

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Busro, 2020:88).

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja di dalam terminology kualitas dan kuantitas. Pendapat Khan di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun (Busro, 2020:87).

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya. Semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah (Busro, 2020: 88)

Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja

dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Busro, 2020: 89).

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Busro, 2020:95) diantaranya adalah :

a. Kemampuan intelektualitas

Suatu keahlian atau kapasitas bagaimana seorang karyawan tersebut menjalankan kegiatannya sehari-hari dengan berpikir jernih berdasarkan ilmu pengetahuan.

b. Disiplin kerja

Kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

c. Kepuasan kerja

Kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

d. Motivasi karyawan

Sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan karyawan.

e. Gaya Kepemimpinan

Suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi karyawan, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya.

f. Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya.

g. Kompensasi

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

**c. Indikator - indikator Kinerja**

Ada beberapa indikator dalam penilaian kinerja (Busro, 2020:99) yaitu :

1) Hasil kerja, ini meliputi :

1. kualitas hasil kerja,

meliputi target, tujuan, ketelitian, kerapihan, dan ketepatan dalam bekerja atau standar mutu yang ditetapkan

2. kuantitas hasil kerja,  
jumlah yang diperoleh dinyatakan dalam istilah seperti jumlah aktivitas yang telah diselesaikan. Dalam hal ini dapat dimaknai sebagai jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan.
  3. efisiensi dalam melaksanakan tugas;  
kemampuan melaksanakan tugas dengan baik tanpa membuang waktu, tenaga, ataupun biaya.
- 2) Perilaku kerja, ini meliputi :
- a) disiplin kerja,  
yakni, suatu kesadaran dari individu untuk mau tertib terhadap kewajiban, peraturan, nilai-nilai yang ada diperusahaan.
  - b) inisiatif,  
artinya, karyawan melakukan sesuatu yang membantu tanpa menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu.
  - c) ketelitian;  
yakni, kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai.
- 3) Sifat pribadi, ini meliputi :
- a) kejujuran,  
artinya, perkataan dan perbuatan sesuai dengan kebenaran.

b) kreativitas.

yakni, kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik yang benar-benar merupakan hal baru atau sesuatu ide baru.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut karyawan berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin

menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Sutrisno, 2019: 89) adalah sebagai berikut:

##### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka karyawan akan berpikir.

##### 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib,

maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya

**c. Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja karyawan (Hasibuan, 2016), diantaranya yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan karyawan. Pekerjaan yang di bebaskan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para



bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.

### 3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

### 5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan

atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

6) Sanksi Hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka karyawan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Busro, 2020:49).

Motivasi kerja merupakan reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang memengaruhinya. Motivasi dapat diartikan juga sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Busro, 2020:50).

Motivasi kerja adalah penggerak dari dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula (Busro, 2020:51).

**b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (Afandi, 2018:24) yaitu:

1) **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makanan, minuman, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku giat bekerja.

2) **Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

### 3) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi prestisenya. Prestise digunakan sebagai symbol atau status.

### 4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

## **c. Indikator-indikator Motivasi Kerja**

Ada beberapa indikator motivasi kerja menurut (Busro, 2020:65) adalah sebagai berikut :

### 1) Kebutuhan untuk berprestasi

Indikator kebutuhan untuk berprestasi mencakup : (a) upaya untuk berprestasi baik; (b) upaya untuk tidak ketinggalan oleh pegawai lain; (c) upaya mengembangkan diri; dan (d) upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja.

2) Kebutuhan untuk berafiliasi

Indikator kebutuhan untuk berafiliasi mencakup: (a) semangat untuk berafiliasi dengan lingkungannya; (b) semangat untuk dapat bekerja sama; (c) semangat mematuhi segala aturan yang ada; (d) selalu menghormati pimpinan.

3) Kebutuhan untuk kekuasaan

Indikator kebutuhan untuk kekuasaan mencakup : (a) berusaha agar dirinya dihargai; (b) upaya untuk tidak diremehkan; dan (c) kehadiran sangat diperlukan orang lain.

#### **4. Lingkungan Kerja**

##### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu kantor tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor tersebut, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses bekerja tersebut. Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, menurut Ahmad (2018:99) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun sebagai kelompok (Ahmad, 2018:100). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2019:56).

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan yang nyaman yang didapat oleh pegawai dari tempat mereka bekerja. Maka faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Mahmudah (2019:58) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.

- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

**c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat di jelaskan beberapa indikator lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2019) menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi:

1) Lingkungan kerja fisik yaitu:

a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

b) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen. Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Disamping itu, udara yang berada di tempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaan bagi karyawan seperti sesak napas.

c) Keamanan di Tempat Kerja

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan SATPAM (Satuan Petugas Keamanan) dan konstruksi gedung yang layak untuk ditempati karyawan dapat meningkatkan rasa aman.

d) Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para pegawai. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperatur luar apabila perubahan temperatur luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

e) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara kelembaban yang dipengaruhi oleh temperatur udara apabila tidak sesuai maka akan mempengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

f) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat



merusak pendengaran, mengganggu ketenangan ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

g) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yang dimaksud yaitu getaran yang disebabkan oleh alat mekanis kemudian getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh pegawai. Konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, gangguan pada syaraf mata peredaran darah dan lain-lain dapat terganggu akibat getaran mekanis ini. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

h) Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja. Untuk menghilangkan bau-bauan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti dengan menggunakan AC yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

i) Tata warna di tempat kerja

Pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat mempengaruhi emosi dan perasaan seseorang.

j) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berhubungan erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan

k) Musik di tempat kerja

Menurut para ahli, musik mampu merangsang dan membangkitkan karyawan dalam melakukan pekerjaan jika memiliki nada lembut, sesuai dengan waktu, tempat dan suasana.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik instansi (Sedarmayanti dalam Alfiah, 2019) dapat berupa :

a) Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, menjalin hubungan kerja yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan instansi akan mudah tercapai.

b) Hubungan kerja antara rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah, kerjasama tim, dan tidak terjadinya konflik.

c) *Job security* (pertumbuhan karir)

Prestasi kerja, dedikasi karyawan terhadap perusahaan, kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan

kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

## **2. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2017) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri 33 Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Negeri 33 Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Variabel penelitian ini yaitu disiplin kerja, motivasi, pengembangan karier dan kinerja pegawai. Analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Pebrianti (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol provinsi sumatra selatan. Variabel penelitian ini yaitu disiplin, motivasi dan kinerja karyawan. Analisis yang digunakan ialah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin pegawai

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel motivasi pegawai juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin dan motivasi pegawai serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group. Tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel penelitian ini yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan yakni regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Group Surabaya.

Penelitian ini dilakukan oleh Anggreany (2020) dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. Tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemic. Variabel penelitian ini yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Analisis yang digunakan ialah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini ialah terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja

dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemic.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nurjaya (2021) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Hazara Cipta Pesona. Tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Hazara Cipta Pesona. Terdapat 4 variabel yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan ialah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini, diketahui bahwa: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona; (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.

Tabel II.1

**Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya**

No.	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan (Harlie, 2017).	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel independent.	- Objek Penelitian - Sampel
2.	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Pebrianti, 2018).	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel independent.	- Objek Penelitian - Sampel
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group (Putri, 2020).	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independent.	- Objek Penelitian - Sampel
4.	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi (Anggreany, 2020).	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independent.	- Objek Penelitian - Sampel
5.	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Hazara Cipta Pesona (Nurjaya, 2021).	Sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independent.	- Objek Penelitian - Sampel

*Sumber : Berdasarkan Penelitian Sebelumnya, 2022*

## **B. Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017:60)

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini.

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Pentingnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijaksanaan yang ada di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin merupakan tonggak penompang bagi keberhasilan tujuan organisasi. Maka dari itu disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kemajuan kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan

output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik dan membantu pengembangan diri masing-masing karyawan

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan (Sumadhinata, 2018).

Disiplin kerja sebagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Disiplin yang baik dari karyawan juga akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga kualitas karyawannya, dari disiplin juga dapat di ketahui



nilai kualitas kerja daripada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan (Hamli Arif Yusuf, 2018). Motivasi bertujuan untuk mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan menciptakan suasana serta hubungan kerja yang baik.

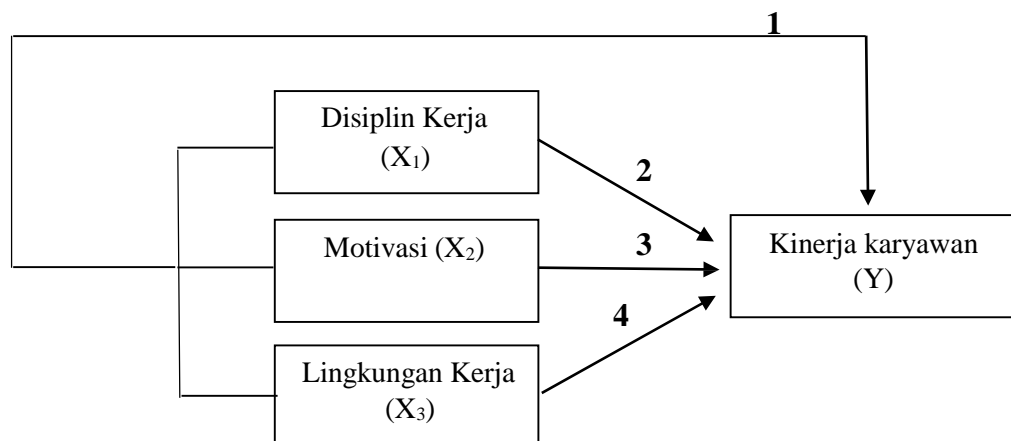
Maka dari itu motivasi sangat penting mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah untuk membangun semangat kerja pada diri para karyawan sehingga dapat bekerja dengan secara teratur dan maksimal sehingga tujuan perusahaan lebih mudah untuk dicapai.

### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tentunya perlu dikelola sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran pelaksanaan aktifitas karyawan. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah

kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:184).

Oleh sebab itu selain faktor lingkungan kerja yang erat hubungannya dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaan lingkungan ini kerja ini sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting karena berhubungan dan dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan secara umum dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.



*Sumber : Berdasarkan Gagasan Penulis, 2022*

**Gambar II.1**  
**Kerangka pemikiran**