

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Definisi Kedisiplinan Kerja

Suatu organisasi menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan lain, mendorong mereka untuk memperbaiki perilaku mereka, dan meningkatkan kesadaran serta kemauan untuk mengikuti semua standar perusahaan yang berlaku. Sikap, perilaku, dan tindakan karyawan yang mematuhi semua aturan dan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan tercermin dalam disiplin kerja. Karyawan akan datang dan pulang kerja sesuai dengan norma jam kerja yang ditentukan jika disiplin terkait dengan mereka. Perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan protokol, sistem kerja, dan arahan dari atasan merupakan salah satu tanda kedisiplinan kerja. Hilangnya kedisiplinan akan berdampak pada efektivitas tugas dan efisiensi kerja. Sasaran yang telah ditetapkan kemungkinan besar tidak akan tercapai secara efektif dan efisien jika kedisiplinan tidak ditegakkan. Agustini (2019) Disiplin kerja adalah pola pikir yang mematuhi aturan dan standar yang berlaku dalam suatu organisasi untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Afandi (2016) Disiplin kerja adalah seperangkat pedoman yang ditetapkan oleh pengurus suatu organisasi, diterima oleh pemilik modal atau dewan komisaris, diakui oleh dinas ketenagakerjaan, dan disepakati oleh serikat pekerja. Anggota organisasi kemudian diwajibkan untuk mematuhi aturan yang mereka anggap perlu. sehingga berkembang dan dibentuk oleh rangkaian perbuatan yang mencontohkan keutamaan tingkah laku, ketaatan, kesesuaian, dan ketertiban. Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin ini

menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini meningkatkan semangat kerja, gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Rivai (2019) Disiplin kerja adalah strategi yang digunakan manajer untuk berbicara dengan anggota staf tentang modifikasi perilaku dan membuat mereka lebih sadar dan bersemangat untuk mengikuti kebijakan perusahaan serta standar sosial yang relevan.

Bedjo Siswanto (2021) menyatakan disiplin kerja sebagai berikut: “Disiplin kerja berarti menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Itu juga berarti bahwa jika seseorang melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya, mereka harus melakukannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi.” Menurut Nabella (2021) Manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku.

Peneliti (2025) Kedisiplinan kerja adalah tata tertib atau peraturan yang ditetapkan oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disetujui oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja, di mana semua karyawan patuh pada tata tertib tersebut dengan senang hati.

2.1.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.1.3 Tujuan Disiplin Kerja

Beberapa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk mempertahankan tujuan instansi pemerintah atau perusahaan yang bersangkutan.
2. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - a. Para tenaga kerja harus mematuhi semua aturan dan kebijakan ketenagakerjaan, termasuk aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh lembaga pemerintahan dan industri.
 - b. Melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan dapat menyediakan layanan kepada pihak-pihak tertentu yang memiliki kepentingan dalam organisasi pemerintah atau industri dengan bidangnya masing-masing
 - c. Bisa menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa dengan baik
 - d. Mengikuti standar yang tepat yang ditetapkan oleh organisasi pemerintah atau industri.
 - e. Pekerja mencapai produktivitas kerja tinggi sesuai harapan.
 - f. Instansi atau industri pemerintah yang bersifat jangka panjang atau jangka panjang.

2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Hasibuan (2018) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan memengaruhi disiplin karyawan juga. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, yang berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan mereka agar mereka dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin.

2. Inspirasi Pemimpin

Karena pimpinan berfungsi sebagai teladan dan panutan bagi karyawan mereka, teladan mereka sangat berbeda dalam menentukan kedisiplinan karyawan mereka. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik agar karyawan disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa seperti gaji dan kesejahteraan juga memengaruhi kedisiplinan karyawan. Jika ada balas jasa yang cukup, karyawan akan merasa puas, sehingga perusahaan akan disiplin.

4. Keadilan

Keadilan sebagai dasar kebijakan untuk balas jasa atau hukuman akan mendorong karyawan untuk berdisiplin. Ini karena manusia selalu merasa penting dan ingin diperlakukan secara adil dengan orang lain.

5. Pengawasan Ketat

Pengawasan alami ini berarti atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku karyawannya. Ini berarti mereka harus selalu ada di tempat kerja untuk mengawasi dan membantu karyawannya jika mereka mengalami masalah. Tindakan yang paling efektif untuk memastikan bahwa karyawan berdisiplin dalam pekerjaan mereka adalah pengawasan langsung.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat penting untuk menjaga disiplin staf. Karyawan tidak mungkin melanggar peraturan dan ketentuan yang berlaku jika mereka dihadapkan pada konsekuensi. Perilaku karyawan dapat diubah berdasarkan beratnya konsekuensi yang diberikan, sehingga mencegah mereka melakukan kesalahan yang sama dua kali.

7. Keberanian

Kerasnya tindakan pimpinan akan menentukan seberapa baik disiplin karyawannya. Pemimpin harus menunjukkan keberanian dan ketegasan dengan mendisiplinkan setiap karyawan yang melanggar pedoman berdasarkan konsekuensi yang telah ditetapkan. Pemimpin yang menegakkan konsekuensi dengan tegas akan mendapatkan rasa hormat dan pengakuan atas kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang baik di antara karyawan membantu perusahaan memiliki kedisiplinan yang baik. Pemimpin dan manajer harus menciptakan lingkungan hubungan manusia yang sesuai, baik vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal terdiri dari hubungan antara karyawan dan pimpinannya, dan hubungan horizontal terdiri dari hubungan antara karyawan satu sama lain. Oleh karena itu, membangun hubungan kemanusiaan yang positif akan menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman.

2.1.5 Indikator-indikator Disiplin Kerja

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

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggungjawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.1.6 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Salah satu cara untuk mendisiplinkan karyawan adalah dengan memberikan sanksi. Karyawan yang malas, menghindari tanggung jawab, dan tidak menyukai tantangan akan sesuai jika perusahaan menggunakan sanksi ini untuk mendisiplinkan karyawan mereka.

1. Faktor yang dipertimbangkan dalam pemberian sanksi
Sebelum tindakan hukum diambil terhadap karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja di perusahaan, setiap pekerja harus memastikan bahwa peraturan yang berlaku telah disosialisasikan dan dipahami. Dalam memberikan sanksi kepada pekerja yang melanggar disiplin kerja, beberapa faktor harus dipertimbangkan yaitu:
 - a. Pemberian Sanksi Mengacu Kepada Tujuan Perusahaan
Mereka dapat memilih dan menetapkan berbagai macam sanksi. Untuk membantu perusahaan mencapai tujuan, hal-hal penting yang perlu diperhatikan saat memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja. Oleh karena itu, tidak berdasarkan perasaan manajer atau individu tertentu.
 - b. Pemberian Sanksi Bertahap
Jika karyawan melanggar disiplin kerja, atasan langsung dapat memberikan teguran secara lisan, yang merupakan jenis sanksi yang

tidak terlalu berat. Jika karyawan mengabaikan teguran lisan, atasan dapat memberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Surat peringatan diberikan dengan tujuan agar karyawan menyadari pelanggaran yang telah dilakukan dan berhenti melakukannya lagi. Jika karyawan terus mengabaikan surat peringatan ini, perusahaan dapat menghadapi konsekuensi tambahan, seperti penundaan kenaikan gaji berkala, mutasi, skorsing, atau pemutusan hubungan kerja.

c. Keputusan Sanksi Secepatnya

Jika karyawan melanggar disiplin kerja, atasan harus segera memberikan sanksi. Sanksi yang diberikan setelah waktu yang lama cenderung diabaikan oleh karyawan dan kurang memotivasi mereka untuk tidak melanggar lagi.

d. Keputusan Sanksi Harus Adil

Jika seorang karyawan melanggar disiplin kerja, hukuman harus adil dan sama untuk pelanggaran yang sama. Karyawan tidak berbeda satu sama lain. Jika ada diskriminasi antara karyawan, hanya akan terjadi kecemburuan sosial, yang akan berdampak negatif pada penegakan disiplin kerja.

2. Tujuan Pemberian Sanksi

a. Mempermudah Pencapaian Tujuan Perusahaan

Berikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan kerja adalah salah satu cara untuk membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Memberikan sanksi dapat mendorong karyawan untuk tetap disiplin dan melakukan hal yang sama. Jika semua karyawan bekerja dengan penuh disiplin, tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai.

b. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Karyawan akan lebih produktif jika mereka tahu bahwa melanggar aturan akan dihukum. Karyawan akan lebih produktif jika mereka bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan.

c. Menegakkan Peraturan Disiplin Kerja di Perusahaan

Akan ada insentif dan hukuman jika melanggar setiap aturan. Peraturan akan lebih dipatuhi oleh pekerja jika terdapat konsekuensi terhadap pelanggaran disiplin kerja. Setiap pekerja akan berusaha untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh bisnis.

d. Membuat Efek Jera

Jika seorang karyawan diberi sanksi karena melakukan pelanggaran terhadap disiplin kerja mereka, biasanya akan menganggap sanksi tersebut sebagai pelajaran berharga agar mereka tidak melakukan kesalahan yang sama lagi di masa mendatang. Dengan kata lain, pola pikir utama karyawan adalah untuk menghukum atas kesalahan yang telah mereka lakukan di masa lalu, bukan untuk menghukum mereka untuk melakukan kesalahan yang sama di masa mendatang.

e. Menjadi Pelajaran Bagi Karyawan Lain.

Karyawan biasanya percaya bahwa jika seseorang di tempat kerjanya diberi sanksi karena melanggar disiplin kerja, dia juga akan diberi sanksi jika melakukan kesalahan serupa. Oleh karena itu, mereka cenderung berusaha untuk menghindari melakukan kesalahan yang sama untuk menghindari sanksi.

2.1.7 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata performance, tetapi artinya sebenarnya luas dan mencakup bukan hanya hasil kerja tetapi juga cara kerja dilakukan. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini harus dicapai dengan cara yang sah, tanpa melanggar hukum, dan tanpa melanggar moral dan etika.

Mangkunegara (2017) Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka baik secara kualitas maupun kuantitas.

Siagian (2018) Kinerja karyawan adalah kapasitas seorang individu untuk beroperasi sedemikian rupa sehingga memaksimalkan pencapaian tujuan kerja dan target lain yang telah ditentukan dengan pengorbanan yang relatif lebih kecil terhadap hasil yang dicapai. Hasibuan (2019) Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu dengan melihat rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

Adhari (2020) Kinerja karyawan merupakan hasil fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu yang dilakukan selama jangka waktu tertentu; hal itu dapat menunjukkan kualitas dan volume tugas. Rerung (2019) Perilaku yang merupakan hasil dari tugas yang dapat diamati dan diukur secara pasti dikenal sebagai kinerja karyawan, dan merupakan cara bagi seorang individu untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan, dengan demikian, dapat didefinisikan sebagai kapasitas untuk memenuhi persyaratan pekerjaan. Yaitu, ketika tujuan pekerjaan dapat dicapai tepat waktu dan dalam jangka waktu yang dialokasikan, tujuan tersebut akan sejalan dengan moral dan etika perusahaan.

Silaen (2021) *Actual performance* atau dikenal sebagai prestasi kerja, adalah istilah yang biasa kita gunakan untuk menggambarkan pencapaian yang telah dicapai seseorang. Kinerja adalah istilah lain untuk karyawan yang melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan dan mencapai keberhasilan baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Pengertian dasar kinerja adalah pencapaian kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama.

Peneliti (2025) Kinerja karyawan adalah kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan dalam waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang ditetapkan sehingga tujuannya sesuai dengan moral dan etika perusahaan. Kinerja karyawan memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan.

2.1.7.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Soleman (2020) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Faktor eksternal

Yaitu tugas, struktur organisasi, dan lingkungan kerja merupakan contoh beban yang berasal dari luar tubuh pekerja.

2. Faktor internal

Yaitu mencakup hal-hal seperti jenis kelamin, usia, status gizi, masalah kesehatan, dan lain sebagainya yang muncul dari dalam tubuh sebagai reaksi terhadap tugas-tugas eksternal yang berpotensi menimbulkan stres.

3. Aspek psikologis

Yaitu meliputi fokus motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, kepuasan dan sebagainya.

2.1.7.2 Indikator-indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah cara bagi perusahaan untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawannya dalam mencapai tujuannya. Agar berhasil mencapai tujuan perusahaan, penting bagi perusahaan untuk dapat mengidentifikasi tanda-tanda ini. Indikator kemampuan berupaya menilai kinerja pekerja selain mencapai tujuan organisasi.

Sangadji (2018) menyatakan ada lima indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Ini diukur dari persepsi pemimpin terhadap kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.

2. Kuantitas

Ini berarti jumlah yang dihasilkan, yang biasanya ditunjukkan dengan unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan sebagai standar penyelesaian tugas.

4. Efektivitas

Adalah tingkat penggunaan sumber daya, tenaga, dana, teknologi, dan bahan baku organisasi.

5. Kemandirian

Adalah tingkat di mana seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerjanya dengan organisasi, dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Ini dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.

2.1.7.3 Pelaksana Evaluasi Kinerja

Setiap program kerja di perusahaan akan berhasil jika dilaksanakan oleh orang atau pihak yang tepat. Pelaksana evaluasi kinerja adalah orang atau pihak yang melaksanakan evaluasi kinerja karyawan di perusahaan. Terdapat beberapa pihak yang dapat melaksanakan evaluasi kinerja karyawan, yaitu:

1. Atasan Langsung

Untuk menilai setiap karyawan, atasan langsung mempunyai pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap orang yang berada di bawah arahnya. Seorang manajer yang mengawasi staf tidak akan terlalu mengetahui pencapaian setiap pekerja, sehingga dia dapat dengan cepat mengenali dan memberi penghargaan kepada pekerja yang berkinerja tinggi, serta mengeluarkan peringatan dan mengambil tindakan perbaikan yang tepat ketika pekerja melakukan kesalahan.

2. Individu yang Bersangkutan

Diyakini bahwa setiap orang akan mampu menilai kinerjanya sendiri. Dengan cara ini, Anda dapat dengan efisien memperbaiki setiap pelanggaran terhadap standar kerja yang relevan tanpa harus melepaskan perasaan Anda karena dihukum oleh atasan Anda atau pihak lain. Jika setiap orang memiliki kesadaran dan loyalitas kerja yang tinggi, hal ini dapat tercapai.

3. Tim Kerja Sendiri

Jika suatu perusahaan memiliki beberapa tim kerja yang terdiri dari beberapa orang, setiap anggota tim dapat menilai kinerja rekan satu tim terhadap rekan satu tim. Dengan demikian, tim kerja akan berkembang karena setiap anggota menjadi aktif dan membantu kinerja tim secara keseluruhan.

4. Tim Khusus

Selain itu, perusahaan dapat membentuk tim khusus yang terdiri dari anggota yang akan melakukan evaluasi kinerja karyawan. Tim ini akan melakukan evaluasi ini dengan bekerja sama dan memberikan laporan kepada perusahaan.

5. Tim Ekstern

Tim ekstern adalah tim yang bekerja secara independen dari perusahaan dan melakukan tugas secara profesional sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka. Tim ekstern ini melakukan evaluasi kinerja, yang dapat dilakukan secara menyeluruh atau pada aspek tertentu. Laporan akan diberikan kepada instansi yang menaungi mereka dan informasi akan diberikan kepada perusahaan yang mereka evaluasi.

6. Tim Gabungan

Jika Anda ingin melakukan evaluasi kerja karyawan, Anda dapat menggabungkan beberapa opsi yang sudah disebutkan sebelumnya.

2.1.7.4 Tujuan Evaluasi Kinerja

Pelaksanaan evaluasi kinerja memiliki tujuan tertentu. Tujuan evaluasi kinerja adalah:

1. Kinerja setiap karyawan dalam berbagai peran dinilai melalui tinjauan kinerja.
2. Gaji dibayarkan kepada pegawai berdasarkan penilaian kinerjanya.
3. Tinjauan kinerja menjadi pedoman bagi program-program yang menyangkut mutasi jabatan, termasuk promosi, mutasi, dan demosi.

4. Tujuan peninjauan kinerja adalah untuk meningkatkan motivasi setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya.
5. Pengusaha bisa mendapatkan berbagai tujuan dari anggota staf melalui tinjauan kinerja.
6. Dapat menyelidiki beragam potensi setiap karyawan melalui evaluasi kinerja.
7. Rencana untuk membuat dan melaksanakan pelatihan staf dikembangkan berdasarkan hasil evaluasi kinerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi penunjang analisis dan landasan teori yang ada dalam melakukan penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Suwanto (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.	Disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), Kinerja karyawan (Y)	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja karyawan
2.	Fera Andriyeni (2024)	Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja Terhadap	Kedisiplinan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Konflik Kerja (X3),	Beban kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai P-Value

		<p>Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.</p>	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>(0.000). Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value (0.123). Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai P-Value (0.067). Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dengan nilai P-Value (0.090). Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai P-Value (0.725). Konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dengan nilai P-Value (0.479). Konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan</p>
--	--	---	-----------------------------	---

				nilai P-Value (0.000).
3.	Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4.	Megawhati Artiyany (2021)	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS. Ibnu Sina YBW UMI Makassar.	Kedisiplinan (X), Kinerja Karyawan (Y)	Kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS. Ibnu Sina YBW UMI Makassar.
5.	Erika Priya Ningtias, Ahmad Jauhari, Nur Hidayati (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kab. Kediri.	Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Secara simultan variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	Eni Yuliawati, Nopi Oktavianti (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja	Secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara

		Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan.	Karyawan (Y)	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Candra Aji Baskoro (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Prima Mandiri Kabupaten Pati.	Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Rafi Muhammad Farhan, Kis Indriyaningrum (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dekael Semarang.	Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Elfina Manurung, Eko Topan Prihatin Nura, Nurdin, Tengku Anggi Metia,	Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas	Fasilitas Kerja (X1), Kedisiplinan (X2), Pengawasan (X3), Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai,

	Isminingsih (2021)	Perikanan Kota Tanjung Balai.	Pegawai (Y)	Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Pengawasan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
10.	Zarmeli Ardilla Koto, Pirma Simbolon, Yoan Hendrawan J Saragih (2024)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar.	Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin dan motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. Secara simultan variabel disiplin dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar.

Sumber : Penulis (2025)

2.3 Kerangka Berpikir

Hardani (2020) Kerangka berpikir adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Sebaiknya kerangka berpikir dibuat dalam bentuk diagram atau skema, dengan tujuan untuk mempermudah memahami beberapa variabel data yang akan dipelajari pada tahap selanjutnya. Kerangka berpikir yang digunakan adalah:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Penulis (2025)

2.4 Definisi Operasional

Almasdi Syahza (2021) Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi). Konsep dapat diamati atau diobservasi ini penting, karena hal yang dapat diamati itu membuka kemungkinan bagi orang lain selain peneliti untuk melakukan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain.

Tabel 2. 2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Kedisiplinan Kerja (X)	Disiplin kerja adalah seperangkat pedoman yang ditetapkan oleh pengurus suatu organisasi, diterima	1.Tingkat Kehadiran 2.Tata Cara Kerja 3.Ketaatan Pada Atasan	Likert

	oleh pemilik modal atau dewan komisaris, diakui oleh dinas ketenagakerjaan, dan disepakati oleh serikat pekerja (Afandi, 2016)	4.Kesadaran Bekerja 5.Tanggungjawab	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan berdasarkan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016).	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan Waktu 4.Efektivitas 5.Kemandirian	Likert

Sumber : Penulis (2025)

2.5 Hipotesis

Annita Sari (2023) Hipotesis adalah sebuah pernyataan sementara atau dugaan yang diajukan sebagai jawaban awal terhadap suatu permasalahan atau pertanyaan penelitian. Hipotesis ini belum terbukti kebenarannya dan membutuhkan pengujian lebih lanjut melalui penelitian.

Ha: Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daya Daihatsu Medan Selayang.

H0: Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Daya Daihatsu Medan Selayang.

