

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Desa merupakan hal penting utama menuju kemandirian, karena desa memiliki kontribusi penting sebagai aset pembangunan nasional. Desa dipandang memiliki keuntungan kompetitif, karena memiliki sumber daya yang besar seperti tenaga kerja kekayaan alam, tradisi, dan kebudayaan yang memiliki nilai jual tinggi. Desa dipandang perlu diperdayakan sehingga mempunyai peranan nyata dalam mendukung pembangunan nasional. Tercapainya pembangunan nasional yang diperlukan sumber daya yang memadai maka dari itu terbentuklah salah satu Lembaga keuangan desa yang disebut sebagai Lembaga Keuangan Desa (LPD).

Menurut Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2002 Pasal 2 Ayat 1 tentang Lembaga Perkreditan Desa menyatakan bahwa Lembaga Perkreditan Desa merupakan badan usaha keuangan milik desa yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa untuk Krama Desa. Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2017 tentang Lembaga Perkreditan Desa juga menyatakan bahwa Lembaga Perkreditan Desa (LPD) diperlukan keberadaannya untuk menjamin perwujudan kesejahteraan masyarakat hukum adat yang merupakan Krama Desa Pakraman,.

LPD memberikan keringanan bagi masyarakat desa dalam pinjaman maupun pelayanan jasa dalam bentuk lainnya mempunyai sifat kemasyarakatan. LPD berasal dari masyarakat desa untuk masyarakat desa pula, dengan demikian masyarakat pun akan turut berpartisipasi langsung dalam memajukan LPD yang dimilikinya agar menjadi lebih berhasil dan berkembang lagi, dengan pesaing-

pesaing yang ada dengan pelayanan yang serupa seperti bank-bank lainnya yang mempunyai modal lebih. Untuk memajukan LPD yang dimiliki di masing-masing wilayah diperlukan adanya sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian dalam mengelola LPD tersebut.

Menurut Sutrisno (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Pada suatu organisasi sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi karena dianggap sebagai ujung tombak dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan keberhasilan dalam perusahaan. Dalam organisasi terdapat kumpulan beberapa sumber daya manusia yang bisa diorganisir dengan baik (Dewi, 2022). Menurut Kasmir (2016 : 6) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Ini adalah tantangan bagi Menejemen sumber daya manusia dalam menghadapi keragaman sumber daya manusia yang semakin

meningkat. Seperti yang kita ketahui memang tidak gampang untuk mengelola karyawan dalam perusahaan yang di mana memerlukan pemikiran yang sangat serius apalagi perusahaan atau organisasi yang memiliki karyawan yang banyak. Sebagian besar perusahaan atau organisasi mempunyai kriteria peraturan berlaku yang harus dilakukan berhubungan dengan pekerjaan baik itu peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini dilakukan oleh Perusahaan atau organisasi supaya karyawan dapat melaksanakan standar berlaku untuk berupaya mendapatkan kinerja karyawan yang bagus.

Organisasi memerlukan manajemen karyawan yang baik karena karyawan yang baik bisa meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2017) Kinerja karyawan adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Menurut Gaol (2019:589) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas selama periode waktu tertentu. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, menurut Robbins (2013), yaitu kemandirian, efektivitas, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu

Berdasarkan data yang diperoleh di Lembaga Pemberdayaan Lembaga Perkreditan Desa (LPLPD) Kabupaten Gianyar, perkembangan LPD yang terjadi di Kabupaten Gianyar. Terdapat 270 LPD yang tersebar dimasing-masing desa pekraman. Persebaran LPD tersebut mencakup tujuh (7) Kecamatan. Salah satunya yaitu LPD di Kecamatan Payangan yang jumlah LPD-nya sebanyak 48

namun yang masih beroperasi sebanyak 24 LPD dan tidak beroperasi sebanyak 24 LPD, dengan jumlah karyawan dalam LPD aktif sebanyak 115 karyawan. Kondisi Lembaga Perkreditan Desa tidak terlepas dari berbagai persoalan atau permasalahan. Salah satu persoalan dari didirikannya sebuah badan usaha sampai bagaimana LPD tersebut bisa bertahan dan berkembang sampai saat ini. Berikut tabel 1.1 jumlah karyawan LPD di Kecamatan Payangan yang masih aktif.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pada LPD di Kecamatan Kecamatan Payangan

NO	NAMA LPD	KARYAWAN		
		L	P	Jumlah Karyawan
1	Badung	1	2	3
2	Bayad Pyng	3	6	9
3	Bresela	7	3	10
4	Bukian		4	4
5	Geria	2	1	3
6	Keliki Kawan	1	3	4
7	Kelusa	2	2	4
8	Lebah	2	2	4
9	Lebah Buana	1	2	3
10	Majangan	3		3
11	Pausan	3	1	4
12	Penginyahan	4	2	6
13	Penyabangan	4	1	5
14	Pilan	2	1	3
15	Ponggang	4	3	7
16	Puhu	4	2	6
17	Selat	3	1	4
18	Sema	4	4	8
19	Semaon	3	4	7
20	Seming	3	1	4
21	Seriteja	1	2	3
22	Tiba Kauh	2	2	4
23	Tiyingan	3		3
24	Yeh Tengah	1	3	4
JUMLAH		63	52	115

Sumber: LPLPD Kabupaten Gianyar (2022)

Berdasarkan hasil observasi awal dengan 20 orang karyawan LPD di Kecamatan payangan yang dilakukan secara acak menunjukkan terdapat fenomena permasalahan pada kinerja karyawan LPD di Kecamatan Payangan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penerapan Indikator Kinerja Karyawan
Pada LPD di Kecamatan Payangan

No	Indikator Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Baik		Cukup Baik	
			Orang	%	Orang	%
1	Kemandirian	20	16	80%	4	20%
2	Efektifitas	20	12	60%	8	40%
3	Kuantitas kerja	20	14	70%	6	30%
4	Kualitas kerja	20	12	60%	8	40%
5	Ketepatan waktu	20	8	40%	12	60%

Sumber: LPD di Kecamatan Payangan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menyatakan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan, ketepatan waktu masih menunjukkan indikator yang cukup baik sehingga membutuhkan adanya perhatian dari pimpinan. Hal ini karena beberapa karyawan tidak disiplin dalam bekerja dan melakukan penundaan pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Dalam mendapatkan karyawan yang baik perusahaan tentu harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Menurut Burso (2018:95), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal meliputi kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan dan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan

tersebut. Adapun faktor yang diteliti dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Adapun penelitian pendukung yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu dan Dewi, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2012:75) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang positif seperti rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Karyawan yang merasa nyaman terhadap lingkungan yang diterapkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa betah dalam melaksanakan aktivitasnya ditempat kerja, sehingga dapat mempergunakan waktu bekerja secara efektif. Sebaliknya, apabila lingkungan yang diberikan tidak memadai maka akan membuat kinerja karyawan menurun.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia berkerja, maka pegawai itu akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut (Mardana, 2011) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan perkerjaanya

sehari-hari. Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh pegawai maka kinerja pegawai yang juga akan semakin meningkat. Namun, jika lingkungan kerja tidak baik, maka akan semakin rendah kinerja pegawai (Ahmad & dkk, 2022). Didukung juga dengan penelitian terdahulu yaitu Siregar (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Robbins (2013) yaitu suhu udara, kebisingan, penerangan, mutu udara, keamanan di tempat kerja

Berdasarkan hasil observasi awal dengan 20 orang karyawan LPD di Kecamatan payangan yang dilakukan secara acak menunjukkan terdapat fenomena permasalahan pada Lingkungan kerja LPD di Kecamatan Payangan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Penerapan Indikator Lingkungan kerja
Pada LPD di Kecamatan Payangan

No	Indikator Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Sesuai		Tidak sesuai	
			Orang	%	Orang	%
1	Suhu udara	20	8	40%	12	60%
2	Kebisingan	20	9	45%	11	55%
3	penerangan	20	16	80%	4	20%
4	Mutu udara	20	12	60%	8	40%
5	Keamanan di tempat kerja	20	16	80%	4	20%

Sumber: LPD di Kecamatan Payangan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menyatakan bahwa dalam pencapaian kinerja masih terdapat ketidaksesuaian dalam hal lingkungan kerja, hal ini terlihat indikator suhu udara yang dimana LPD masih dibidang lembaga keuangan mikro tidak semua LPD bisa memfasilitasi pengaturan suhu udara (AC). Sebanyak 12 orang karyawan (60%) mengatakan terdapat ketidaksesuaian lingkungan kerja

karena dana organisasi yang tidak mencukupi untuk hal tersebut. Kondisi ini menyebabkan beberapa karyawan tidak bekerja dengan optimal sehingga menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2011). Sedangkan Menurut (Hamali, 2018) mengartikan motivasi sebagai salah satu dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Menurut (Hasibuan, 2017) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan upayanya untuk mencapai produktivitas kerja. Jika manajer memberikan motivasi yang sangat kuat dalam memberikan motivasi untuk karyawan demi memajukan perusahaan/organisasi. Maka akan ada timbul rasa memiliki dalam diri karyawan semakin kuat jika memberi motivasi yang sangat kuat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yang baik. Menurut Jufrizen (2017) bahwa motivasi kerja menunjukkan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Didukung juga dengan penelitian terdahulu menurut Marjaya & Pasaribu (2019) menyatakan motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Adapun Indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:93) yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreativitas dan rasa tanggung jawab.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan 20 orang karyawan LPD di Kecamatan payangan yang dilakukan secara acak menunjukkan terdapat fenomena permasalahan pada Motivasi kerja LPD di Kecamatan Payangan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1.4
Penerapan Indikator Motivasi kerja
Pada LPD di Kecamatan Payangan

No	Indikator Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Baik		Cukup Baik	
			Orang	%	Orang	%
1	Dorongan mencapai tujuan	20	16	80%	4	20%
2	Semangat kerja	20	14	70%	6	30%
3	Inisiatif	20	8	40%	12	60%
4	Kreatifitas	20	10	50%	10	50%
5	Rasa tanggung jawab	20	15	75%	5	25%

Sumber: LPD di Kecamatan Payangan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa masih terdapat 12 orang karyawan (60%) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan berada dalam kondisi cukup baik, hal ini ditunjukkan dengan adanya kurang inisiatifnya karyawan yang tidak sehingga menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal. Adanya ketidaksesuaian motivasi kerja yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang dijalankan dalam menyelesaikan tugas menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Disiplin kerja menurut Kasmir (2016) merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Menurut (Busro, 2018) Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk memenuhi atau mengikuti segala peraturan yang telah di tentukan. Afandi (2018) juga menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu alat digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Didukung juga dengan penelitian sebelumnya yaitu Penelitian terdahulu yang yang dikemukakan oleh (Farisi et al., 2020) dan (Yusnandar et al., 2020) dijelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & dkk (2023) bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Pusaka Denpasar. Menurut pendapat Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu Kehadiran, ketaatan peraturan kerja, ketaatan standar kerja, tingkat kewaspadaan karyawan dan etika bekerja.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan 20 orang karyawan LPD di Kecamatan payangan yang dilakukan secara acak menunjukkan terdapat fenomena permasalahan pada Disiplin kerja LPD di Kecamatan Payangan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1.5
Penerapan Indikator Disiplin kerja
Pada LPD di Kecamatan Payangan

No	Indikator Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Baik		Cukup Baik	
			Orang	%	Orang	%
1	Kahadiran	20	9	45%	11	55%
2	Ketaatan peraturan kerja	20	14	70%	6	30%
3	Ketaatan standar kerja	20	12	60%	8	40%
4	Kewaspadaan	20	12	60%	8	40%
5	Etika bekerja	20	14	70%	6	30%

Sumber: LPD di Kecamatan Payangan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dijelaskan bahwa masih terdapat 11 orang karyawan (55%) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan berada dalam kondisi cukup baik, hal ini ditunjukkan dengan indikator kehadiran karyawan yang dimana dalam ruang lingkup desa masih memiliki banyak kesibukan terutama dalam kegiatan keagamaan yang dapat mempengaruhi kehadiran karyawan sehingga menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal. Adanya ketidaksesuaian disiplin kerja yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan dalam menyelesaikan tugas menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan/organisasi tentunya memiliki SDM untuk mengorganisir keberlangsungan perusahaan/organisasi tersebut. Sama halnya dengan Perkreditan Desa atau (LPD) merupakan salah satu lembaga keuangan yang memiliki sdm untuk mengelola (LPD) tersebut. lembaga Perkreditan Desa atau (LPD) merupakan salah satu lembaga keuangan yang mengelola potensi keuangan desa. lembaga keuangan ini mampu men sejahterakan masyarakat dengan memenuhi keperluan atau kepentingan desa itu sendiri dengan adanya lembaga Perkreditan Desa atau (LPD) ini masyarakat bisa mendapatkan dana untuk suntikan bisnis atau usaha yang sedang dibangunnya seperti yang bisa kita ketahui bahwa keberhasilan atau organisasi perusahaan itu dilihat dari kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan LPD di Kecamatan Payangan yang tidak maksimal dan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Payangan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa kec payangan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa kec payangan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa kec payangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa kec payangan?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa kec payangan?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa kec payangan?
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa kec payangan?

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya dan diharapkan dapat memberikan kegunaan dalam menjawab permasalahan yang ada. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat menambah wawasan dan gambaran luas mahasiswa mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) dan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan referensi untuk peneliti yang lebih lanjut dibidang yang sama maupun pengembangannya pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Dapat menambah pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan mengenai kondisi Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagi masing-masing Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan LPD, sehingga LPD dapat berkembang dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory (Goal Setting Theory)*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satunya yaitu kesuksesan perusahaan yang dapat dicapai dengan mengoptimalkan kinerja karyawan, dan variable lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi sebagai faktor penentunya. Semakin

baik faktor penentunya maka akan semakin efektif pencapaian tujuannya. Suatu perusahaan dan keberhasilan dalam bersaing dengan perusahaan lain dapat meningkatkan nilai perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya suatu gambaran mengenai kemampuan karyawan dalam penanganan pekerjaan dimana tinggi atau rendahnya kinerja karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Gaol (2019:589) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas selama periode waktu tertentu. Rayyani (2019) bahwa kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia pada semua jenis perusahaan baik pada produksi barang, jasa, maupun layanan.

Menurut Atmaja *et al.* (2022) menyatakan bahwa "kinerja" berasal dari kata "kinerja di tempat kerja" atau "kinerja aktual", yang berarti bahwa kinerja atau pencapaian di tempat kerja sebenarnya dilakukan oleh seseorang. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai kegiatan yang dibuat oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh

karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektifitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektifitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.

1. Karakteristik Kinerja

Karyawan Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut (Martoyo, 2009 dalam Arifan, 2021) adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Burso (2017:95), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan).

- 2) Penempatan kerja yang tepat (semakin tepat posisi seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut).
- 3) Pelatihan (semakin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut).
- 4) Promosi (semakin jelas jenjang karir seseorang, maka semakin baik pula kinerja orang tersebut).
- 5) Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan berbagi tunjangan hari tua, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan).
- 6) Hubungan dengan rekan kerja (semakin baik komunikasi antar karyawan secara horisontal, maka semakin baik pula kinerja karyawan).
- 7) Hubungan dengan pemimpin (semakin baik komunikasi vertikal antara karyawan dan pimpinan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut).

Menurut Burso (2018:95), dari beberapa faktor di atas dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Faktor internal yaitu: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan.
- 2) Faktor eksternal yaitu: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

3. Tujuan penilaian kinerja

Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi perusahaan. Menurut Burso (2018:98), penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain, yaitu:

- a. Menentukan status jabatan.
- b. Mengimplementasikan kegiatan-kegiatan, serta memperbaiki kinerja individu.
- c. Menerjemahkan sistem orotitas ke dalam kontrol yang mengatur kinerja

4. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. adapun mengenai indikator kinerja yang menjadi ukuran menurut Robbins (2013), yaitu kemandirian, efektivitas, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23). Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

1. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
- b. Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d. Faktor sistem informasi Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2. Indikator lingkungan kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Robbins (2013) yaitu sebagai berikut:

1. Suhu

Udara Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

5. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk

menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dasar dari Kegiatan dan menggerakkan serta mengarahkan tingkah laku seseorang (Alwi, 2017). Motivasi adalah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya (Sunyoto, 2015).

Menurut Riniwati (2016) motivasi ialah istilah yang dipakai dalam menunjukkan adanya sebuah kebutuhan, kebutuhan dan dorongan. Menurut Rivai (2015) motivasi adalah rangkaian nilai dan sikap untuk mempengaruhi seseorang dalam mencapai sebuah hal yang lebih spesifik. Motivasi adalah tindakan yang berupaya berdasarkan kondisi dan kebutuhan secara individu (Sedarmayanti, 2014).

Beberapa pendapat dari para ahli pakar dapat disimpulkan motivasi ialah sebuah dorongan membangkitkan semangat dalam melakukan aktifitas pekerjaan yang seiring dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

1. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
3. Kebutuhan harga diri Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2. Indikator Motivasi

Menurut Syahyuti (2010:93) indikator-indikator motivasi kerja adalah :
Secara rinci, 5 (lima) indikator motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Dorongan mencapai tujuan, seorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan.
2. Semangat kerja Mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif Kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri,
4. Kreatifitas Kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.
5. Rasa tanggung jawab Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.5 Disiplin kerja

Disiplin kerja menurut Kasmir (2016) merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Menurut (Busro, 2018) Disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk memenuhi atau mengikuti segala peraturan yang telah di tentukan.

Afandi (2018) juga menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu alat digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Beberapa pendapat dari para ahli pakar dapat disimpulkan bahwa Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh

perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.
2. Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.
3. Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.
4. Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.
5. Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2. Indikator disiplin kerja

Menurut pendapat Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Andayani dan Walifah (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan fakultas Universitas Kanjuruhan Malang”. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode explanatory research (penelitian penjelasan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di lingkungan Fakultas Universitas Kanjuruhan Malang berjumlah 24 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan

menggunakan angket dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kemampuan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Endah Andayani dan Walifah (2019) yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas kemampuan kerja serta variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. Selain itu pula, pada penelitian ini juga menggunakan analisis penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh Endah Andayani dan Walifah, yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda, sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada penambahan variabel bebas yang dilakukan oleh Endah Andayani dan Walifah yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja. Selain itu juga terdapat pula perbedaan mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan. Endah Andayani dan Walifah melakukan penelitian di Tahun 2019 dengan objek penelitian kinerja karyawan di lingkungan fakultas universitas kanjuruhan malang.

- 2) Lestari (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh karakteristik individu, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi. Tujuan perusahaan akan tercapai bila karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja

karyawan, pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi. Data analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kemampuan kerja berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi.

Penelitian Lestari (2021) dengan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan kemampuan kerja sebagai variabel bebasnya. Teknik yang digunakan dalam penelitian Lestari dengan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis linear berganda. Penelitian Lestari menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

Adapun perbedaan pada penelitian yang dilakukan Lestari dengan penelitian sekarang yaitu dapat dilihat pada obyek penelitian, dimana peneliti Lestari menempatkan penelitian pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di LPD Kecamatan Payangan.

- 3) Setiawan dan siagian (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan juga kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Siagian (2017) yaitu menggunakan variabel bebas kemampuan kerja. Dibalik persamaan variabel kedua penelitian ini tetap saja memiliki perbedaan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Siagian menambahkan variabel bebas yaitu motivasi kerja. Selain itu juga terdapat pula perbedaan mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan. Setiawan dan Siagian melakukan penelitian di tahun 2017 dengan objek penelitian kinerja karyawan pada cv sinar agung, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Tahun 2021 dengan objek penelitian di LPD Kecamatan Payangan.

- 4) Penelitian dilakukan Ambarwati & Ida Martini Arliani (2020) yaitu dengan judul pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian kasir pada pasar swalayan ADA Siliwangi Semarang. Dengan hasil penelitian Dengan demikian maka hipotesis (H1) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian kasir terbukti. Uji hipotesis 2 (H2) menghasilkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis (H2) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian kasir dan tidak terbukti. Uji hipotesis 3 (H3) menghasilkan disiplin kerja signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis (H3) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian kasir terbukti.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Siti Nur Wahidah (2022) dengan judul pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Mulia, yang dimana hasil penelitian menunjukkan

bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji parsial variabel lingkungan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- 6) Penelitian dilakukan oleh Linda Dwi Anggun Mardika Wati, Supri Wahyudi Utomo dan Farida Setyaningrum (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Madiun Garment, dengan hasil penelitian Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Madiun Garment. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Madiun Garment. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Madiun Garment.
- 7) Novita (2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Klaten”. Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 50 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 50 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu: Sama-sama meneliti motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama- sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, tahun dilakukan

penelitian sama-sama ditahun 2021. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu: Pada penelitian terdahulu berlokasi di Kabupaten Klaten, sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di Kecamatan Manggis.

- 8) Penelitian Miftahul Khoiriyatul Jannah (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan 110 Responden karyawan CV. Kairos Sukses Sejati, Yogyakarta yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kairos Sukses Sejati. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kairos Sukses Sejati.
- 9) Penelitian Dewi (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Pusaka Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar yang berjumlah 37 orang. Sampel diambil menggunakan metode sampling jenuh. Data analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar.
- 10) Penelitian (Al, 2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan staf administrasi dengan jumlah populasi 32 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- 11) Penelitian (Ariska, 2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan ialah proporsional random sampling dengan sampel 65 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan, pengaruh antara disiplin kerja dan pengaruh motivasi kerja secara parsial.
- 12) Penelitian (Kurniawan, 2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Data yang dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner dengan responden yang berjumlah 40 orang. Metode yang digunakan adalah metode linier berganda untuk menganalisis

data. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 13) Penelitian (Khotimah, 2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPIT Kecamatan Cimanggis Kota Depok”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPIT Raflesia Kecamatan Cimanggis Kota Depok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh guru SMPIT Rafleisa dengan sampel 45 orang. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh diantara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja.
- 14) Penelitian (Header, 2022) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMK Tunas Jakasampurna”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK Tunas Jakasampurna dalam periode September 2021-Januari 2022. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan sampel 32 responden dengan metode observasi, wawancara, kuesioner, dan documenter dan Teknik pengumpulan data dibantu dengan program aplikasi IBM SPSS versi 26.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

15) Penelitian (Susila, 2019) dalam penelitian yang berjudul “The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance BTPN Gorontalo”. Dalam penelitian ini diungkapkan bahwa kinerja adalah aspek yang sangat penting dari sebuah organisasi, kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu disiplin dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan dan juga sejauh mana pengaruh simultan disiplin kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan sampel multistage yang dilakukan secara bertahap pada karyawan di BTPN Gorontalo. Multiple Linear regresi dengan SPSS 16.0 dan semua karyawan BTPN Gorontalo dianggap sebagai penduduk dalam penelitian ini.

