

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Aset perusahaan yang paling bernilai ialah sumber daya manusia, yang berfungsi sebagai pendorong utama untuk semua aktivitasnya. Pandangan Bintaro & Daryanto (2017:15), manajemen sumber daya manusia ialah ilmu ataupun metode untuk mengelola interelasi dan fungsi sumber daya (tenaga kerja) yang dipunyai oleh orang-orang sehingga dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan bersama. Agar bisnis dapat menjalankan operasinya dan mencapai tujuannya, diperlukan manajemen yang efektif, terutama sumber daya manusianya, yang merupakan aset paling berharga perusahaan dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemindahan elemen-elemennya. Oleh karena itu, kemampuan untuk membangun kader-kader yang dapat memberikan kinerja optimal bagi organisasi memerlukan keinginan dan bakat yang kuat. Sumber Daya Manusia, didefinisikan secara luas, mengacu pada orang yang beroperasi sebagai penggerak organisasi, lembaga, atau bisnis dan yang harus diajarkan dan dikembangkan sebagai aset.

Premis paling mendasar dari manajemen sumber daya manusia strategis adalah bahwa keberhasilan kinerja perusahaan ditentukan oleh tindakan dan tanggung jawab perusahaan atau organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tanpa dukungan penuh dari rekan kerja dan bawahan mereka, strategi manajer, terlepas dari seberapa efektif mereka, tidak akan

membantu atau berharga bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) ialah salah satu aspek bernilai dari setiap organisasi, institusi atau bisnis. SDM juga menjadi faktor penentu pertumbuhan sebuah perusahaan. SDM ialah individu yang diperkerjakan dalam sebuah perusahaan selaku pendorong, pemikir dan pencipta guna memenuhi misi bisnis. Salah satu pilar pertumbuhan perusahaan adalah kompetensi sumber daya manusianya. Sehingga diperlukan pengerjaan SDM yang unggul dengan menjaga dan mencapai kesetaraan antara kebutuhan pegawai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah kapasitas dan mutu hasil yang dicapai seorang pekerja dalam menjalankan kewajibannya seturut dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Pendapat Afandi (2018:83), kinerja ialah perolehan kerja yang bisa dicapai individu ataupun sekelompok individu pada sebuah perusahaan seturut dengan berbagai kekuasaan dan tugasnya untuk memenuhi tujuan organisasi secara legal, moral dan etis.

Menurut Sherlie & Hikmah (2020:756), kinerja karyawan ialah manifestasi kerja yang baik selaku kapasitas dan mutu yang dicapai pekerja dalam menjalankan kewajibannya berdasarkan kewajiban yang dibebankan perusahaan. Kinerja sangat berguna karena dapat digunakan sebagai landasan untuk inisiatif jangka panjang, serta untuk evaluasi, kontrol, dan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Karena kinerja karyawan berkaitan dengan prestasi individu, yang dinilai berdasarkan standar atau kriteria

perusahaan, pengukuran kinerja harus mencakup banyak parameter pengukuran. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa bakat dan kompetensi setiap orang adalah unik; beberapa memiliki keterampilan teknis yang lebih kuat daripada rekan kerja mereka, sementara dalam situasi lain keterampilan konseptual kurang.

Kinerja karyawan sangatlah diperlukan didalam melakukan suatu pekerjaan yang memerlukan tanggung jawab dari tugas dan wewenang yang telah diberikan kepada setiap anggota perusahaan. Bentuk kinerja karyawan yang terjadi di kantor Perbekel Desa Banjar Anyar, semua karyawan yang ada di kantor Perbekel mampu untuk berkontribusi di didalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab masing-masing. Aspek-aspek yang memengaruhi kinerja karyawan pada kajian studi ini yaitu motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja ialah unsur utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mengacu pada Afandi (2018:23), motivasi ialah sebuah keinginan yang bersumberkan diri sendiri ataupun seseorang sebab ia terinspirasi, tersemangati dan dimotivasi guna melaksanakan tugas dengan keikhlasan, kesenangan dan ketulusan hingga perolehan akan kegiatan yang dijalankannya membuahkan hasil yang baik, unggul dalam kualitas.

Menurut Hasibuan (2019), motivasi yakni penyediaan tenaga pendorong yang menimbulkan kehasratan terhadap pekerjaan individu sehingga mereka berkeinginan untuk bekerja sama dengan sukses dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk memperoleh pemenuhan. Kaitan

antara motivasi dan kinerja karyawan, khususnya motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kadang-kadang disebut sebagai “gerakan”, oleh karena itu penggerak dapat juga disebut sebagai dorongan yang mendorong keinginan seseorang untuk bekerja. Menurut Hasibuan (2019), kehadiran motivasi dianggap penting karena motivasilah yang mendorong, mengarahkan, dan menopang perilaku manusia sehingga individu mau bekerja tanpa lelah dan gembira untuk mendapatkan hasil yang ideal.

Berdasarkan temuan beberapa kajian studi sebelumnya yang dilaksanakan Rahayu (2021), Siahaan & Bahri (2019), Susanto (2019) dan Majid dkk (2021), menunjukkan kalau motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bagi kinerja pegawai dan bahwasanya motivasi yang tinggi ini bisa lebih mendorong karyawan untuk menunjukkan semangat kerja yang baik, indikator penilaian motivasi kerja terbatas pada kepentingan akan kehadiran, kepentingan akan hubungan dan kepentingan akan berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di hotel kuat, karena didasarkan pada insentif yang tinggi untuk gaji/upah, keselamatan kerja dan keamanan kerja, hubungan dengan atasan langsung, dan kesempatan untuk pertumbuhan karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi didorong untuk berbuat lebih baik. Menurut studi yang dilaksanakan Adha dkk, (2019), kinerja pegawai tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini disebabkan karena besarnya pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember saat ini adalah Pegawai Negeri Sipil sehingga memiliki etos kerja yang kuat. Motivasi kerja pegawai yang bisa kita lihat dari lingkungan kantor perbekel

yaitu dalam bentuk memberikan suatu *reward*, kompensasi kepada pegawai, hal tersebut dilakukan sebagai salah satu apresiasi terhadap kinerja atau pencapaian yang sudah dicapai oleh semua pegawai, yang kedepannya diharapkan akan memiliki kinerja dan semangat yang tinggi di dalam melakukan kewajiban dan tanggung jawab yang sudah dibebankan oleh atasannya.

Aspek berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Sudaryo (2018), lingkungan kerja ialah keseluruhan perkakas ataupun benda-benda guna bekerja yang dihadapi didalam lingkungan sekeliling di mana pegawai itu bekerja. Pandangan Afandi (2018), lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang tersedia di sekeliling pekerja dan bisa memengaruhi pelaksanaan kewajiban yang diberikan.

Darmandi (2020:242), lingkungan kerja terdiri dari faktor-faktor yang memengaruhi performa seorang staf terhadap tugas yang diberikan, seperti penyediaan ruangan dan penerangan yang memadai. Menurut Wibowo (2017), hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan berpendapat bahwa lingkungan kerja atau kondisi kerja yang nyaman nantinya meningkatkan kinerja karyawan. Sertakan bagaimana interaksi manusia organisasi terstruktur, baik antara atasan dan bawahan dan di antara rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa individu memiliki tugas yang signifikan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan karyawan dan kesesuaian dengan kebijakan perusahaan merupakan indikasi lingkungan kerja yang menyenangkan. Jika karyawan menikmati lingkungan kerjanya, dia akan

merasa nyaman dalam pekerjaannya, yang akan menghasilkan penggunaan waktu kerja yang lebih efisien dan, diharapkan, tingkat kinerja kerja yang tinggi. Selain lingkungan fisik di mana karyawan melakukan tugasnya, lingkungan kerja juga terdiri dari hubungan interpersonal antara rekan kerja dan antara bawahan dan atasan.

Penelitian terdahulu yang dilaksanakan Adha dkk (2019), Kusmiyatun dan Sonny (2021), Nurjaya (2021), Sudarmanto (2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi nilai lingkungan kerja yang diterima karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi. Tetapi soal itu bertentangan bersama perolehan studi Arwin dkk, (2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Organisasi mesti lebih memperdulikan lingkungan kerja, khususnya hubungan kerja antar karyawan, hubungan karyawan dengan atasannya, dan infrastruktur yang digunakan oleh karyawan. Perihal itu disebabkan lingkungan kerja yang baik, nyaman, aman dan akomodatif nantinya mempermudah pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dan tentunya akan meningkatkan kinerjanya.

Bentuk dari lingkungan kerja yang terjadi pada Kantor Perbekel Desa Banjar Anyar, bisa dilihat dari berbagai aspek antara atasan dan bawahan, seperti atasan yang tidak memiliki jiwa kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap bawahannya. Antara sesama rekan kerja ada beberapa individu yang memiliki karakter yang sulit untuk bisa berkontribusi di dalam

mengambil suatu pekerjaan, hal tersebut dapat menyebabkan lingkungan kerja atau proses kinerja sebuah kantor akan menjadi tidak berjalan dengan baik.

Disiplin kerja merupakan faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sinambela (2018), disiplin kerja ialah kapabilitas individu agar bekerja dengan konsisten, teliti, sesuai dengan peraturan terkait, dan tanpa melanggar norma yang telah ditetapkan. Pandangan Esthi dan Marwah (2020:132), disiplin kerja ialah evaluasi operasional perusahaan berdasarkan evaluasi terhadap kemampuan individu untuk memenuhi tujuan dan mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan organisasi.

Mengacu pada Sherlie & Hikmah (2020:757), disiplin kerja adalah sarana pertumbuhan konstruktif bagi pekerja atau karyawan dengan minat yang mengarahkan kedisiplinan untuk ditunjukkan melalui tindakan daripada individu. Menurut Sutrisno (2016:97), disiplin kerja yang unggul nantinya memperlaju pencapaian misi usaha, sementara disiplin pegawai yang menurun nantinya menghambat dan memperlambat penggapaian misi usaha. Tujuan dari tindakan disipliner adalah untuk mendesak pekerja untuk mematuhi persyaratan peraturan tertentu untuk menghindari anomali. Produktivitas mereka diperkirakan akan meningkat jika mereka tiba di tempat kerja tepat waktu dan mampu melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai dengan tugasnya.

Penelitian dilakukan oleh Desi (2020), Rastana dkk (2021), Beno dan Irawan (2019), Hustia (2020), mengungkapkan bahwasanya disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap seluruh standar perusahaan dengan menawarkan pendidikan, pemantauan, dan tindakan disipliner bagi mereka yang terus melanggar. Jika berkaitan dengan permesinan, organisasi harus mampu mengantisipasi kesulitan, dan jika berkaitan dengan karyawan, pimpinan dan teman kerja harus saling mengingatkan dan memberi anutan agar pegawai peduli akan pentingnya tata kelola waktu. Sebaliknya, penelitian Hanifah (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena minimnya penegakan standar kelembagaan dan tidak adanya hukuman bagi pekerja yang melanggar, tingkat disiplin karyawan masih rendah.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Perbekel Desa Banjar Anyar. Identifikasi lokasi penelitian merupakan langkah penting dalam proses penelitian karena memudahkan peneliti dalam melakukan proses penelitian terhadap suatu hal yang hendak diujikan, karena di dalam proses penelitian ada hal yang berhubungan bersama persoalan yang hendak ditelaah yang berkaitan pula terhadap judul makalah peneliti. Kantor Perbekel Desa Banjar Anyar mempunyai jumlah karyawan yang beragam menyesuaikan pada bidang dan tugasnya masing-masing jabatan. Kinerja karyawan dikatakan maksimal melalui ditunjukkan terdapatnya data absensi karyawan yang tingkat kehadiran baik setiap bulannya dengan didorong oleh niat karyawan yang selalu memberikan hasil memuaskan dalam proses bekerja menyesuaikan pada tanggung jawab mereka masing-masing. Adapun data

absensi karyawan tahun 2021 pada Kantor Perbekel Desa Banjar Anyar, bisa diperhatikan melalui tabel 1.1. sebagai berikut :

**Tabel 0.1**  
**Data Absensi Karyawan Kantor Perbekel Desa Banjar Anyar**

| No           | Bulan     | Izin | Sakit | Alfa | Jumlah    |
|--------------|-----------|------|-------|------|-----------|
| 1.           | Januari   | 0    | 0     | 0    | 0         |
| 2.           | Februari  | 2    | 5     | 0    | 7         |
| 3.           | Maret     | 1    | 1     | 0    | 2         |
| 4.           | April     | 4    | 5     | 0    | 9         |
| 5.           | Mei       | 1    | 0     | 0    | 1         |
| 6.           | Juni      | 1    | 0     | 0    | 1         |
| 7.           | Juli      | 3    | 6     | 0    | 9         |
| 8.           | Agustus   | 1    | 1     | 0    | 2         |
| 9.           | September | 5    | 0     | 0    | 5         |
| 10.          | Oktober   | 2    | 1     | 0    | 3         |
| 11.          | November  | 5    | 2     | 0    | 7         |
| 12.          | Desember  | 3    | 1     | 0    | 4         |
| <b>Total</b> |           |      |       |      | <b>50</b> |

Sumber: Kantor Perbekel Desa Banjar Anyar,(2021)

Pada tabel 1.1 menunjukkan data absensi yang dapat dilihat bahwa ada 50 orang pegawai yang absen pada tahun 2021 di Kantor Perbekel Desa Banjar Anyar Kabupaten Tabanan dan semua pegawai melakukan *Work From Office* (bekerja dari kantor). Tingginya tingkat absensi akan berdampak pada kinerja staf, dan kemungkinan besar produktivitas kerja akan menurun, sehingga menghambat organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, tingkat ketidakhadiran yang rendah akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat dan pencapaian tujuan yang diproyeksikan. Secara umum, setiap perusahaan mencari pertumbuhan komersial dan selalu

berusaha untuk meningkatkan operasinya. Perusahaan yang mengandalkan tenaga manusia akan mendapatkan hasil yang lebih baik jika tingkat ketidakhadiran karyawan rendah guna meningkatkan kinerja staf. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi menunjukkan bahwa moral seseorang buruk. Sebaliknya, tingkat ketidakhadiran yang rendah menunjukkan bahwa moral individu itu baik. Bentuk presensi sendiri menjadi salah satu teknik agar mengontrol kedisiplinan yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Berlandaskan latar belakang permasalahan yang tersedia, dengan demikian perusahaan wajib memperhatikan karyawannya, dengan demikian akan terciptanya kinerja karyawan yang bagus. Dari latar belakang di atas pengkaji memilih melakukan studi berhubungan dengan **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perbekel Desa Banjar Anyar Kabupaten Tabanan.”**

## 1.2. Perumusan Masalah

Berlandaskan ulasan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, yaitu:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Perbekel?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Perbekel?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Perbekel ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berlandaskan pokok permasalahan diatas, yang menjadi tujuan studi ini diantaranya :

- 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Perbekel.
- 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Perbekel.
- 3) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Perbekel.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Terdapat sejumlah kegunaan yang diperoleh melalui studi ini diantaranya:

#### 1.4.1. Manfaat Teoritis

Studi ini diharap mampu memperluas wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman berkaitan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja bagi kinerja karyawan di kantor Perbekel Desa Banjar Anyar.

#### 1.4.2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Mahasiswa

Mampu meningkatkan dan memperluas ilmu yang dimiliki secara teoritis yang didapatkan pada bangku kuliah, serta dapat memberikan

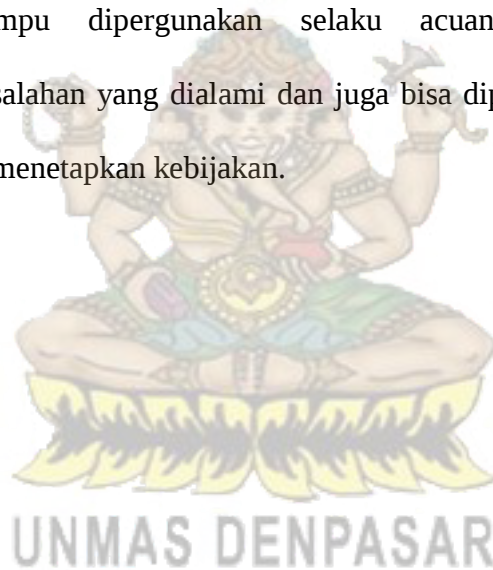
kontribusi dalam pengembangan teori mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

## 2) Bagi Universitas

Bisa dipergunakan sebagai tambahan panduan refrensi atau acuan untuk mahasiswa yang hendak mengujikan studi berkaitan topik masalah sejenis.

## 3) Bagi Pemerintah

Mampu dipergunakan selaku acuan dalam memecahkan permasalahan yang dialami dan juga bisa dipergunakan selaku acuan untuk menetapkan kebijakan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Grand Theory

###### *1.4.2.1. Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan terdiri dari dua suku kata: tujuan, yang berarti tujuan, dan pengaturan, yang berarti tekad. Oleh karena itu, definisi penetapan tujuan adalah penetapan tujuan. Maksud atau tujuan dari suatu perilaku, seperti yang dijelaskan oleh Locke,dkk (1981), adalah "*what a person is attempting to achieve*". Ide ini hampir identik dengan maksud dan tujuan. Istilah ini juga sering digunakan untuk tujuan yang mencakup kriteria kinerja Locke,dkk (1981). Premis mendasar dari penelitian tentang penetapan tujuan adalah bahwa tujuan adalah perilaku langsung atau pengatur tindakan Locke,dkk (1981). Menetapkan tujuan yang jelas juga dapat meningkatkan kegembiraan, dan memiliki tujuan yang penting bagi individu akan menghasilkan pembangkitan energi yang lebih tinggi daripada memiliki tujuan yang tidak relevan Marisano,dkk (2010).Perilaku individu dipengaruhi oleh keyakinan dan tujuan seseorang, menurut pengertian ini. Tujuan individu atau tingkat kerja yang harus dicapai merupakan tujuan. Tindakan seseorang dan hasil kinerjanya akan dipengaruhi oleh komitmennya untuk mencapai tujuannya. Gagasan ini juga mengatakan bahwa menetapkan tujuan yang menuntut dan mencapai hasil yang dapat diukur akan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, diikuti oleh bakat dan keterampilan kerja. Diharapkan, berdasarkan penjelasan

sebelumnya, bahwa kinerja yang maksimal membutuhkan relevansi antara misi personal dan kelompok. Melalui pemanfaatan teknik teori penetapan tujuan, tujuan memberikan layanan publik yang sangat baik melalui kinerja karyawan ditetapkan.

Ada empat metode utama di mana tujuan seseorang dapat mengarah pada pencapaian kinerja maksimalnya (Locke & Latham, 2002).

- 1) Tujuan dapat mengarahkan perhatian dan perilaku seseorang ke arah aktivitas yang berkontribusi pada kesuksesan.
- 2) Tujuannya adalah untuk memasok energi yang mendorong atau memobilisasi kinerja usaha tinggi.
- 3) Tujuan mempengaruhi ketekunan.
- 4) Tujuan berdampak pada pencarian dan penggunaan informasi dan metode yang relevan dengan tugas..

### **2.1.2. Kinerja Karyawan**

Mengacu pada Kasmir (2018:182), kinerja adalah konsekuensi kerja dan tingkah laku kerja yang diperoleh pada penyelesaian kewajiban dan tanggungjawab yang dibebankan dalam kerangka waktu tertentu.

Menurut Indrasari (2017), mengutarakan kalau kinerja ialah taraf melaksanakan kewajiban yang sanggup diperoleh setiap individu, unit maupun sektor melalui kelebihan yang dipunyai guna menggapai sasaran yang ditentukan organisasi.

Fattah (2017), kinerja adalah hasil dari usaha organisasi ataupun badan usaha. Selain itu, pendapat Mangkunegara (2018:67), kinerja ialah perolehan selaku mutu dan kapasitas yang didapat seorang pekerja dalam menjalankan kewajibannya seturut bersama tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.

Peneliti dapat menyimpulkan, berlandaskan sejumlah makna yang diberikan diatas, kalau kinerja ialah keluaran kerja yang digapai oleh pekerja dalam menjalankan kegiatan mereka seturut bersama tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

#### **2.1.2.1. Indikator Kinerja Karyawan**

Menjurus pada Mangkunegara (2018), terdapat lima indikator yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

##### **1) Kemandirian**

Derajat pekerja yang dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. Ini adalah sejauh mana pekerja menerima kewajiban mereka di dalam organisasi.

##### **2) Ketepatan waktu**

Tingkat tindakan yang harus dilakukan dalam waktu tertentu, menggunakan hasil dan mengoptimalkan waktu untuk tugas-tugas lain.

##### **3) Efektivitas**

Penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, dan material) secara optimal untuk meningkatkan hasil divisi.

4) Kualitas

Indikator ini ditentukan oleh integritas pegawai, yaitu mutu pekerjaan yang diselesaikan juga keintegritas, bakat serta kemampuannya.

5) Kuantitas

Yang ditunjukkan dengan jumlah siklus kegiatan, jumlah unit, kapasitas keseluruhan.

### 2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mengacu pada Afandi (2018:89), indikator-indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Semua jenis unit ukuran yang berhubungan akan pekerjaan yang bisa direpresentasikan sebagai angka ataupun paduan numerik lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Semua unit ukuran yang berkaitan akan mutu pekerjaan yang bisa direpresentasikan sebagai angka ataupun setara numerik lainnya.

3) Efisiensi

Pada pengaktualan kewajiban diversifikasi sumber daya secara hati-hati dan ekonomis.

4) Disiplin kerja

Patuhi hukum dan aturan yang sesuai.

5) Inisiatif

Kekuatan guna menetapkan dan melaksanakan hal yang baik tanpa diinstrusikan, kapabilitas guna mengetahui apa yang harus dilakukan

dengan hal-hal di sekitar Anda, dan ketekunan untuk menyelesaikan tugas meskipun ada hambatan.

6) Ketelitian

Apakah upaya telah mencapai tujuannya atau tidak, tingkat kesesuaian temuan pengukuran.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah praktik mempengaruhi atau memberi contoh bagi pengikut untuk menggapai misi perusahaan.

8) Kejujuran

Salah satu aspek watak manusia yang sangat sukar guna diimplementasikan.

9) Kreativitas

Prosedur mental yang mengenai produksi ide ataupun asal-usulnya.

### 2.1.3. Motivasi Kerja

Hasibuan dan Silvy (2019) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan seseorang untuk bekerja, seperti upah yang tinggi, bos yang mengayomi, fasilitas kerja yang cukup, suasana kerja yang nyaman, dan rekan kerja yang menyenangkan, antara lain.

Mengacu pada Sutrisno (2017:109), motivasi ialah aspek yang menginspirasi individu guna melaksanakan sebuah kegiatan khusus. Seseorang diharapkan lebih energik dan aktif dalam bekerja untuk berbagai tugas.

Pandangan Afandi (2021:23), motivasi ialah sebuah keinginan yang bersumberkan diri sendiri ataupun seseorang sebab ia terinspirasi, tersemangati dan dimotivasi guna melaksanakan tugas dengan keikhlasan, kesenangan dan ketulusan hingga perolehan akan kegiatan yang dijalankannya membuahkan hasil yang baik, unggul dalam kualitas.

Peneliti dapat menyimpulkan, berdasarkan beberapa definisi sebelumnya, bahwasanya motivasi ialah kondisi mental dan tingkah laku mental manusia yang menghasilkan kekuatan, merangsang aktivitas serta mengarahkan ataupun mendistribusikan tingkah laku ke arah memuaskan keinginan atau mengurangi ketidakseimbangan.

#### **2.1.3.1 Teori-Teori Motivasi Kerja**

Dibawah ini adanya teori-teori motivasi berlandaskan teori Mangkunegara (2017:94-100) diantaranya :

##### **1) Teori kebutuhan**

Kebutuhan digambarkan sebagai ketidaksesuaian atau antagonisme antara realitas seseorang dan keinginan mereka sendiri. Abraham Maslow (Mangkunegara, 2017:95) mengutarakan hierarki kebutuhan manusia diantaranya :

- a) Kebutuhan fisiologis, seperti kebutuhan untuk makan, minum, mempertahankan diri secara fisik, dan bernafas. Ini adalah kebutuhan yang paling mendasar, sering dikenal selaku kepentingan tingkat rendah.

- b) Kebutuhan akan rasa aman adalah perlindungan terhadap risiko, konflik, dan lingkungan.
  - c) Dorongan agar mempunyai, kepentingan agar diterima oleh sekelompok, untuk terlibat dan guna mencintai dan dicintai.
  - d) Kepentingan akan harga diri, yakni keinginan agar dihargai dan dikagumi oleh pihak asing.
  - e) Dorongan guna aktualisasi diri, atau keinginan agar memakai kekuatan, keterampilan, dan potensi seseorang. Kepentingan akan berargumen dan mengungkapkan pikiran untuk menilai dan mengkritisi apapun.
- 2) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer Teori ERG ialah refleksi melalui nama tiga acuan yang dibutuhkan yakni:
- a. *Existence needs.*  
 Persyaratan ini berkaitan dengan kebutuhan fisik pekerja, seperti makanan, air, pakaian, udara untuk bernafas, remunerasi, dan kondisi kerja yang aman.
  - b. *Relatedness needs.*  
 Persyaratan interpersonal, yang berarti kepuasan interaksi di tempat kerja
  - c. *Growth needs.*  
 Dorongan untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Hal ini berkaitan dengan kompetensi dan kapabilitas pekerja.

### 3) Teori *insting*

Teori motivasi *insting* timbul berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa aktivitas intelektual adalah refleksi dan naluri yang diturunkan. Maka dari itulah, tidak setiap perilaku rentan terhadap perencanaan dan kontrol mental.

### 4) Teori *drive*

Sebelum tahun 1918, gagasan tentang dorongan tidak dikenal dengan baik dalam bidang motivasi. Woodworth menggunakan gagasan ini sebagai kekuatan yang memotivasi perusahaan untuk bertindak. Drive didefinisikan sebagai bagian yang tidak seimbang dari motivasi tubuh manusia. Misalnya, kekurangan makanan menyebabkan perjuangan untuk memenuhi keinginan untuk mendapatkan kembali keseimbangan.

### 5) Teori lapangan

Teori medan ini dikembangkan oleh Kurt Lewin. Teknik untuk memahami perilaku dan motivasi ini bersifat kognitif. Alih-alih naluri, teori medan ini berfokus pada pikiran sejati seorang karyawan.

## 2.1.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Mengacu pada Afandi (2018:29), menjelaskan sejumlah indikator motivasi diantaranya:

1) Balas jasa

Mencakup semua komoditas, jasa, dan remunerasi moneter yang diterima oleh pekerja atas kontribusinya kepada perusahaan.

2) Kondisi kerja

Kondisi lingkungan kerja organisasi untuk personil yang bekerja di lingkungan itu. Kondisi kerja yang unggul menyenangkan dan membolehkan orang agar melaksanakan kewajibannya dengan efisien.

3) Fasilitas kerja

Keseluruhan dalam sebuah instansi yang diisi dan dirasakan oleh pekerja, mau yang secara langsung berhubungan dengan pekerjaan ataupun guna memperlancar pekerjaan yang efisien.

4) Prestasi kerja

Perolehan yang digapai ataupun dicari seluruh karyawan. Bagi setiap individu tidak ada ukuran yang sama karena fakta bahwa individu berbeda dalam ukuran.

5) Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan dan komentar dari atasan tentang apakah pekerja telah melaksanakan insentif yang diberikan atau belum.

6) Pekerjaan itu sendiri

Sifat tugas, dan jika pekerjaan pekerja yang melakukan pekerjaan secara mandiri dapat memotivasi karyawan lain.

### 2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Kemudian Afandi (2018), menjelaskan sejumlah faktor yang memberikan pengaruh bagi motivasi kerja diantaranya:

#### 2.1.1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan yang menopang kehidupan seperti makanan, air, tempat tinggal, dan udara. Keinginan untuk memenuhi permintaan ini memotivasi perilaku dan ketekunan seseorang. Masa depan membutuhkan masa depan yang cerah dan unggul untuk menghasilkan lingkungan yang tenang, damai, dan penuh harapan.

#### 2.1.2. Kebutuhan harga diri

Persyaratan untuk harga diri dan pengakuan prestasi oleh pekerja dan masyarakat sekitar. Idealnya, kesuksesan mengikuti kesuksesan, tetapi ini tidak selalu terjadi. Namun, pimpinan juga mesti sadar kalau makin besar kepentingan individu di masyarakat atau organisasi, hingga makin besar juga prestasinya.

#### 2.1.3. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kepentingan bahwa bakat, kemahiran dan kecakapan yang maksimal digunakan agar menghasilkan performa pekerjaan yang paling memuaskan. Kepentingan tersebut ialah perwujudan penuh dari kemampuan individu.

#### 2.1.3.4 Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Mengacu pada Hasibuan (2019:152-167), ketika karyawan termotivasi maka kinerjanya akan meningkat. Merosotnya performa pekerja dapat dikarenakan dari kurangnya motivasi diri agar bekerja sama dan menggapai misi secara efisien, yang berpengaruh negatif terhadap gairah kerja karyawan sebab merasakan minimnya diperdulikan dan membuat performa karyawan kurang maksimal. Pekerja yang mempunyai dorongan kerja yang

besar agar dapat membuat dirinya merasa senang dan mendapatkan kesenangan pribadi dari pekerjaannya akan berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan tingkat semangat yang tinggi dan akan terus-menerus berusaha untuk memperluas tanggung jawabnya dan diri mereka sendiri.

#### **2.1.4. Lingkungan Kerja**

Sunyoto (2018:43) mengutrakan lingkungan kerja menjadi aspek penting bagi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Antusiasme atau semangat pekerja dalam bekerja akan dipengaruhi oleh perhatian terhadap lingkungan kerja yang bagus ataupun terciptanya situasi kerja yang bisa menciptakan insentif agar bekerja.

Pandangan Sudaryo (2018), lingkungan kerja ialah keseluruhan perkakas ataupun benda-benda guna bekerja yang disambangi pada lingkungan sekeliling yang mana pegawai tersebut bekerja.

Pendapat Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja meliputi semua perangkat dan media yang didapati, lingkungan sekeliling tempat seorang individu bekerja, praktik kerjanya dan pengaturan kerja mau solo ataupun kelompok.

Penulis dapat menyimpulkan, berdasarkan definisi-definisi sebelumnya, bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang dapat diciptakan oleh manajemen perusahaan pada saat tempat kerja didirikan. Sesuai dengan misi perusahaan, manajemen harus mempertimbangkan kondisi kerja personelnnya.

#### 2.1.4.1 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja mengacu pada teori Afandi (2018:70), yakni :

1) Pencahayaan

Karyawan akan lebih produktif jika cahaya yang dipancarkan cukup tepat, sebab mereka akan bisa bekerja makin laju, membuat makin dikit kekeliruan serta tidak mengalami kelelahan mata.

2) Warna

Warna adalah salah satu faktor yang paling signifikan guna memajukan produktivitas kerja pekerja, terkhusus karena memengaruhi kondisi mental pekerja. Melalui memanfaatkan warna yang sesuai di dinding dan instrumen lainnya, kebahagiaan serta kedamaian lingkungan kerja pegawai dapat terjaga.

3) Udara

Terkait aspek udara ini, berapa rata-rata suhu udara dan kandungan uap air.

4) Suara

Untuk mengatasi kebisingan, penting untuk menempatkan alat-alat dengan suara keras, seperti mesin tik telepon dan parkir sepeda motor. Di ruangan tersendiri agar tidak mengganggu tugas karyawan lainnya.

#### 2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Aspek-aspek yang mampu memberikan sumbangan bagi keadaan lingkungan kerja mengacu pada Sedarmayanti (2018) diantaranya:

1) Pencahayaan

Cahaya atau penerangan sangat penting untuk keselamatan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan adanya iluminasi (cahaya) yang terang namun tidak menyilaukan.

2) Temperatur atau suhu udara

Kondisi normal mendikte bahwa setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang bervariasi. Tubuh manusia selalu berusaha untuk menjaga kondisi yang teratur dan sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal.

3) Kelembaban

Karena mekanisme penguapan, keadaan yang ditandai dengan suhu udara yang sangat panas dan kelembaban yang tinggi akan mengakibatkan penurunan suhu tubuh yang cukup besar. Dampak lainnya adalah detak jantung yang lebih cepat sebagai akibat dari peningkatan sirkulasi darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen tubuh, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk menjaga keseimbangan antara panas tubuh dan suhu lingkungan.

4) Sirkulasi

Udara di sekitarnya dianggap tercemar jika kandungan oksigennya berkurang dan mengandung polutan atau aroma yang berbahaya bagi kesehatan manusia. Sumber utama udara segar di tempat kerja adalah keberadaan tanaman. Merasa sejuk dan segar di tempat kerja dapat membantu tubuh pulih dari kelelahan lebih cepat setelah bekerja.

#### 5) Kebisingan

Kebisingan, yang merupakan suara yang tidak diinginkan, adalah salah satu jenis polusi yang paling sulit dilawan oleh para profesional. Pekerjaan menuntut fokus; dengan demikian, kebisingan harus diminimalkan supaya pekerjaan bisa dilaksanakan secara manjur dan produksi pekerjaan bisa tumbuh.

#### 6) Getaran mekanis

Getaran mekanis mengacu pada getaran yang disebabkan oleh peralatan mekanis, beberapa di antaranya mungkin memiliki konsekuensi negatif pada karyawan.

#### 7) Bau tidak sedap

Kehadiran aroma di tempat kerja dapat dianggap polusi karena fakta bahwa hal itu dapat mengganggu perhatian dan bau yang terus-menerus dapat merusak sensitivitas penciuman. Menggunakan "penyejuk udara" yang tepat adalah salah satu metode untuk menghilangkan aroma yang tidak sedap di tempat kerja.

#### 8) Tata warna

Pada kenyataannya, skema warna dan tata letak dekorasi tidak dapat dipisahkan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang dapat menimbulkan perasaan bahagia, sedih, dll., karena fakta bahwa warna memiliki kapasitas untuk memicu emosi manusia.

#### 9) Dekorasi

Dekorasi harus berurusan dengan perencanaan warna; Oleh karena itu, dekorasi tidak hanya terkait dengan hasil kerja, tetapi juga bagaimana

tata letak, tata warna, peralatan, dan elemen lainnya diatur untuk memudahkan pekerjaan.

#### 10) Musik

Pendapat kaum ahli, musik lembut yang cocok akan lingkungan, waktu dan lokasi bisa menginspirasi serta memotivasi orang agar bekerja.

#### 11) Keamanan

Untuk menjaga lokasi dan keadaan tempat kerja dalam keadaan aman, maka wajib memperhatikan keberadaannya. Satuan Petugas Pengamanan dapat digunakan sebagai bagian dari upaya menjaga keamanan tempat kerja (SATPAM).

### **2.1.4.3 Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan**

Menjurus pada Arifai (2018), hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memerlukan disiplin kerja bagi pegawai. Tanpa disiplin kerja, tidak mungkin organisasi dapat memenuhi tujuannya. Tentu saja, disiplin kerja berperan besar dalam memajukan performa pegawai sehingga tujuan pencapaian performa dapat tercapai. Peningkatan fokus dan produktivitas dihasilkan dari lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, di sisi lain bisa memerosotkan produktivitas pegawai.

### **2.1.5. Disiplin Kerja**

Pandangan Afandi (2021:12), disiplin kerja ialah senjata yang dipakai oleh pengelola guna mengubah tingkah laku karyawan, juga usaha agar

memajukan pemahaman dan keinginan individu agar mentaati seluruh kebijakan organisasi dan standar sosial terkait.

Disiplin kerja menurut Sinambela (2018) adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, teliti, sesuai dengan peraturan terkait, dan tanpa melanggar norma yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja menjurus pada Hasibuan (2018) ialah pengetahuan dan keinginan agar mentaati seluruh kebijakan perusahaan dan standar sosial terkait. Mencerminkan rasa tanggungjawab individu atas tanggungjawab yang telah dibebankan padanya.

Penulis bisa menyimpulkan, berdasarkan definisi-definisi sebelumnya, bahwasanya disiplin kerja ialah sebuah perilaku dan tidnakan yang menghormati dan menghargai serta mentaati peraturan perusahaan, mau tertulis ataupun tidaknya, sekaligus sanggup menjalankan dan menerima denda bila karyawan tidak mentaati peraturan perusahaan.

#### **2.1.5.1 Indikator Disiplin Kerja**

Adanya indeks –indeks disiplin kerja menagcu pada Hasibuan (2017:194) :

##### **1) Tujuan dan kemampuan**

Tujuan dan bakat turut memengaruhi disiplin pekerja. Misi yang ingin digapai mesti didefinisikan dengan baik dan jelas, juga lumayan sukar bagi bakat pekerja, perihal itu menunjukkan kalau misi (kewajiban) yang ditentukan bagi pekerja mesti seturut bersama kapabilitasnya, agar pekerja bekerja dengan rajin dan disiplin.

## 2) Teladan pemimpin

Pemimpin teladan memiliki pengaruh penting dalam menetapkan disiplin karyawan karena pekerja mereka menggunakannya sebagai panutan dan panutan. Pemimpin harus memberikan contoh teladan, disiplin, jujur, adil, dan berperilaku sesuai dengan pernyataan mereka.

## 3) Balas jasa

Remunerasi (gaji dan tunjangan) berdampak pada disiplin karyawan karena menumbuhkan kebahagiaan karyawan dan loyalitas perusahaan/kerja.

## 4) Keadilan

Keadilan membantu tercapainya disiplin pegawai karena ego dan sifat dasar manusia yang selalu merasa penting menuntut untuk diperlakukan sama dengan individu lain.

## 5) Sanksi

Hukuman Fungsi hukuman dalam menjaga disiplin staf sangat penting. Dengan hukuman yang lebih keras, pekerja akan lebih enggan untuk melanggar standar perusahaan, dan sikap serta perilaku disiplin mereka akan berkurang.

## 6) Ketegasan

Disiplin pekerja suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh ketegasan karyawannya. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk mendisiplinkan setiap karyawan yang tidak patuh sesuai dengan konsekuensi yang ditetapkan. Karyawan akan menghargai dan mengakui pemimpin yang memiliki keberanian untuk bertindak tegas

saat menerapkan tindakan disipliner kepada pekerja yang berperilaku tidak baik.

#### **2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Mangacu pada Hasibuan (2018), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai di suatu perusahaan:

##### **1) Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan bakat juga memengaruhi disiplin pekerja. Hasil yang diinginkan mesti transparan dan ditentukan dengan optimal. Perihal itu mengandung pengertian kalau misi ataupun tugas yang ditetapkan bagi pekerja wajib seturut bersama keahliannya agar dapat bekerja dengan tekun dan dengan pengendalian diri.

##### **2) Teladan Pimpinan**

Panutan pemimpin paling penting untuk menetapkan disiplin staf sebab pemimpin berfungsi sebagai model dan contoh. Pemimpin harus memberikan contoh positif untuk meningkatkan disiplin staf.

##### **3) Balas Jasa**

Selain upah dan tunjangan, remunerasi mempengaruhi disiplin karyawan. Karyawan akan puas dengan kompensasi yang cukup, dan jika kepuasan karyawan tercapai, disiplin akan terwujud di dalam organisasi.

##### **4) Keadilan**

Sistem penggajian dan hukuman yang berbasis keadilan akan mendorong berkembangnya pegawai yang disiplin. Keadilan

membantu tercapainya disiplin pegawai karena sifat manusia menuntut untuk diperlakukan secara adil ketika berinteraksi dengan orang lain.

#### 5) Pengawasan

Ini menyiratkan bahwa pemimpin harus secara aktif dan pribadi mengawasi perilaku bawahannya. Hal ini mensyaratkan bahwa bos harus hadir setiap saat untuk mengawasi dan melatih pekerja yang mengalami kesulitan. Metode yang paling efektif untuk mencapai disiplin kerja di kalangan pekerja adalah pengawasan inheren.

#### 6) Sanksi

Hukuman dalam menjaga disiplin staf sangat penting. Ada kemungkinan bahwa pekerja tidak akan melanggar aturan terkait dengan hukuman tersebut. Karyawan mungkin terhalang dari mengulangi kesalahan masa lalu dengan menggunakan hukuman berat atau ringan.

#### 7) Ketegasan

Disiplin pegawai akan dipengaruhi oleh ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak mendisiplinkan setiap karyawan yang tidak patuh sesuai dengan konsekuensi yang telah ditentukan. Penghormatan dan pengakuan akan diberikan kepada pemimpin yang tidak kenal kompromi dalam penerapan hukuman.

## 8) Hubungan

Kemanusiaan Disiplin perusahaan ditingkatkan dengan hubungan yang harmonis di antara personelnnya. Secara vertikal dan horizontal, manajer dan pemimpin harus menumbuhkan lingkungan interaksi manusia yang sehat. Interaksi vertikal antara pekerja dan kepemimpinan ada dalam situasi ini. Sedangkan hubungan horizontal adalah antar rekan kerja. Dengan demikian, terjalinnya interaksi manusia yang harmonis akan memberikan lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan.

### 2.1.5.3 Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan, sebagaimana didukung oleh perspektif Hasibuan (2017): makin besar disiplin kerja individu, maka makin besar juga prestasi kerjanya (performance). Perasaan tanggung jawab seseorang atas tanggung jawab yang dibebankan padanya tercermin dalam disiplinnya. Perihal itu meningkatkan semangat kerja, moral, dan kesadaran perusahaan pekerja. Tidak mungkin suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya tanpa adanya disiplin dari para karyawannya, oleh karena itu disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan didalam menggapai tujuannya.

## 2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini dilakukan dalam hubungannya dengan penyelidikan sebelumnya yang berfungsi sebagai dasar untuk perbandingan dan analisis. Landasan atau acuan berupa hipotesis atau temuan dari beberapa penelitian

terdahulu sangat penting dan dapat dijadikan sebagai bukti pendukung. Kajian studi terdahulu yang senada bersama permasalahan yang disebutkan pada kajian studi ini merupakan salah satu data pendukung yang menurut peneliti harus disajikan secara terpisah. Dalam hal ini, penelitian sebelumnya yang dirujuk berfokus pada pengaruh performa pegawai terhadap motivasi kerja, suasana kerja dan disiplin kerja. Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti lain akan menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian ini, diantaranya:

Studi yang dilaksanakan Ety Puput Rahayu (2021), dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT.Pinus Merah Surabaya”. Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel bebas dan kinerja karyawan ( $Y$ ) selaku variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Seluruh anggota populasi dijadikan sampelnya dalam pendekatan sampling kajian studi ini, yakni metode sampling jenuh. Pengkajian memakai analisis regresi linear berganda melalui SPSS versi 23 selaku metode analisisnya. Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi yang dilaksanakan Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri (2019), dengan judul “pengaruh penempatan karyawan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”. Penempatan pegawai ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) merupakan faktor independen dan kinerja pegawai selaku faktor dependen. Metodologi studi menggunakan teknik kuantitatif. Pengkajian dilaksanakan memakai sampel validitas sejumlah 30 individu

yang diambil dari jumlah populasi 145, dan sampel kajian studi sejumlah 107 individu memakai teknik slovin. Penelaahn datanya memakai program SPSS versi 24. Dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian asumsi dan koefisien determinasi, diuraikan metodologi analisis data. Hasil penelitian ini menyatakan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi yang dilaksanakan Natalia Susanto (2019), dengan judul "pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada divisi penjualan PT.Rembaka". Motivasi kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) merupakan faktor bebas dan kinerja pegawai ( $Y$ ) selaku faktor terikat. Kajian studi ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Pendekatan pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel probabilitas. Memanfaatkan tool aplikasi Statistical SPSS 21.0 for Windows untuk mengolah data. Berlandaskan temuan studinya, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Studi yang dilaksanakan Abdul Majid dkk (2021), dengan judul "pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi". Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan variabel independen dan kinerja pegawai selaku faktor bebas. Kajian studi ini memakai statistik deskriptif sebagai metodologinya. Kajian studi ini memakai teknik kualitatif dan kuantitatif, dengan menggunakan metodologi sampel lengkap. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi yang dilaksanakan Rizky Nur Adha, dkk, (2019), berjudul ”pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember”. Motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan budaya kerja ( $X_3$ ) merupakan faktor bebas dan kinerja pegawai ( $Y$ ) selaku faktor terikat. Kajian studi ini menggunakan uji valid, reliabel, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji  $R^2$ . Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Studi yang dilaksanakan Sarah Dwi Kusmiyatun dan Sonny (2021), dengan judul “pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Resindo, Jakarta Selatan”. Lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), merupakan faktor independen dan kinerja pegawai ( $Y$ ) selaku faktor dependen. Teknik analisis yang dipakai dalam kajian studi ini ialah analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT.Resindo, Jakarta Selatan.

Studi yang dilaksanakan Nunu Nurjaya (2021), berjudul ”pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Hazara Cipta Pesona”. Disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) merupakan faktor bebas dan kinerja pegawai ( $Y$ ) selaku faktor terikat. Studi ini menggunakan metodologi kuantitatif. Studi ini memanfaatkan telaah inferensial berdasarkan regresi linear berganda melalui pemakaian data cross-sectional yang dikumpulkan bersumberkan

data primer. Berlandaskan hasil studi, disiplin kerja, suasana kerja dan motivasi kerja mempunyai dampak yang baik dan substansial bagi kinerja pekerja.

Studi yang dilaksanakan Yoyok Sudarmanto, dkk (2022), bertajuk "pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja selaku variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum". Disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $Z$ ) dan kinerja pekerja ( $Y$ ). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil temuan inipun mengungkapkan bahwasanya suasana kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Studi yang dilaksanakan Arwin, dkk (2021), berjudul "pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai studi kasus pada PT.Teguh Jaya Mandiri". Teknik studi yang dimanfaatkan ialah teknik kuantitatif asosiatif, memakai dua bentuk data yakni data primer dan sekunder. Kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) merupakan faktor bebas dan kinerja pegawai ( $Y$ ) merupakan faktor terikat. Teknik uraian data yang dipakai berwujud uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F, uji T dan regresi linear berganda. Hasil studi ini menyatakan jika lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Studi yang dilaksanakan Dona Elvia Desi (2020), dengan judul "pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas koperasi perindustrian dan perdagangan kabupaten

kerinci”. Disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) selaku faktor bebas dan kinerja pegawai ( $Y$ ) merupakan faktor terikat. Studi ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif. Regresi linear berganda dan koefisien determinan digunakan, bersamaan uji  $t$  dan uji  $f$  untuk pengujian hipotesis. Berlandaskan hasil studi ini motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi yang dilaksanakan I Made Sandi Rastana,dkk(2021), dengan judul “pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada badan keuangan daerah di kabupaten tabanan”. Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) sebagai faktor bebas dan kinerja pegawai ( $Y$ ) menjadi faktor terikat. Analisis regresi linear berganda, determinasi, uji signifikan individual dan bersamaan dengan uji  $t$  dan  $f$  digunakan untuk menelaah data. Kajian studi memakai metode pengutipan perwakilan populasi yakni sampling jenuh. Berlandaskan hasil penelitian ini, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi yang dilaksanakan Jose Beno & Dody Nata Irawan (2019), bertajuk "pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Penindo II Teluk Bayur Padang”. Motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebagai faktor bebas dan kinerja pegawai ( $Y$ ) merupakan faktor terikat. Studi ini memakai pendekatan pengambilan sampel secara acak (random sampling). Bentuk penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif untuk memberikan penjelasan. Temuan studi menyatakan jika motivasi kerja, disiplin kerja dan

lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi yang dilaksanakan Anggreany Hustia (2020), dengan judul “pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan WFO masa pandemic”. Disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) selaku faktor bebas dan kinerja pekerja ( $Y$ ) merupakan faktor terikat. Dalam karya ini, data kualitatif dikuantifikasi dan dievaluasi dengan menggunakan analisis regresi berganda. Memanfaatkan aplikasi SPSS untuk pengujian instrumen dan analisis data. Kajian studi memakai *Cluster Random Sampling*. Berlandaskan hasil studi ini, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi yang dilaksanakan Yusnia Hanifah (2017), dengan judul “pengaruh tunjangan kerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan balai pengelolaan daerah aliran sungai di Jawa Timur”. Tunjangan kerja ( $X$ ) sebagai faktor eksogen, motivasi kerja ( $Z_1$ ) dan disiplin kerja ( $Z_2$ ) sebagai faktor intervening, kinerja pekerja ( $Y$ ) merupakan variabel endogen. Kajian studi memanfaatkan metode kuantitatif dan *simple random sampling* sesuai dengan kriteria slovin. Berdasarkan hasil studi, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.