

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia tentu memiliki peran penting dalam memajukan organisasinya berdasarkan visi misi yang telah ditetapkan. Suksesnya suatu organisasi tidak akan pernah luput dari peran kinerja sumber daya manusia itu sendiri dengan kualitas optimal yang diberikannya. Selain itu, kuantitas juga perlu diperhatikan sebab menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan tentu menandakan kinerja yang diberikan sudah optimal. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas optimal pastinya diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan yang kompetitif. Budiasa, I.K (2021).

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi atau instansi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Afandi (2019). Sumber daya manusia dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sulistyowati (2021). Menurut Tinangon, Kojo dan Tawas (2019) Sumber daya manusia adalah rancangan sistem – sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. 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. Hasibuan (2019). Menurut Susan (2019) sumber daya manusia

adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Kinerja karyawan mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. (Bukhari, 2019). Kinerja merupakan bentuk penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai atau pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai. Rahayu (2020). Menurut Muafi, (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Menurut Daspar (2020) menjelaskan bahwa, Kinerja karyawan pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Sistem pengukuran kinerja menjadi salah satu faktor keberhasilan pemerintah daerah dalam mengelola pemerintahan yang baik. (Rahmawati, 2019)

Untuk mencapai keberhasilan kinerja yang optimal tersebut salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. Faktor yang mendorong kinerja karyawan adalah dengan mengukur *self efficacy* agar percaya pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian yang optimal (Desiana, 2019). Menurut Sumaila dan Rossanty (2022) *self efficacy* merupakan suatu kepercayaan diri yang muncul dan

dimiliki setiap individu agar memperoleh hasil kinerja yang baik supaya tercapainya tujuan yang ingin diraih. Sehingga dengan adanya muncul suatu kepercayaan diri yang dimiliki mampu membuat seseorang meraih keberhasilannya. *Self efficacy* mengacu kepada kepercayaan diri yang dimiliki seseorang agar orang lain termotivasi dalam mencapai tugas-tugas tertentu. Sehingga dengan adanya kepercayaan diri ini diharapkan termotivasi agar mendapatkan tujuan yang diinginkan. Luthans (2022). Menurut Oktri dan Zulfadil (2019), seorang karyawan diharapkan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam bekerja, yang biasa dikenal dengan *self-efficacy*. Dengan memiliki *self efficacy* yang tinggi maka karyawan dapat mendedikasikan semua pekerjaan dengan baik. Menurut Azizi, dkk., (2021)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja diperlukan bagi setiap karyawan karena untuk melatih diri dalam mewujudkan kinerja yang terbaik. Sastrohardiwiryo (2020). Menurut Singodimenjo (2011:86) disiplin kerja adalah perilaku mematuhi peraturan yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak, karyawan mampu mentaati dan jika melanggar akan menerima hukuman. Disiplin Kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Agustini (2019). Disiplin merupakan bentuk kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Marlina dan Syaifuddin (2021). Disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua

peraturan organisasi 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. Sinambela (2018:335). Disiplin kerja sangat bermanfaat untuk kepentingan organisasi dan karyawan. Bagi organisasi, disiplin kerja akan menjamin ketertiban dan kelancaran tugas untuk memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, suasana yang menyenangkan dicapai untuk meningkatkan semangat kerja dalam menjalankan pekerjaannya (Sularmi and Stifanny 2021).

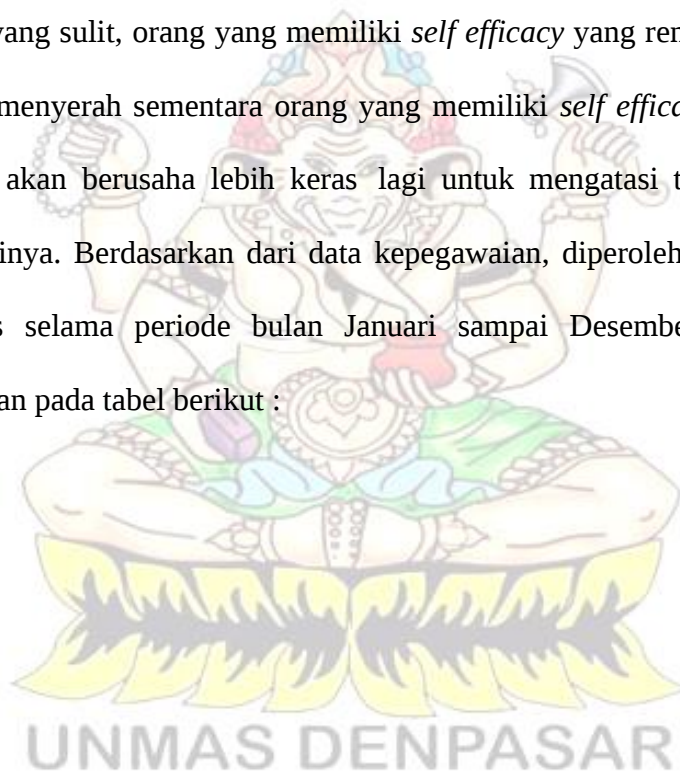
Tidak hanya *self efficacy* dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Punu dkk, 2019) adalah lingkungan kerja, dimana dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan semakin giat dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan situasi dan tempat kerja karyawan. Seorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun dengan atasan. Adapun lingkungan kerja ini merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Karyawan yang merasa bahwa dirinya terlibat memiliki pemahaman yang mendalam tentang lingkungan pekerjaannya dan bekerja dengan rajin untuk meningkatkan kinerjanya (Rahmadalena & Asmanita, 2020). Menurut Simbolon (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di

sekitar karyawan selama bekerja dalam bentuk lingkungan fisik atau lingkungan non fisik yang mempengaruhi individu karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan. Tran (2020). Fasilitas yang terdapat dalam lingkungan kerja dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Widyaningrum (2019).

Kantor Camat Abiansemal merupakan peran pelaksana pemerintah Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung yang mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat berlandaskan Tri Hita Karana menuju Kecamatan Abiansemal yang maju, aman, damai dan sejahtera (Bali Mandara). Dimana memiliki visi terwujudnya pelayanan yang optimal dan meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan, berdasarkan hal tersebut Kantor Camat Abiansemal memiliki peran yang sangat penting dan berpengaruh dalam upaya pelayanan masyarakat serta diharapkan mampu mengikuti perkembangan global yang sangat pesat.

Dalam pelaksanaannya efektifitas *self efficacy* sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu indikator untuk mengetahui tingkat *self efficacy* karyawan adalah dari data target dan sasaran strategis yang ada pada Kantor Camat Abiansemal. Hasil observasi dan wawancara awal pada karyawan Kantor Camat Abiansemal terdapat beberapa karyawan yang masih belum

yakin terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan masih bertanya kepada karyawan lain bagaimana cara dan strategi yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Dengan demikian karyawan harus mendapatkan pembinaan dan mengetahui cara kerjanya sendiri dengan kompetensi yang dimilikinya agar dapat menghadapi tantangan dalam bekerja. Beberapa dari karyawan yang kurang dan lemah serta merasa kurang yakin dengan dirinya sehingga terjadinya pelimpahan tugasnya untuk anggota yang lain. Dalam situasi yang sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mereka akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya. Berdasarkan dari data kepegawaian, diperoleh target sasaran strategis selama periode bulan Januari sampai Desember 2022 dapat dijelaskan pada tabel berikut :



Tabel 1.1
Pengukuran Kinerja Sasaran Strategis
Pada Kantor Camat Abiansemal
Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Target		Realisasi		Persentase Pencapaian Kerja	
			Fisik	Keuangan	Fisik	Keuangan	Fisik	Keuangan
1	Meningkatnya toleransi hidup beragama		–	–	–	–	–	–
2	Meningkatnya pelayanan publik menuju pelayanan yang prima dan berintegritas	Jumlah dokumen dan laporan pada program penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan publik	7.118 Paket	489.138.940	6.389 Paket	487.240.556	89.75%	99.61%
		Jumlah dokumen dan laporan pada kegiatan koordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintah di tingkat kecamatan	2 Laporan	1.560.883	2 Laporan	1.424.800	100%	91.28%
		Jumlah dokumen dan laporan pada kegiatan pelaksanaan urusan pemerintahan yang dilimpahkan ke camat	7.186 Paket	439.839.456	7.057 Paket	439.280.356	98.20%	99.87%
		Jumlah orang pada kegiatan penyelenggaraan urusan pemerintahan umum	240 Orang	47.738.601	219 Orang	46.535.400	91.25%	97.48%
		Jumlah orang pada kegiatan penyelenggaraan urusan pemerintahan umum sesuai penugasan kepala daerah	240 Orang	47.738.601	219 Orang	46.535.400	91.25%	97.48%
3	Meningkatnya kepatuhan masyarakat dalam menaati perda dan perkara	Jumlah laporan pada program koordinasi ketentraman dan ketertiban umum	12 Laporan	59.390.130	12 Laporan	53.727.900	100 %	90.47%
		Jumlah laporan pada kegiatan koordinasi penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah	12 Laporan	59.390.130	12 Laporan	53.727.900	100%	90.47%
4	Meningkatnya kreativitas serta pelestarian seni budaya	Jumlah lembaga kemasyarakatan dan laporan pada program pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan	26 Paket	12.739.180	25 Paket	2.375.000	96.15%	18.64%
		Jumlah laporan pada kegiatan koordinasi kegiatan pemberdayaan desa	26 Paket	12.739.180	25 Paket	2.375.000	96.15%	18.64%

Sumber : Kantor Camat Abiansemal (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukan bahwa target kinerja dengan realisasi kinerja Kantor Camat Abiansemal tidak terpenuhi secara maksimal, dimana setiap sasaran strategis kantor camat mengalami perubahan, terlihat ada beberapa sasaran strategis yang memang sudah mencapai target yang ditentukan namun terdapat pula sasaran strategis yang belum terpenuhi 100%.

Data tersebut juga dapat menunjukkan bahwa sejauh mana karyawan bekerja karena hal ini mempengaruhi terhadap hasil kinerja instansi. Walaupun presentase dinilai masih bagus namun ada hal yang latarbelakangi tidak tercapainya sasaran strategis tersebut dengan maksimal salah satunya yaitu *self efficacy* yang dimana keyakinan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas berdampak pada kinerja karyawan. Dengan kurang tercapainya sasaran ini menunjukkan bahwa kurangnya keyakinan serta kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pihak atasan.

Untuk mengukur kinerja karyawan yang ditinjau dari indikator disiplin kerja dapat dinilai dari data absensi karyawan pada Kantor Camat Abiansema. Yang dimana dari hasil observasi dan wawancara awal pada karyawan Kantor Camat Abiansema masih terdapat absensi atau karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja dan selalu mengakhiri pekerjaan terlalu awal yang disebabkan karena kemalasan ataupun kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain hal tersebut beberapa karyawan juga terlihat tidak menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku seperti terlambat dalam masuk jam kerja hal ini tentunya akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja. Berdasarkan data kepegawaian, diperoleh data absensi selama periode bulan Januari sampai Desember 2022 dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Pada Kantor Camat Abiansemal
Bulan Januari - Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari kerja Yang Hilang	Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	$4=2 \times 3$	5	$6 = 4-5$	$7 = (5:4) \times 100\%$
Januari	40	20	800	11	789	1,37
Februari	40	18	720	10	710	1,38
Maret	40	19	760	10	750	1,32
April	40	19	760	10	750	1,32
Mei	40	19	760	10	750	1,32
Juni	40	17	680	13	667	1,91
Juli	40	18	720	13	707	1,00
Agustus	40	20	800	12	788	1,50
September	40	19	760	10	750	1,32
Oktober	40	19	760	10	750	1,32
November	40	20	800	11	789	1,00
Desember	40	19	760	12	748	1,58
Jumlah		229	9.160	194	9.034	16,53
Rata-rata		19,08	763,33	15,75	752,83	2,54

Sumber: Kantor Camat Abiansemal Badung (2022)

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas tingkat absensi karyawan Kantor Camat Abiansemal mengalami kenaikan dan penurunan (berfluktuasi) setiap bulannya. Absensi dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, maka hal ini membuktikan masih banyaknya tingkat ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan jam kerja. Selain itu juga ditemukan ijin karyawan dalam satu bulan yang nantinya dapat berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Dengan demikian tingkat absensi karyawan mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan sangat berpengaruh pada karyawan secara keseluruhan.

Tidak hanya *self efficacy* dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan observasi langsung pada Kantor Camat Abiansemal bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif

karena letak Kantor Camat dekat dengan pasar dan sekolah SMP sehingga karyawan merasa sedikit terganggu akibat macet serta kebisingan jalan raya di pagi hari. Gangguan bising ini juga dapat berdampak pada gangguan psikologis yang berupa rasa tidak nyaman dan berkurangnya konsentrasi saat bekerja. Dengan mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman nantinya akan berdampak pada kejiwaan seperti emosi yang stabil.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu tentang pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Utami Hasan dkk (2020) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDB) Kota Palopo. Hasil penelitian menurut Ni Putu Desi Paramitha Sari (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PNS pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Sedangkan penelitian menurut Elvira Ayu Saputri (2021) Menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. Serta menurut penelitian Desi Permatasari dkk (2020) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Ade Muslimat dkk (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Post Indonesia cabang Cipondoh. Hasil penelitian menurut Samalua Waoma (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Samambawa. Akan tetapi penelitian menurut Kartika Dwi Arisanti (2019) Menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.

Selanjutnya penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donahara Sihaloho (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian menurut Sjahril Effendi Pasaribu (2019) Menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Abiansema”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Abiansemal?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Abiansemal?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Abiansemal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Abiansemal
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Abiansemal
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Abiansemal

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka penelitian ini diharapkan akan bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Teoritis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti, dan membantu memecahkan masalah yang terjadi pada tempat penelitian serta dalam rangka menyelesaikan pendidikan untuk melengkapi persyaratan kelulusan.

b. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan, memperkuat pemahaman dan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan serta sebagai media referensi bagi penelitian selanjutnya terkait dengan *self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan dapat menerapkan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan di lapangan yang berkaitan dengan pengaruh *self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran terhadap pemecahan masalah yang dihadapi serta dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Menurut Arsanti (2019), *goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan

menurunkan motivasi individu untuk berkreativitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara pencapaian tujuan tersebut. Adapun lima (5) prinsip dasar dari *goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke (1968) yaitu:

1. *Clarity*

Kejelasan tentang orientasi suatu tujuan adalah keharusan dalam penyusunan tujuan. Semakin jelas orientasi tujuan saat menetapkan tujuan, semakin kecil kemungkinan terjadi ketidakpahaman dan kesalahpahaman oleh bawahan atau karyawan. Hal ini juga mengarah pada tingkat keberhasilan yang lebih tinggi ketika tujuan disusun dengan jelas. Dengan kata lain, tujuan yang efektif adalah tujuan yang jelas dan spesifik.

2. *Challenge*

Dalam *goal-setting theory*, tingkat kesulitan tujuan juga berhubungan dengan efektivitas penetapan tujuan. Ketika proses pencapaian tujuan menimbulkan tantangan, hal tersebut akan meningkatkan motivasi pekerjanya. Maka dari itu, tujuan yang lebih menantang atau sulit lebih efektif dibandingkan tujuan yang bersifat mudah dicapai.

3. *Commitment*

Seorang karyawan perlu memiliki tingkat keterlibatan dan komitmen terhadap tujuan. Jika mereka tidak komitmen, mereka tidak akan memiliki kelanjutan yang diperlukan untuk berhasil. Sebagai hasilnya, mereka tidak akan mencapai tujuan mereka.

4. *Feedback*

Agar karyawan berhasil mencapai tujuan mereka, mereka perlu umpan balik secara teratur. Ini mencakup umpan balik tentang kemajuan mereka, apa yang sudah mereka lakukan dengan baik, dan di mana mereka dapat memperbaiki diri.

5. *Task Complexity*

Jika suatu tujuan terasa terlalu kompleks atau membingungkan, itu dapat berdampak negatif pada motivasi. Sebaliknya, pemimpin seharusnya memecah tujuan besar menjadi tugas-tugas kecil yang lebih mudah dikelola. Saat karyawan menyelesaikan setiap tugas kecil, itu akan memberikan dorongan motivasi. Pada akhirnya, ini akan membantu mereka berkembang menuju tujuan yang lebih besar.

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, keberhasilan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik tentunya merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh Kantor Camat Abiansemal, yang dapat mempengaruhi pada hasil pencapaian karyawan, dengan variabel *self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan.

2.1.2 *Self Efficacy*

1. *Pengertian Self Efficacy*

Self Efficacy juga bisa didefinisikan dengan suatu keyakinan atau kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas akademik sehingga bisa meningkatkan usaha untuk tercapainya sebuah tujuan, namun juga dapat menjadi penghambat dalam mencapai sasaran (Siregar & Putri, 2020).

(Fadila & Khoirunnisa, 2021) *Self Efficacy* merupakan suatu kemampuan individu untuk mengatur serta melaksanakan bagian dari aktivitas yang diperlukan supaya mencapai tujuan yang diinginkan. *Self-Efficacy* yaitu keyakinan pada diri individu dalam menghitung kemampuan yang ada pada dirinya ketika akan mencapai suatu hasil dalam situasi dan kondisi tertentu. Fitriyah dkk (2019). Menurut Budiyanto, (2021) menyatakan bahwa *self- efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi, rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Arianty dan Bahagia (2020), *self efficacy* merupakan keyakinan dari seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya bahwa dia dapat melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Masruroh dan Prayekti, (2021) menyatakan bahwa *self-efficacy* juga dapat diartikan untuk melakukan evaluasi seseorang mengenai kemampuannya atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan juga untuk menangani satu masalah. Menurut Sumaila dan Rossanty (2022) *self efficacy* merupakan suatu kepercayaan diri yang muncul dan dimiliki setiap individu agar memperoleh hasil kinerja yang baik supaya tercapainya tujuan yang ingin diraih. Sehingga dengan adanya muncul suatu kepercayaan diri yang dimiliki mampu membuat seseorang meraih keberhasilannya. *Self-efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu atas dirinya sendiri dalam menghadapi

berbagai masalah dalam situasi yang berbeda sehingga dapat mencapai (Wulandari, 2021).

Bandura (2006: 46) *self efficacy* adalah suatu keyakinan manusia akan kemampuan dirinya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian dilingkungannya. Menurut Baron (2012: 73) mendefinisikan *self efficacy* adalah evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan percaya bahwa mereka mampu mengerjakan segala sesuai dalam sekitarnya. Menurut Gibson (2012: 56) mengemukakan *self efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang mampu mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah suatu keyakinan tentang kemampuan atau kompetensi diri sendiri dalam melaksanakan dan menjalankan sebuah tugas untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan serta mengatasi hambatan dalam menjalankan tugas dalam situasi tertentu.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Self Efficacy

Faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* menurut (Fitriyah dkk, 2019: 10) menjelaskan yaitu:

a. Budaya

Dalam hal ini sangat dapat mempengaruhi *self efficacy* dikarenakan adanya keyakinan dan nilai-nilai budaya itu sendiri.

b. Jenis kelamin

Bandura menyatakan wanita dalam mengelola sesuatu memiliki self efficacy lebih tinggi ketimbang laki-laki yang pekerja. Wanita bisa mengelola rumah tangga dan juga karir.

c. Sifat tugas yang dihadapi

Tugas yang kompleks dan rumit ketika dikerjakan maka orang akan cenderung semakin rendah menilai kemampuan pada dirinya, begitu juga sebaliknya.

d. Insentif eksternal

Insentif yang diberikan baik berupa reward atau achievement kepada seseorang yang telah melaksanakan tugas dengan baik dan berhasil

e. Status atau peran individu dalam lingkungan

Apabila memiliki status sosial yang tinggi maka *self efficacy* akan tinggi juga, dan juga sebaliknya

f. Informasi tentang kemampuan diri

Tinggi atau rendahnya self efficacy pada diri sendiri tergantung informasi yang diterima positif atau negatif terhadap dirinya

Menurut Pudjiastuti (2020) faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*, yaitu :

a. Faktor orientasi kendali diri.

Apabila seseorang mencapai suatu orientasi pengendalian internal, maka seseorang tersebut akan mengarahkan dan mengembangkan cara-cara yang berhasil untuk mencapai suatu titik yang dituju, merujuk pada perasaan seseorang bahwa dirinya yakin akan kemampuan untuk

mengatasi permasalahan ketika sedang mengalami kesulitan. Hal ini berhubungan dengan berkembangnya *Self-Efficacy* seseorang, sehingga dapat dikatakan bahwa orientasi pengendalian diri bersifat internal diperlukan untuk pengembangan *Self-Efficacy* yang positif.

b. Faktor Kontekstual dan Situasional.

Self-Efficacy berbeda ketika seseorang dihadapkan pada beberapa kejadian atau situasi yang membutuhkan lebih banyak keterampilan dan menimbulkan risiko lebih besar pada situasi lain.

c. Faktor Lingkungan.

Apabila seseorang berperan aktif dan memiliki pengaruh yang lebih besar bagi lingkungannya, serta apa yang dia kerjakan dapat berguna bagi orang yang ada disekitar. Maka akan menjadikan salah satu faktor seseorang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi.

d. Faktor insentif eksternal atau reward yang diterima individu dari orang lain.

Semakin besar penghargaan yang diterima seseorang atas penyelesaian tugasnya, kemudian semakin banyak orang merefleksikan keberhasilannya, maka akan semakin mempengaruhi tingkat *self-efficacy* pada individu tersebut.

3. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Sumaila dan Rostanty (2022) indikator *self efficacy* adalah sebagai berikut:

a. *Level* (Tingkat Kesulitan)

Terkait dengan tingkat kesulitan tugas, seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung lebih memilih tugas dengan tingkat kesulitannya yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

b. *Generality* (Luas Bidang Perilaku)

Berkaitan dengan penguasaan seseorang terhadap bidang atau tugas pekerjaan tertentu. Seseorang akan terlihat mempunyai *self efficacy* yang tinggi yang mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas, sebaliknya jika seseorang dengan *self efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

c. *Strength* (Kekuatan)

Berkaitan dengan lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau keseriusannya yang dimiliki seseorang bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil sesuai dengan apa yang diharapkan.

Indikator *self efficacy* menurut Bandura (2021:28) yaitu:

- a. Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude* atau level) yaitu individu yakin dapat melakukan tugas tertentu meskipun tugas tersebut mempunyai tingkat kesulitan tinggi atau rendah.
- b. Tingkat penguasaan atau pencapaian individu (*Generally*) yaitu individu dapat menumbuhkan motivasi dalam dirinya untuk memilih dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan adanya motivasi dari dalam dirinya, individu tersebut

akan gigih, tekun dan semakin kuat kepercayaan dirinya dalam menghadapi tugas yang ada.

- c. Tingkat kekuatan atau kelemahan keyakinan individu (*Strength*) yaitu siswa yakin bahwa dirinya mampu bertahan dalam menghadapi hambatan dan kesulitan dan berusaha bangkit kembali dari kegagalan sebelumnya.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin dapat juga diartikan juga sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif. Simanjuntak (2021). Menurut Hasanah dan Harisanto (2020) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan norma – norma sosial yang berlaku. Menurut Gie, (2020: 96) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang.

Menurut Marlina dan Syaifuddin (2021) Disiplin merupakan bentuk kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Jufrizen (2021).

Menurut Sutrisno (2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tidak tertulis maupun tertulis serta dapat dijalankan dan tidak menghindar untuk menerima hukuman apabila melanggar aturan dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasibuan, (2020). Menurut Siagian (2020) disiplin menurut merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut Agustini (2019:81) menyatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Disiplin kerja adalah sikap menghargai dan menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya, tidak menghindar dari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Taufiq, dkk (2021). Menurut Ichsan, dkk (2020) disiplin kerja merupakan tonggak penopang keberhasilan Suatu organisasi Pemerintahan maupun swasta, untuk itu setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin kerja pada pegawai dalam organisasi - organisasi tersebut. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2019).

Menurut Kusumayanti dkk (2020) disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi serta menjalankan peraturan yang telah ditetapkan baik secara lisan maupun tertulis. Menurut Hasibuan, (2020: 193) mengatakan kedisiplinan kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau perilaku kesadaran seseorang untuk mematuhi dan menaati sebuah peraturan perusahaan dengan norma norma yang berlaku.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Burhannudin (2019) faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

a. Tujuan dan kemampuan

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.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat ikut memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c. Kompensasi

Kompensasi sangat 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.

d. Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Purnamasari, (2019) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain sebagai berikut:

a. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

3. Indikator disiplin kerja

Adapun indikator menurut Soejono, (2019: 67), indikator dari disiplin kerja adalah :

a. Ketepatan waktu

Dalam hal ini dimisalkan para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

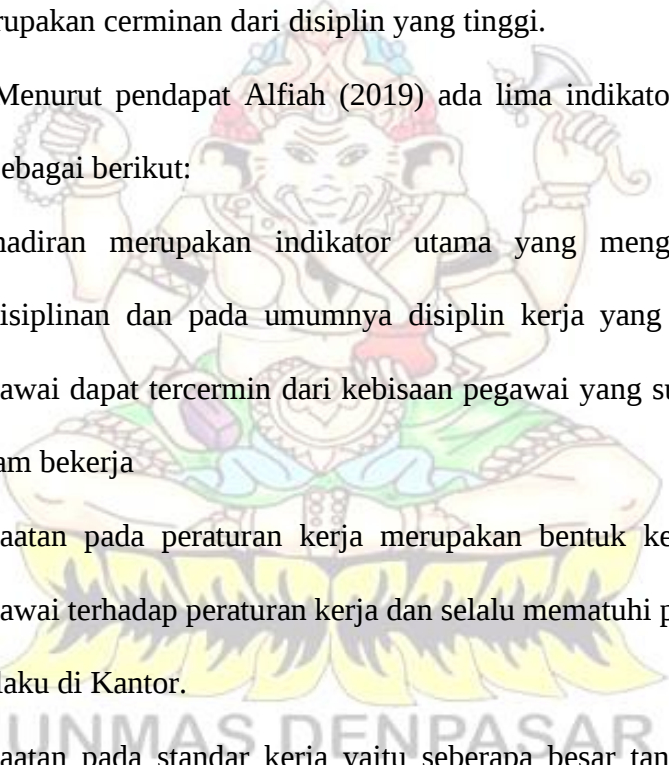
c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

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

- 
- a. 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
 - b. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
 - c. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
 - d. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
 - e. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja pegawai.

Menurut Tahir (2019) mengemukakan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. *Personal Mastery* (Penguasaan Pribadi)

Penguasaan pribadi ini merupakan suatu disiplin yang antara lain menunjukkan kemampuan untuk senantiasa mengklarifikasi dan mendalami visi pribadi, memfokuskan energi, mengembangkan kesabaran, dan memandang realitas secara obyektif.

b. *Mental Model*

Mental model ini melatih individu untuk dapat mengkomunikasikan pemikiran atau asumsi secara efektif sehingga dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang.

c. *Shared Vision*

Shared vision (visi bersama) adalah satu dari empat inti disiplin yang diidentifikasi oleh Peter Senge yang diperlukan untuk membangun organisasi. Mereka harus sadar bahwa tanpa ada organisasi (tindakan kolektif – bersinergi), pencapaian visi atau perjuangan pribadi akan sulit untuk dicapai.

d. *Team Learning*

Belajar tim (*team learning*) adalah suatu keahlian percakapan dan keahlian berpikir kolektif.

e. *Thinking System*

Systems thinking (sistem berpikir) adalah suatu disiplin untuk melihat segala sesuatu sebagai kesatuan utuh.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau 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 di bebaskan kepada karyawan gun meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Firdiansyah (2021) lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktifitas karyawan didalam kantor atau lembaga. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik hingga fasilitas pendukung seperti asuransi kesehatan, parkir dll. Menurut Pranitasari (2019) mengatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. sebagaimana lingkungan kerja yang menyenangkan, aman dan memberikan kepuasan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, sebab karyawan tidak akan merasa terganggu dalam menjalankan kegiatan aktivitasnya.

Lingkungan kerja adalah lokasi dimana tugas selesai dimana melibatkan lokasi geografis fisik serta lingkungan sekitar tempat kerja, seperti lokasi konstruksi atau gedung perkantoran (Massoudi dan Hamdi, 2019). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar operasional karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Putra dan Sary, 2020).

Alex S. Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diembankan. Menurut Ekawati (2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah kondisi yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya baik itu secara fisik maupun non fisik dalam melaksanakan dan menyelesaikan sebuah tugas.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Widyaningrum (2019), menyatakan bahwa secara garis besar jenis-jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua hal yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)

2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2021) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- a. Warna, merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- b. Kebersihan lingkungan kerja, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya

kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

- c. Penerangan, dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- d. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah, selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
- e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- f. Kebisingan, merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.

Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

- g. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Enny (2019:58) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- a. Faktor Personal / Individu

Faktor ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- b. Faktor Tim

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim

- c. Faktor Kontekstual (Situasional)

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Nurwati (2021) menguraikan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat berpengaruh manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja karena jika cahaya lampu yang tidak

memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

b. Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. 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.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara biasanya dinyatakan dalam persentase. kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara bear karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani dimana sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

f. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja akan

tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

g. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

h. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu ialah motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak adanya motivasi di dalam diri karyawan untuk bekerja.

i. 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 keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Simarmata, dkk (2021:31), indikator lingkungan kerja yaitu:

a. Kondisi kerja.

Setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

b. Hubungan dengan rekan kerja.

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling tidak enak diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja.

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang

diberikan kepadanya. Menurut Widiastusi, dkk. (2021) kinerja karyawan adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan. Menurut Fahmi (2020), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan no profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah cerminan dari hasil kerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaiknya maka tujuan organisasi tercapai dengan baik pula (Arista, dkk. 2022).

Menurut Masruroh dan Prayekti (2021) kinerja karyawan merupakan suatu program atau landasan untuk para karyawan mengukur seberapa karyawan tersebut sudah mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan perolehan kerja secara mutu dan jumlah yang digapai oleh karyawan dalam melakukan kegiatannya sesuai dengan tanggung jawab diberi kepadanya (Yuningsih dan Ardianti, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Pratama, dkk. 2022).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian hasil kualitas dan kuantitas diri atas kemampuan dalam melaksanakan tugas dalam periode tertentu berdasarkan penilaian dari perusahaan.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Enny (2019) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian, adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.
- b. Desain kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan lancar.
- c. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau watak yang dimiliki oleh seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.
- d. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

- e. Kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- f. Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.
- g. Budaya organisasi, adalah suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- h. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
- i. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja.
- j. Loyalitas, merupakan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan tempatnya bekerja.
- k. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.
- l. Disiplin kerja merupakan upaya seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja tepat waktu.

Menurut Fay, (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge +*

skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

- b. Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Silaen (2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

a. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.

b. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

c. Ketepatan Waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

d. Efektifitas

Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

e. Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

Menurut Chien et al. (2020) ada beberapa indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas Hasil Kerja (*Quality of work output*)
- b. Akurasi Pekerjaan atau hasil (*Accuracy of work or produces*)
- c. Pelayanan Pelanggan (*Customer service*)

Sementara itu, menurut Tisu & Rusu, (2021) mengatakan dalam penelitiannya bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kecakapan (*Proficiency*)

Kecakapan (*proficiency*) merupakan salah satu keahlian pekerja untuk menunjukkan kinerja kerja atau kinerja tugas.

b. Adaptasi (*Adaptivity*)

Adaptasi (*Adaptivity*) diartikan sebagai cara seseorang untuk bersosialisasi pada lingkungan baru ataupun cara seseorang untuk akrab dalam kehidupan.

c. Proaktif (*Proactivity*)

Proaktif (*proactivity*) merupakan tindakan inisiatif untuk memperbaiki lingkungan sekitar atau membuat lingkungan baru yang lebih baik pada suatu organisasi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh *self efficacy*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan. Publikasi penelitian sebelumnya didapat dari penelitian sejenis yang disajikan secara terstruktur untuk selanjutnya menjadi acuan dalam pembuatan hipotesis.

1. Cristin M Langi, Bernhard Tewal, Lucky OH Dotulog (2022) dengan judul Pengaruh Self Esteem, *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Soder. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 51 responden. Teknik analisis yang digunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Timurjaya Dayatama (Wings)

Kantor Cabang Soder. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta menggunakan teknik analisis linier berganda

2. Desi Permata Sari, Yeki Candra (2020) dengan judul Pengaruh Pengembangan karir, *Self Efficacy* dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 responden. Teknik analisis yang digunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas *self efficacy* serta menggunakan teknik analisis linier berganda.
3. Dwi Utami Hasan, Khaerana (2020) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 32 responden. Teknik Analisis yang digunakan yaitu analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi

penelitian, jumlah responden dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas *self efficacy* serta menggunakan teknik analisis linier berganda

4. Ni Putu Desi Paramitha Laksmi dkk, (2022) dengan judul penelitian Pengaruh *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 67 responden. Teknik analisis yang digunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas *self efficacy* serta menggunakan teknik analisis linier berganda.
5. Elviera Ayu Saputri (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Teknik analisis yang digunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi penelitian, dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan

persamaannya adalah sama sama membahas *self efficacy*, persamaan jumlah responden serta menggunakan teknik analisis linier berganda.

6. Ade Muslimat, Haryaty Ab Wahid (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Teknik analisis yang digunakan analisis statistik dengan pengujian regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi penelitian, jumlah responden, teknik analisis dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas disiplin kerja karyawan.
7. Samalua Waoma (2021) dengan judul dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Teknik analisis yang digunakan analisis linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi penelitian, jumlah responden, teknik analisis dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas disiplin kerja karyawan.

8. Jennifer Chandra dkk, (2022) dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 132 responden. teknik analisis yang digunakan analisis linear berganda. hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas disiplin kerja serta menggunakan teknik analisis linier berganda.
9. Rizal Ahmad (2019) dengan Judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 79 responden. teknik analisis yang digunakan analisis linear berganda. hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas disiplin kerja serta menggunakan teknik analisis linier berganda.
10. Tanod Nanda Aromega dkk, (2019) dengan Judul Pengaruh Komensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 32 responden.

teknik analisis yang digunakan analisis linear berganda. hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas disiplin kerja serta menggunakan teknik analisis linier berganda.

11. Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni (2019) dengan Judul Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (persero) Cabang Nganjuk. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 32 responden. teknik analisis yang digunakan analisis linear berganda. hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas disiplin kerja serta menggunakan teknik analisis linier berganda.
12. Suwanto (2019) dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karwayan Pada Rumah Sakit Umum Tanggerang Selatan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 57 responden. teknik analisis yang digunakan analisis linear berganda. hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan

penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas disiplin kerja serta menggunakan teknik analisis linier berganda.

13. Rizal Nabawi (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 81 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknis analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas lingkungan kerja serta menggunakan teknik analisis linier berganda.
14. Sjahril Effendi Pasaribu (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi , Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 57 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknis analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan

persamaannya adalah sama sama membahas lingkungan kerja serta menggunakan teknik analisis linier berganda.

15. Ronal Donara Sihaloho (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 52 responden. Teknik analisis yang digunakan teknis analisis linear sederhana. Hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas lingkungan kerja.
16. Joni Heruwanto (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 54 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknis analisis linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas lingkungan kerja serta menggunakan teknis analisis linear berganda.
17. Marsel Mario Minggu dkk, (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan Di PT. Air Manado. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 70 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknis analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas lingkungan kerja dan disiplin kerja serta menggunakan teknis analisis linear berganda.

18. Keki Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 51 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknis analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pernyataan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama sama membahas lingkungan kerja dan disiplin kerja serta menggunakan teknis analisis linear berganda.