

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi, berkompeten, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Bagaimanapun berkembangnya teknologi dan informasi, tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Seiring berkembangnya teknologi, pendidikan serta pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Untuk meningkatkannya sangat diperlukan motivasi.

Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar dikatakan menurun karena belum memberikan hasil kinerja yang optimal dilihat dari tingkat pelayanan yang diberikan terhadap masyarakat yang masih sangat kurang, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat keadaan langsung di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Dimana adanya fenomena yang terjadi di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar yaitu Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar sering tidak sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh instansi, yaitu sering terlambat ketika memberikan pelayanan kepadamasyarakat, tugas yang seharusnya selesai dalam waktu 3 hari namun kenyataannyaselesai dalam waktu 1 minggu.

Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar merupakan kantor yang bergerak di bidang pelayanan Industri dan Perdagangan masyarakat. Dalam pelayanan masyarakat kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut yang mempunyai kinerja yang baik maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Dimana dalam setiap aktivitas harus memberikan motivasi yang baik, dan harmonis karena akan dapat meningkatkankinerja pegawai.

(Hasibuan (2018) Menyatakan bahwa Motivasi merupakan bahwa timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Motivasi diartikan penyedia daya

dorong yang bertujuan, membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan harapan dapat bisa diajak kerja sama, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja (Sigiani 2018). Hal ini menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai kekuatan dorongan yang mampu memberikan semangat untuk bekerja dengan baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Terdapat fenomena terkait motivasi yaitu kurangnya semangat atau dari tim masing-masing seperti tidak memiliki peluang peningkatan karier yang jelas sehingga membuat pegawai merasa cenderung frustrasi atau bosan dengan pekerjaan mereka akhirnya dapat menyebabkan mereka berhenti, tidak menjalankan tugasnya dengan maksimum sehingga target tersebut tidak sesuai dengan rencana.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Adha(2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda juga hasil penelitian yang dikemukakan oleh Hustia (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. hasil penelitian searah juga dinyatakan oleh kurniawan(2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda juga penelitian yang dilakukan oleh Salim (2020) Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa semakin meningkatkan motivasi yang dimiliki oleh pegawai akan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan Berbeda dengan penelitian yang

dilakukan oleh Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga yang dilakukan oleh Herlambang (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian juga yang dilakukan oleh Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif Terhadap kinerja karyawan. Berarti Karyawan yang termotivasi atau tidak termotivasi tidak terpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, (2019). Menurut Mangkunegara (2018) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, polakomunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Terdapat fenomena terkait lingkungan kerja yaitu adanya suara bising seperti suara dari knalpot sehingga mengganggu telinga yang menyebabkan pegawai merasa jenuh dan kurang nyaman dalam melakukan tugas pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut tidak terlaksana dengan baik dan tidak sesuai dengan tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juniadi (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hasil penelitian searah juga dinyatakan oleh Kusmiyatun (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga yang dilakukan oleh Jumang (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga yang dilakukan oleh Sugiarti (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ermita (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwasannya Lingkungan kerja ini memberi sumbangsih pengaruh yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Tidak hanya itu di dalam variabel penelitian ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Saleh (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor motivasi dan lingkungan kerja, disiplin juga dapat dilihat sebagai suatu hal yang bermanfaat besar bagi perusahaan maupun dan karyawan. Adanya disiplin kerja ialah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya dan menciptakan suasana yang nyaman dan kinerja yang baik. apabila ia

melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono 2018:291). Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola disiplin pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2009, hal.825).

Berdasarkan Penelitian mengenai Disiplin kerja yang dilakukan oleh Putra (2023), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian searah juga dinyatakan oleh Sjahrudin (2023) dengan hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan Hasil penelitian juga dinyatakan oleh Iptian (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda penelitian yang dilakukan oleh Syakilla (2023) menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2021) menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga dilakukan oleh Sagala (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil observasi yang dilakukan peneliti di Kantor dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar dilihat dari kehadiran pegawai sering telat datang ke kantor dan hilang disaat jam kerja tersebut dapat mengakibatkan proses kerja dalam kantor menjadi lambat dan tidak signifikan. Berikut Tingkat Absensi tahun 2022 yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat berfluktuasi setiap bulan disajikan Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Pegawai di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar**  
**Bulan Januari – Desember 2022**

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatan ya (Hari)	Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$d = b \times c$	E	$F = d - e$	$g = \frac{e:d}{b} \times 100\%$
Januari	100	20	2000	63	1937	3.15
Februari	100	18	1800	52	1748	2.88
Maret	100	19	1900	57	1843	3.00
April	100	19	1900	53	1847	2.79
Mei	100	15	1500	50	1450	3.33
Juni	100	17	1700	53	1647	3.11
Juli	100	21	2100	60	2040	2.85
Agustus	100	22	2200	65	2135	2.95
September	100	22	2200	64	2136	2.90
Oktober	100	20	2000	59	1941	2.95
November	100	22	2200	67	2133	3.04
Desember	100	22	2200	69	2131	3.13
Jumlah						36.08
Rata – Rata						3,01

Sumber: Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai cenderung berfluktuasi tinggi, dalam persentase tingkat absensi pegawai rata rata sebesar 3,01%. Flippo (2001:281) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persesn dinyatakan baik, 3 persen sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar.kemungkinan atau tidak masuk kerja (absen) pegawai tanpa alasan merupakan keadaan yang tidak menguntungkan kantor. Dengan tingkat absensi diatas 3 persen, ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualtita dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, Mangkunegara (2021).dalam Dihan (2020)catatan mengenai hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan satu hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi Menurut Kusjono, (2019). Menurut Arifin ,(2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Menurut hasibun (2018) Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Mengingat pentingnya kinerja pegawai,akan menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi salah satu langkah yang dapat ditempuh oleh seorang pimpinan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor

yang mempengaruhi seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Melihat dari hasil penelitian sebelumnya dan fenomena permasalahan yang terjadi di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar ?
2. Bagaimanakah Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar ?
3. Bagaimanakah Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan dan memperluas cara berfikir ilmiah dalam bidang sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai tambahan referensi bacaan perpustakaan dan dapat bermanfaat bagi pembaca

dan penulis agar dapat dipergunakan dan diaplikasikan di masyarakat.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan teori

Menurut Sugiyono (2018) Landasan Teori merupakan alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proporsisi yang disusun secara sistematis. Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi, yaitu untuk menjelaskan (explanation), meramalkan (prediction), dan pengendalian (control) suatu gejala. Konsep merupakan pendapat ringkas yang dibentuk melalui proses penyimpulan umum dari suatu peristiwa berdasarkan hasil observasi yang relevan. Definisi merupakan suatu pernyataan mengenai ciri-ciri penting suatu hal dan biasanya lebih kompleks dari arti, makna atau pengertian suatu hal. Sedangkan proposisi merupakan pernyataan yang membenarkan atau menolak suatu perkara.

##### 2.1.1 Goal Setting Theory

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (*ide—ide* akan masa depan: keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Birnberg dalam Mahennoko (2016).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu ia terus

mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penepatan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian diatas maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan goal-setting theory kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik didentikan sebagai tujuannya.

Hubungan antara Motivasi kerja antara goal setting theory yaitu sangat besar memotivasi berupa inspirasi untuk memotivasi untuk para karyawan guna meningkatkan hasil yang dicapai, selain itu Lingkungan kerja dengan goal setting theory memotivasi lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena mampu menimbulkan rasa senang

dalam diri karyawan, dan yang terakhir ada disiplin kerja memotivasi berupa taat terhadap atauran yang dibuat oleh perusahaan.

## **2.1 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Lestari, 2018) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Menurut (Hasibuan, 2018) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego dan perrwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minumanan tempat tinggal dan sejenisnya. (Hasibuan 2018)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah proses di mana manusia didorong untuk melakukan usaha, demi mencapaitujuan-tujuan tertentu Motivasi juga memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi seseorang yang dimiliki dan dibutuhkan oleh setiap orang agar kegiatan dan proses dapat berjalan dengan lebih baik dan

dengan hasil yang berkualitas.

### 2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

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

1. Kebutuhan hidup
  - a. Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan 12 sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
  - b. Kebutuhan masa depan  
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
  - c. 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 semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.
  - d. 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.

#### 2.2.4 Indikator Motivasi

Menurut Herzberg dalam Hasibun (2019 : 158) indikator Motivasi terdiri dari yaitu:

a. Prestasi

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

b. Pengakuan

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ialah adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Untuk menghasilkan karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan.

e. Kemajuan

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus

berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

f. Pengembangan potensi individu

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

## 2.3 Lingkungan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Hidayat (2020) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik ssebagai kelompok. Lingkungan kerja bertujuan agar dalam melaksanakan pekerjaan tercipta suasana yang tenang, nyaman dan damai. Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik dari segi fisik maupun non-fisik dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dan lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. (Robbins 2019)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung baik itu berbentuk fisik ,fasilitas yang disediakan, suasana kerja meliputi penerangan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

### 2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Darmawan (2019:43), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### a. Pencahayaan tempat kerja

Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

#### b. Suhu Kerja

Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap karyawan juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja.

#### c. Kelembaban Tempat Kerja

Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi

banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap karyawan.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengalihkan perhatian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tingkat tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.

f. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar.

g. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi, yang terdiri dari warna, peralatan, tata letak, dan lain-lain, mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

h. Musik di tempat kerja



Mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung di tempat kerja dapat menginspirasi antusiasme karyawan untuk bekerja.

#### i. Keselamatan Kerja

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan satuan satpam (satpam).

### 2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018, hlm. 18). terdapat beberapa indikator Lingkungan kerja diantaranya:

#### a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

#### b. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

#### c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. Udara merujuk kepada campuran gas yang terdapat pada permukaan bumi.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

## 2.4 Disiplin Kerja

### 2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2018) Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawailah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Menurut Hamali (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan yang menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sinambella (2018)

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan

pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

#### **2.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Ganyang (2018, hlm. 11) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

a. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerjakaryawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.

b. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan.

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkret dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan.

c. Perilaku kedisiplinan atasan.

Karyawan akan mencontoh atau memperhatikan sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

d. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan.

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan.

e. Adanya reward dan punishment

Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. Punishment merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### 2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:194) terdapat beberapa indikator disiplin kerja karyawan, diantaranya :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan panutan dan teladan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas jasa

Balas jasa (kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjanya.

d. Keadilan

Keadailan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Dengan demikian pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct

single relationship, direct group relationship dan cros direct relationship hendaknya harmonis.

## 2.5 Kinerja Karyawan

### 2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Suwatmo (2019). Kinerja merupakan suatu perwujudan dari kemampuan karyawan dalam bentuk karya nyata, yakni suatu hal yang dihasilkan oleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan tanggung jawab yang tinggi untuk kemajuan dalam mengerjakan tugasnya dengan tanggung jawab yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2019) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah di wujudkan oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas *ouput* dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja tersebut (Sutrisno, 2019, hlm. 123).

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa suatu hal yang dihasilkan oleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan tanggung jawab yang tinggi untuk kemajuan dalam mengerjakan tugasnya dan seorang individu atau kelompok. Penilaian kinerja juga dilakukan sebagai bentuk penghargaan kepada pegawai bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari

pekerjaan pegawai.

### 2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong & Baron (dalam Wibowo, 2018, hlm. 100). menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. *Personal factor*

ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. *Leadership factor*

ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. *Team factor*

ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. *System factor*

ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual/situational factor*

ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### 2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (dalam Sopiah & Sangadji, 2018, hlm. 351, ) indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas

pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

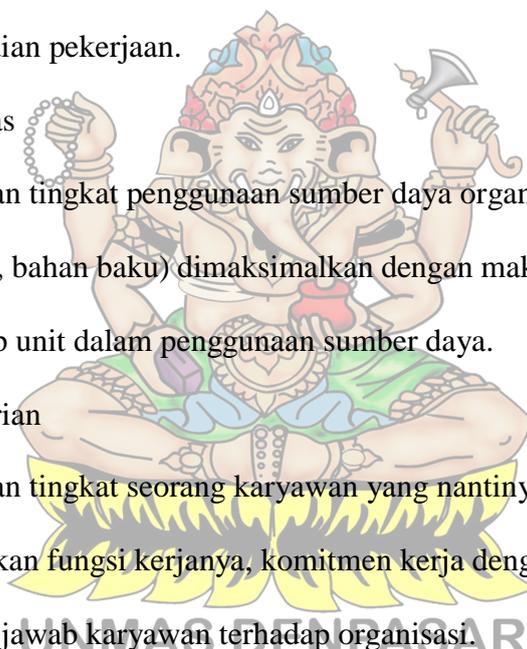
Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

d. Efektivitas

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

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.



## 2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Sudjatmoko (2020) Yang berjudul mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri cabang bintaro menggunakan teknik analisis statistik dengan pengujian regresi,

korelasi, determinasi dan uji hipotesis diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti ini memiliki persamaan yaitu sama sama meneliti pengaruh motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor disprindag kabupaten ganyar.

2. Jahroni (2022) yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil yang diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang telah dibuktikan secara statistic dan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang telah dibuktikan secara statistic. Peneliti ini memiliki persamaan yaitu sama sama meneliti pengaruh motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor disprindag kabupaten ganyar.
3. Ningsih (2022) dalam penelitiannya mengenai pengaruh motivasikerja terhadap kinerja pegawai pada hotel dyan graha pekan baru, menyatakan bahwa uji parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hotel dyan graha pekanbaru. Dari hasil yang diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang telah

dibuktikan secara statistic dan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang telah dibuktikan secara statistic. Peneliti ini memiliki persamaan yaitu sama sama meneliti pengaruh motivasikerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor disprindag kabupaten gianyar.

4. Marlius (2022) yang berjudul tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT kencana sawit indonesia menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang telah dibuktikan secara statistic, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang telah dibuktikan secara statistic. Peneliti ini memiliki persamaan yaitu sama sama meneliti pengaruh motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor disprindag kabupaten gianyar.
5. Tsurya (2023) dalam penelitiannya mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil kota padang, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan yang telah dibuktikan secara statistic. Dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan yang telah dibuktikan secara statistic. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu regresi linear berganda. Peneliti ini memiliki persamaan yaitu sama sama meneliti pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor disprindag kabupaten ganyar.

6. Latif (2022) dalam penelitian berjudul “Dampak Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan di PT Hadji kalla toyota cabang Makasar, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Peneliti ini memiliki persamaan yaitu sama sama meneliti pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor disprindag kabupaten ganyar.
7. Oktavia (2023) dalam penelitiannya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota padang hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti ini memiliki persamaan yaitu sama sama meneliti pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor disprindag kabupaten ganyar.

8. Prasetyo (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Pertanian Di kabupaten Kotawaringin Timur. Dari hasil penelitian yang dilakukan hasil yang diperoleh bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti ini memiliki persamaan yaitu sama sama meneliti pengaruh Lingkungan, stres kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor disprindag kabupaten ganyar.
9. Sari (2023) mengenai pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja Pegawai di PT.PLN (persero) UP3 Bontang menggunakan analisis regresi berganda, diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti ini memiliki persamaan yaitu sama sama meneliti pengaruh Lingkungan, beban kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor disprindag kabupaten ganyar.
10. Deni (2023), yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya. Dari hasil penelitian yang dilakukan hasil yang diperoleh bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai yang telah dibuktikan secara statistik. Peneliti ini memiliki persamaan yaitu sama sama meneliti pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor disprindag kabupaten gianyar.

11. Putra (2023) yang berjudul tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang yang telah dibuktikan secara statistik. Peneliti ini memiliki persamaan yaitu sama sama meneliti pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor disprindag kabupaten gianyar.
12. Prasetyo (2019) melakukan penelitian yang berjudul tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang telah dibuktikan secara statistik. dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang telah dibuktikan secara statistik. Peneliti ini memiliki

persamaan yaitu sama sama meneliti pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor disprindag kabupaten gianyar.

13. Inzani (2023) dalam penelitian yang mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kaluku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Teknik pengolahan data dengan menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana serta uji t (parsial) dan analisis koefisien korelasi. Peneliti ini memiliki persamaan yaitu sama sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor disprindag kabupaten gianyar.

14. Ramdhani (2023) yang berjudul membahas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Delta Multihade Sukses. disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila disiplin kerja ditingkatkan satuan maka kinerja akan meningkat hal yang dikemukakan. Peneliti ini memiliki persamaan yaitu sama sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan . Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor disprindag kabupaten gianyar.

15. Icshan (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer(Ajendam)-I Bukitbarisan Medan” menunjukkan bahwan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari hasil pengujian menggunakan analisis regresi linear dan juga sifatnya positif, dimana semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Peneliti ini memiliki persamaan yaitu sama sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian kali ini dilakukan di kantor disprindag kabupaten gianyar.

