

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Hasibuan (2017:98), Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan melalui definisi tersebut tadi, disimpulkan bahwa dibutuhkan sebuah ilmu untuk mengatur sumber daya manusia. Inilah yang akhirnya melahirkan manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Menurut hamidah (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengelola dan mengembangkan unsur manusia (cipta, rasa dan karsa) sebagai aset suatu organisasi, demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efesien. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan upaya dalam mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan usahanya. (Permana 2021). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. (Permana 2021).

Performance atau kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang diberikan kepadanya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Rambli, 2019). Menurut Gunawan (2020) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Rompas dkk, (2018) 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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Andriyani (2020) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi. Dari uraian ketiga pendapat pengertian kinerja maka dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan/karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun

kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

Yayasan Jembatan Budaya adalah sekolah nasional plus dengan tiga bahasa, yaitu: Indonesia, Mandarin, dan Inggris, yang menggunakan kurikulum nasional Indonesia. Sekolah kami menggunakan tenaga pengajar asing (native speaker) dalam pengajaran Bahasa Inggris dan Mandarin, yang bekerja dalam satu tim dengan guru-guru nasional yang profesional. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa orang karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya Denpasar melalui bagian HRD di mana terdapat fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan.

Temuan peneliti berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan pada Yayasan Jembatan Budaya kinerja karyawan berada pada suatu kondisi yang masih belum optimal, yaitu karyawan kurang sepenuhnya memiliki kemandirian dalam menjalankan fungsi kerjanya, dan kurangnya rasa untuk memiliki tanggung jawab terhadap Lembaga, sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari persentase capaian yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan Lembaga. Pada Tabel 1.1 menunjukkan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan hasil kerja yang di peroleh yaitu jumlah siswa selama tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Target Penerimaan Siswa Baru
Pada Yayasan Jembatan Budaya Tahun 2017 - 2021

Tahun	Siswa Baru	Target (Siswa)	Realisasi (Siswa)	Persentase Capaian (orang)
2017	TK	40	22	55,0 %
	SD	100	60	60,0%
	SMP	60	40	66,6%
	SMA	50	38	76,6 %
2018	TK	40	34	85,0%
	SD	100	64	64,0%
	SMP	60	42	70,0%
	SMA	50	40	80,0%
2019	TK	40	30	75,0%
	SD	100	68	68,0%
	SMP	60	50	83,34
	SMA	50	42	84,0%
2020	TK	40	35	87,5%
	SD	100	60	60,0%
	SMP	60	50	83,3%
	SMA	50	40	80,0%
2021	TK	40	30	75,0%
	SD	100	68	68,0%
	SMP	60	50	83,3%
	SMA	50	40	80,0%

Sumber : Yayasan Jembatan Budaya

Dari Tabel 1.1 Yayasan Jembatan Budaya menetapkan target jumlah siswa baru yang diterima untuk tingkat TK, SD, SMP dan SMA sama antara tahun 2017 sampai dengan tahun 2021, karena disesuaikan dengan jumlah ruangan yang dimiliki oleh Yayasan Jembatan Budaya. Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah siswa baru yang diterima pada Yayasan Jembatan Budaya pada periode tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 realisasi tidak tercapai sesuai dengan harapan Lembaga pada Yayasan Jembatan Budaya.

Capaian target penerimaan siswa baru tertinggi yaitu untuk siswa TK pada tahun 2020 sejumlah 87,5%, untuk siswa SD yaitu pada tahun 2021 yaitu sejumlah 68,0%, Untuk Siswa SMP yaitu pada tahun 2019 sejumlah 83,4% dan Untuk siswa SMA yaitu pada tahun 2019 sejumlah 84,0 Hal tersebut mengindikasikan penurunan kinerja karyawan yang terjadi dan sangat memerlukan perhatian dari Yayasan Jembatan Budaya.

Faktor Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Hamidah 2019). Selanjutnya dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut permana dkk, (2021) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya (Rambli 2019). Dari uraian ketiga pendapat tentang lingkungan kerja maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Husnah, 2018:34).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa pegawai diperoleh informasi bahwa tempratur suhu udara pada ruang kerja pegawai kurang mendukung sehingga pegawai kurang focus untuk bekerja. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

tidak harmonis seperti misalnya terjadinya komplain dari orang tua murid tentang kondisi ruangan kelas yang tidak nyaman, karyawan kurang serius menangani hal tersebut saling lempar tanggung jawab. Mereka sering acuh dan tidak ada kekompakan/kebersamaan dalam tim kerja. Karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di tangani.

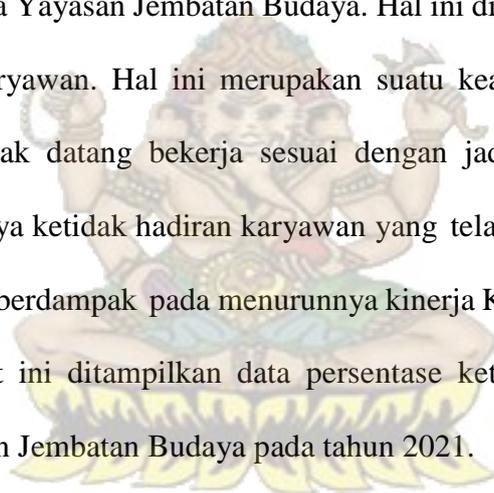
Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh, Mamidah (2019), penelitian permana dkk, (2021), penelitian Rambli (2019), Halik dkk, (2018) dengan hasil penelitiannya menunjukkan hal yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh, Gunawan (2020) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang baik, tidak akan berdampak pada peningkatan maupun penurunan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Rompas dkk, 2018) Menurut Andriyani (2020) Kedisiplinan harus di tegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin dari karyawan yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Astuti dan Rahardjo (2021). Disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin Pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin Pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap beberapa karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya fenomena yang terkait dengan disiplin kerja, yaitu kurangnya ketaatan karyawan terhadap aturan yang ada pada Yayasan Jembatan Budaya. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat kehadiran karyawan. Hal ini merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan tidak datang bekerja sesuai dengan jadwal yang tepat waktu. Dengan adanya ketidak hadiran karyawan yang telah ditetapkan organisasi, hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja Karyawan,

Berikut ini ditampilkan data persentase ketidak hadiran Karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya pada tahun 2021.



UNMAS DENPASAR

Tabel 1.2
Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Pada Yayasan Jembatan Budaya Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Tingkat absensi Karyawan	Persentase (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 5/4 \times 100 \%$
Januari	35	20	700	37	5,28
Februari	35	16	560	28	5,00
Maret	35	19	665	36	5,41
April	35	21	735	38	5,17
Mei	35	17	560	25	4,46
Juni	35	21	735	34	4,62
Juli	35	21	735	35	4,76
Agustus	35	18	630	29	4,60
September	35	18	630	37	5,87
Oktober	35	19	665	23	3,45
November	35	21	735	38	5,17
Desember	35	19	665	35	5,26
Jumlah					59,05
Rata-rata					4,92

Sumber : Yayasan Jembatan Budaya tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat persentasi kehadiran karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya rata- rata sebesar 4,92%. Sedangkan tingkat persentasi yang ditolerir oleh pimpinan organisasi adalah 2%. Menurut Flippo (2015), apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak organisasi. Ini bearti bahwa tingkat absensi di Yayasan Jembatan Budaya tergolong tinggi, hal ini disebabkan karena karyawan yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan, dan sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunya kinerja karyawan, karena tingkat

absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja Karyawan.

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian Rompas dkk (2018), penelitian Andriyani (2020), Astuti dan Rahardjo (2021) penelitian Ardhani dan Ratnasari (2019), menemukan hal yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Purnomo (2017), Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya apabila disiplin kerja karyawan meningkat tidak akan berdampak terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan.

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai (Pebri Fitri Antaka: 2018) Motivasi kerja satu hal yang dikira sangat penting agar tujuan organisasi dapat tercapai adalah pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Menurut Putra dkk, (2018) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Menurut Ekshan (2019) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Ekshan (2019) Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam

bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap beberapa orang karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya Denpasar bahwa kurangnya kebutuhan social (*social need*) terhadap karyawan, yaitu kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya. Seperti dalam hal pembagian sembako bagi masyarakat yang kurang mampu. Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Dan disamping itu pula kurangnya pemberian penghargaan (*Esteem-need*) karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja kurangnya pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

Dari uraian tersebut di atas, hal ini didukung juga dengan adanya penelitian terdahulu oleh Antaka (2018), penelitian oleh Putra dkk, (2018), Ekshan (2019) dan penelitian Ardhani dan Ratnasari (2019) Hasil penelitian menunjukkan hasil yang sama bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya motivasi kerja karyawan yang tinggi dalam bekerja maka akan adanya peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Abdullah (2018) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan motivasi karyawan yang tinggi maka tidak akan berdampak terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian dari fenomena

yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja serta dengan adanya hasil penelitian yang menunjang dari fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Jembatan Budaya.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh rumusan permasalahan penelitian ini adalah:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya?
- 3) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok penelitian diatas yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya.

Unuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Jembatan Budaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, Disiplin kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Yayasan Jembatan Budaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori lingkungan kerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019:168). Teori penetapan tujuan berkaitan dengan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, Sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Yusuf, 2018).

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu akan memiliki motivasi kerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Robbins (Purnamasari, 2019:168). Jika seorang individu memiliki disiplin kerja yang baik dan berkomitmen komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan,

lingkungan kerja yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. (Purnamasari, 2019:168). *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 seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. 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 di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena mereka terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, dan

bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan supaya membuat perusahaan tetap mampu bersaing terutama pada era globalisasi sekarang ini (Permana dkk, 2021). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. (Marwansyah (Halik dkk 2018). Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Halik dkk 2018).

2.1.3 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rompas dkk (2018) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Basri (Falah, dkk. 2021:60) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati terlebih dahulu. Menurut Andriyani (2020) Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu.

Menurut Andriyani (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terjadwal pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi berkaitan. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Menurut Gunawan (2020) kinerja adalah bobot karakter yang berorientasi pada beban dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi, P. (2018:86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasanperasn seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat lingkungan kerja pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.

- d) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- e) Budaya kerja yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- f) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

3) Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Rompas dkk (2018) adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas
Kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas
Kuantitas jumlahnya yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu
Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017:3) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Rahmawanti 2017:2). Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2016:195) mengemukakan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan

kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- a) Bangunan tempat kerja
- b) Ruang kerja yang lapang
- c) Ventilasi udara yang baik
- d) Tersedianya tempat ibadah
- e) Tersedianya sarana angkutan karyawan

3) Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:108) adalah sebagai berikut:

a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan

semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku Andriyani (2020)

Menurut Astuti dan Rahardjo (2021), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu (Mangkuprawira, dalam Anshari, 2014).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Nuraini, 2013). Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak

tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

2) Faktor – Faktor Penilaian Disiplin Kerja

Setiyawan dan Waridin (2006:101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c) Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator disiplin kerja menurut Sutrisno, (dalam Pratiwi, 2018) adalah sebagai berikut :

- a) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- b) Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam bekerja.

- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- d) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.1.6 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi kerja

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari seorang individu yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan (Tohardi, 2008:334). positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasinya untuk mencapai kinerja maksimal. Mangkunegara, (2017:76) motivasi merupakan proses yang diawali dengan adanya kebutuhan pada diri seseorang dirangsang oleh sesuatu yang ada diluar dirinya dan selanjutnya menuju sasaran atau tujuan. Oleh karena itu pimpinan harus memotivasi dengan cara memuaskan kebutuhan para pegawai sehingga para pegawai dapat mencurahkan kemampuan, kecakapan dan keahlian pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang pada akhirnya dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Jadi, motivasi adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan semangat kerja seorang pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Wahjosumidjo (2017: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2016: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- a) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b) Harga diri
- c) Harapan pribadi
- d) Kebutuhan
- e) Keinginan
- f) Kepuasan kerja
- g) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- a) Jenis dan sifat pekerjaan
- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c) Organisasi tempat orang bekerja
- d) Situasi lingkungan kerja
- e) Gaji

3) Indikator Motivasi

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2016:837) adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan Sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

b) Sedangkan Mangkunegara, (2015:61) bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

c) *Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization-need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas - tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi, terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini :

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Hamidah (2019), dengan judul penelitiannya Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Fuji Mulio Kecamatan Sunggal. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 46 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, dan untuk tektik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, Korelasi berganda analisis Determinasi dan Uji secara parsial (uji t test). Hasil analisis menunjukkan disiplin berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

- 2) Penelitian Permana dkk, (2021), dengan judul penelitiannya pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gianyar. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 60 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, dan untuk teknik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, Korelasi berganda analisis Determinasi dan Uji secara parsial (uji t test). Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pada Kantor Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gianyar.
- 1) Penelitian Rambli (2019), dengan judul penelitiannya pengaruh pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gianyar. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 60 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, dan untuk teknik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, Korelasi berganda analisis Determinasi dan Uji secara parsial (uji t test). Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gianyar.

- 2) Penelitian Halik dkk (2018), dengan judul penelitiannya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 56 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, dan untuk tektik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, Korelasi berganda analisis Determinasi dan Uji secara parsial (uji t test). Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- 3) Penelitian Gunawan (2020), dengan judul penelitiannya pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 42 orang karyawan dengan metode pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, dan untuk tektik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, Korelasi berganda analisis Determinasi dan Uji secara parsial (uji t test). Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan Rompas dkk (2018) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten

Minahasa Tenggara”. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 59 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, dan untuk tektik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, Korelasi berganda analisis Determinasi dan Uji secara parsial (uji t test). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Penelitian yang dilakukan Andriyani (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Ptaquavue Vision International”. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 54 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, dan untuk tektik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis PLS (*Parsial Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja Pegawai Pada Ptaquavue Vision International”.
- 3) Penelitian yang dilakukan Astuti dan Rahardjo (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sandijaya Perkasa Solo. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 45 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, dan untuk tektik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, Korelasi berganda analisis Determinasi dan Uji secara parsial

(uji t test). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai,

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Ardhani dan Ratnasari (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam”. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 78 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, dan untuk teknik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, Korelasi berganda analisis Determinasi dan Uji secara parsial (uji t test). Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam.
- 5) Purnomo (2017) dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 56 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, dan untuk teknik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, Korelasi berganda analisis Determinasi dan Uji secara parsial (uji t test). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang, baik secara parsial maupun secara simultan.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Antaka (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif Dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 66 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, dan untuk tektik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, Korelasi berganda analisis Determinasi dan Uji secara parsial (uji t test). Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dipo Lokomotif dan kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta.
- 2) Penelitian Putra, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 65 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, dan untuk tektik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, Korelasi berganda analisis Determinasi dan Uji secara parsial (uji t test). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.
- 3) Penelitian Ekshan (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Syncrum Logistic*, Adapun

jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 58 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, dan untuk tektik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, Korelasi berganda analisis Determinasi dan Uji secara parsial (uji t test). Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada PT. *Syncrum Logistic*.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Ardhani dan Ratnasari (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam”. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 78 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, dan untuk tektik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, Korelasi berganda analisis Determinasi dan Uji secara parsial (uji t test). Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)”. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 56 orang pegawai dengan metode pengambilan sampel yaitu metode sampel jenuh, dan untuk tektik analisis data yang dipergunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, Korelasi berganda analisis Determinasi dan Uji secara parsial (uji t test). Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa:

Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai di
BBSTV Surabaya.

