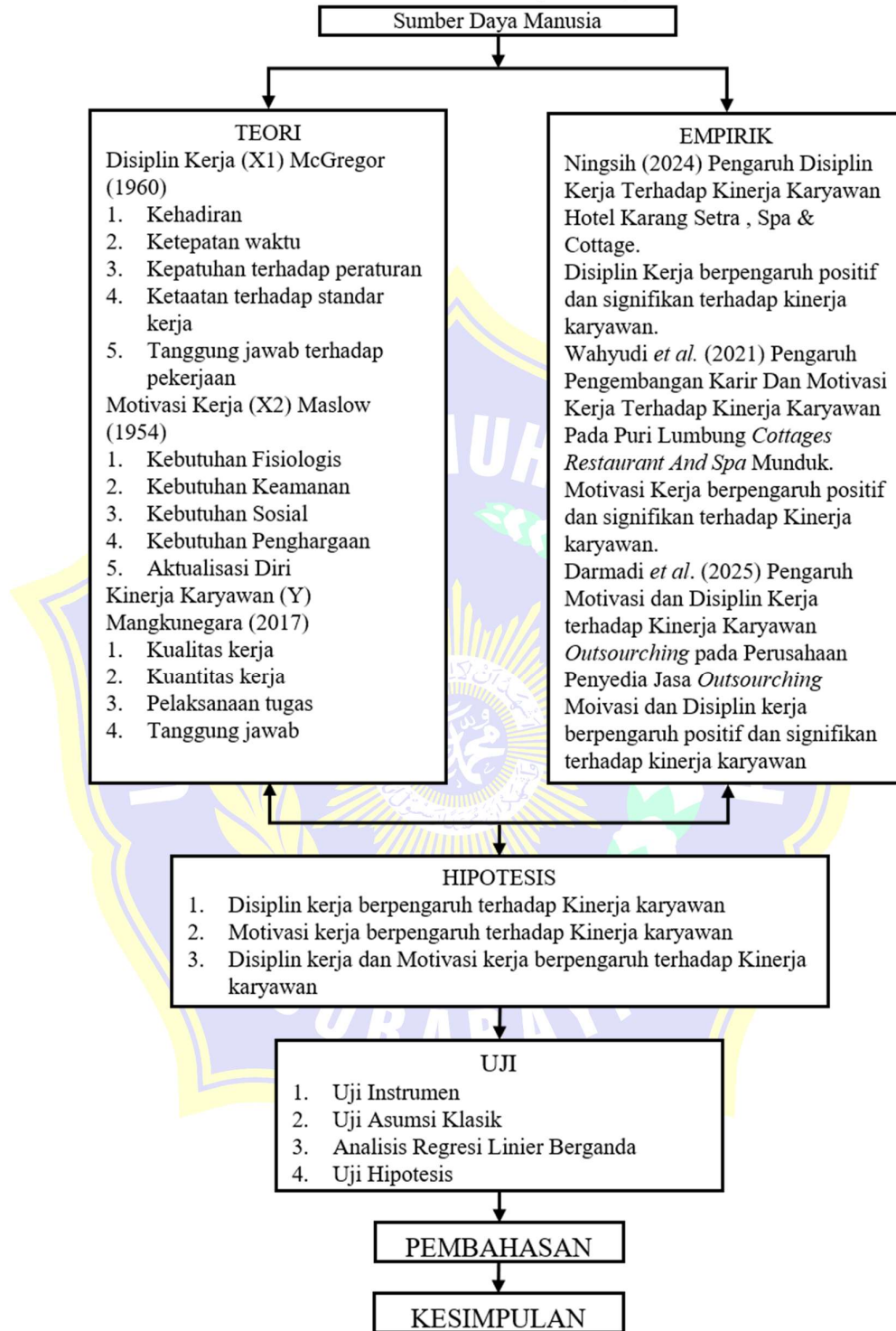
Sumber: Peneliti, 2026

C. Kerangka Konseptual dan Model Analisis

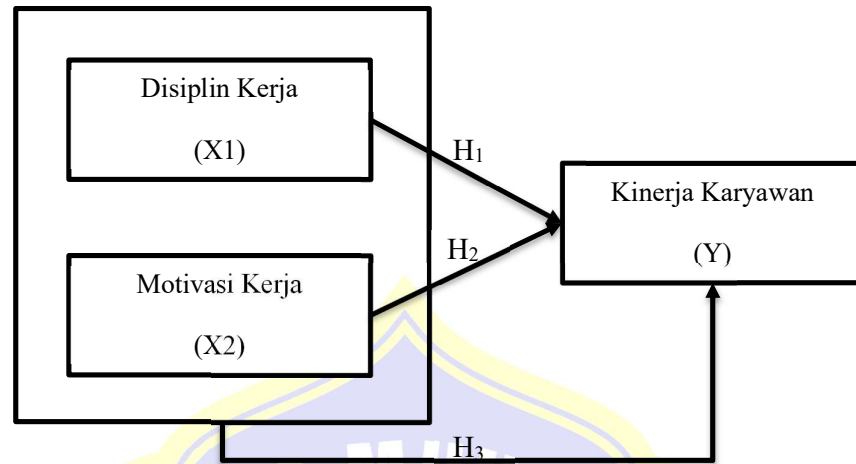
Sugiyono (2013) menjelaskan mengenai kerangka konsep sebagai model konseptual mengenai bagaimana teori berkaitan terhadap berbagai faktor yang sudah diteliti menjadi permasalahan yang utama pada penelitian.

Model analisis merupakan ilustrasi dari gabungan variabel yang dipakai pada observasi menjadi analisa data hingga memperoleh sebuah kesimpulan. Observasi ini menerapkan teknik data kuantitatif dengan variabel independen yakni disiplin kerja dan motivasi kerja, serta variabel dependen yakni kinerja karyawan.

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



Gambar 2. 2 Model Analisis



Sumber: Peneliti, 2026

Keterangan:

H₁, H₂, H₃ = Hipotesis Penelitian

D. Hipotesis

Menurut Kerlinger & Lee (2000), Hipotesis merupakan pernyataan yang bersifat prediktif mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih. Pernyataan ini disusun secara logis dan dapat diuji dengan metode ilmiah. Berdasarkan kerangka berfikir serta hasil penelitian empiris tersebut, lalu pengamat menyerahkan sebagian hipotesis observasi antara lain :

1. Diduga variabel disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Refleksologi Iyashi Surabaya.
2. Diduga variabel motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Refleksologi Iyashi Surabaya.
3. Diduga variabel disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Refleksologi Iyashi Surabaya.