

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

Disiplin di lingkungan kerja adalah sikap yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan dan norma yang telah ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak. Disiplin kerja mencerminkan keinginan untuk mengikuti dan mematuhi norma-norma tersebut, yang meliputi sikap saling menghargai, menghormati, serta kepatuhan terhadap perilaku yang sesuai. Ini dilakukan dengan menjalankan aturan dan norma yang berlaku, baik yang bersifat resmi maupun tidak resmi, serta mampu melaksanakan dan bertanggung jawab atas sanksi yang diterima jika melakukan pelanggaran terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang diamanatkan Fauzia et al., (2020).

Peraturan perusahaan yang harus di taati guna meningkatkan disiplin kerja salah satunya adalah absensi karyawan, jam kerja karyawan dari jam ketangan hingga jam pulang karyawan. Hal ini tentunya menjadi fokus Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin yang efektif dapat dilihat dari sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pentingnya peraturan sebagai landasan untuk membentuk tata tertib yang baik di lingkungan kerja Sukmayadi Paroli (2023).

Disiplin merupakan sebuah sikap seseorang yang memiliki rasa sanggup dan rela untuk dapat memenuhi tanggung jawabnya dan mentaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Mempertahankan etos kerja yang kuat akan membantu organisasi mencapai tujuannya. Sementara itu jika sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan menurun akan memperlambat proses mencapai tujuan perusahaan Qomariah dalam Sukmayadi Paroli (2023).

Menurut Hasibuan dalam Fadillah (2022) kedisiplinan merupakan suatu bentuk kesadaran dan keterbukaan individu, termasuk karyawan, untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sikap ini menandakan tingkat disiplin yang tinggi dan mencerminkan besar tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan oleh perusahaan. Kedisiplinan karyawan tidak hanya mencakup kehadiran tepat waktu, tetapi juga meliputi

kepatuhan terhadap prosedur kerja, etika dalam bekerja, serta komitmen terhadap target dan tenggat waktu yang telah ditetapkan.

Disiplin merupakan suatu pedoman diri untuk seseorang agar dapat melatih diri dan sebagai landasan pacu untuk menjadi diri yang lebih baik dari sebelumnya. Disiplin menjadi faktor utama seorang karyawan untuk membentuk perilaku diri dan juga meningkatkan tujuan dari perusahaan dengan objektif dengan mengimplementasikannya melalui menaati peraturan dan norma yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan peran yang penting dan patut di perhatikan oleh suatu perusahaan karena dengan adanya disiplin kerja akan mendorong aspirasi kerja dan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab dalam melakukan tugasnya dan dapat menambahkan kesadaran penuh terhadap norma dan peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan Fadillah, (2022).

Disiplin kerja merupakan sifat sadar dan sikap sedia karyawan di dalam perusahaan dan bertanggung jawab penuh untuk mentaati peraturan baik peraturan tertulis atau tidak tertulis. Hal ini mencakup tanggung jawab penuh atas tindakan dan perilaku karyawan, di mana mereka diharapkan untuk menaati peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Dapat diimplementasikan dalam karakter tingkah laku dan perilaku kepada perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan di tempat kerja bukan hanya tentang kepatuhan administratif, tetapi juga tentang penerapan nilai-nilai yang menunjukkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sikap disiplin terbagi menjadi 2 bagian yaitu disiplin preventif dan korektif Puspita & Widodo (2020).

Disiplin kerja merupakan pemrosesan dengan melakukan koreksi dan menghukum karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan regulasi perusahaan. Disiplin adalah sikap dimana karyawan harus mengendalikan perasaan dirinya dan melaksanakan pekerjaannya dengan teratur dan membuktikan bahwa adanya sikap sungguh-sungguh yang tinggi dalam bekerja di perusahaan Manullang et al., (2022). Tingginya manfaat atas disiplin kerja di dalam perusahaan dapat berguna untuk pencapaian perusahaan dan diri karyawan itu sendiri. Pada saat pekerjaan dilakukan, dengan adanya disiplin dapat memastikan proses membentuk dan pelaksanaan pekerjaan yang benar untuk mencapai produktivitas yang maksimal Permatasari & Anwar (2023).

Disiplin dalam bekerja adalah salah satu elemen krusial yang mempengaruhi performa pegawai dan kesuksesan operasional sebuah perusahaan. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator disiplin yaitu efisiensi waktu tiba di perusahaan, akurasi ketepatan waktu pulang, patuh kepada norma dan peraturan yang ditetapkan, menggunakan pakaian seragam yang telah di tetapkan, bertanggung jawab dan melaksanakan keseluruhan pekerjaan hingga selesai. Indikator-indikator ini mencakup berbagai aspek kepatuhan terhadap aturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, serta mencerminkan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan baik Mangkunegara & Octorend dalam Ariesni, Selfi, (2020). Menurut Hamali dalam Chandra et al., (2023) Disiplin kerja merupakan sebuah potensi yang berkembang dalam diri pegawai yang memengaruhi mereka untuk beradaptasi secara sukarela terhadap kebijakan, peraturan, serta standar kualitas tinggi yang ditetapkan dalam pekerjaan dan perilaku.

Manajer sering kali menggunakan disiplin kerja sebagai sarana untuk meningkatkan perilaku karyawan, terutama dalam hal meningkatkan kesadaran diri karyawan dan kemauan mereka untuk mematuhi standar dan hukum perusahaan. Disiplin kerja berperan sebagai landasan yang membantu manajer menjaga keteraturan, ketertiban, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Melalui penerapan disiplin, manajer tidak hanya memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif, di mana setiap individu memahami tanggung jawabnya dan berkomitmen untuk berkontribusi secara positif bagi kesuksesan perusahaan. Salah satu tujuan utama penerapan disiplin oleh manajer adalah meningkatkan kesadaran diri karyawan. Kesadaran diri merupakan faktor kunci dalam disiplin, di mana karyawan dengan sendirinya memahami pentingnya mematuhi peraturan, norma kerja, dan prosedur yang berlaku di perusahaan tanpa perlu diawasi secara terus-menerus Afandi dalam Darman Syafe'i, Maulana Hadi, Muzna (2016).

Disiplin kerja merupakan instrumen penting yang dimanfaatkan oleh manajer untuk mempengaruhi dan mengarahkan perubahan perilaku karyawan. Melalui penerapan disiplin kerja, manajer berupaya membentuk lingkungan kerja yang lebih teratur dan produktif dengan memastikan bahwa setiap individu menyadari

tanggung jawabnya terhadap peraturan perusahaan. Selain itu, disiplin juga bertujuan untuk menumbuhkan kesediaan dalam diri karyawan untuk secara sukarela mematuhi kebijakan internal serta norma-norma sosial yang berlaku di tempat kerja. Dengan cara ini, disiplin kerja tidak hanya berperan sebagai sarana pengawasan, tetapi juga sebagai upaya untuk menciptakan budaya ketaatan dan kesadaran bersama, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan di lingkungan kerja Afandi & Bahri dalam Daryanti & Widyastuti, (2023).

Disiplin kerja merupakan upaya dari manajemen untuk mendorong pegawai agar mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, Selain itu, terdapat kesadaran di antara semua karyawan untuk mengikuti norma-norma yang ada di perusahaan, terutama bagi mereka yang enggan mengalami perubahan. Perilaku dan sifatnya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Seorang pegawai yang mempunyai pekerjaan tinggi Disiplin adalah pegawai yang konsisten, konsekuen, menaati peraturan atau norma yang berlaku dalam perusahaan, dan bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang dipercayakan kepadanya Khairullah (2023).

Sedangkan menurut Sutrisno dalam Diana & Rahmat (2022) Disiplin merupakan sikap yang mencerminkan kemauan dan keinginan seseorang untuk mengikuti semua peraturan dan norma yang berlaku. Sikap disiplin yang positif tercermin dalam tingkat tanggung jawab yang ditunjukkan seseorang terhadap tugas dan pekerjaan yang diamanahkan oleh lembaga. Disiplin dalam bekerja mencakup kesadaran akan seluruh tanggung jawab yang diemban. Tingkat disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja di setiap karyawan, sehingga dapat yang diperlukan adalah seorang karyawan mampu memiliki sikap tanggung jawab atas seluruh akibat dari pelanggaran yang terjadi.

Jika karyawan memiliki disiplin yang tinggi dalam pekerjaannya, mereka membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih cepat dan mudah. Jika karyawan tidak berdedikasi, kemajuan perusahaan akan melambat. Disiplin di tempat kerja didefinisikan sebagai tingkat tanggung jawab pribadi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disiplin kerja merupakan sikap fundamental untuk perusahaan meraih tujuan dan kesuksesannya Bahmid & Purnama (2023).

Disiplin kerja adalah sebuah guna kooperatif Manajemen SDM yang mempunyai peran penting untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan yang akan meningkat serta disiplin kerja dapat mengatur pola kerja yang baik dalam menjalani wewenang dan pekerjaan yang diberikan oleh suatu instansi. Hasibuan dalam Bahmid & Purnama (2023). Sedangkan peran disiplin kerja bagi perusahaan adalah untuk membimbing karyawan untuk berani bertanggung jawab dan patuh terhadap peraturan, norma, prosedur, kebijakan yang telah ditetapkan dan sanksi yang berlaku.

Disiplin kerja yang buruk dapat dilihat apabila peraturan yang ditetapkan di dalam perusahaan diabaikan. Sebaliknya, jika pekerja mematuhi semua kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan adanya sikap tersebut dapat dikatakan bahwa kondisi disiplin kerja di perusahaan tersebut baik Octaningrum et al., (2022). Rasa hormat, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap semua aturan dan ketentuan yang ada adalah bentuk disiplin di lingkungan kerja. Menunjukkan kepatuhan terhadap baik aturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta bersedia untuk bertanggung jawab dalam pelaksanaannya adalah hal yang penting. Selain itu, juga harus siap menerima konsekuensi jika ada sanksi yang diberikan Ardana dalam Muna & Isnowati, (2022).

Disiplin kerja adalah sebuah guna kooperatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang memiliki peran penting untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan yang akan meningkat serta disiplin kerja dapat mengatur pola kerja yang baik dalam menjalani wewenang dan pekerjaan yang diberikan oleh suatu instansi. Hasibuan dalam Rizki & Suprajang . Sikap disiplin wajib diimplementasikan oleh Karyawan dalam menjalankan suatu tugas berarti bahwa pekerjaan adalah aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang bertujuan memperoleh penghasilan sebagai bentuk kompensasi dan kompensasi atas kinerja baik yang dilakukan oleh karyawan yang telah didedikasinya kepada perusahaan.

Perusahaan sangat bergantung pada sikap disiplin kerja karyawannya karena peran yang dilakukan karyawan, perusahaan akan memiliki keuntungan tersendiri untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat tanpa adanya kerugian akan Sumber Daya Manusia. Dengan terbentuknya disiplin kerja yang didasari dari diri karyawan akan berdampak bagi perusahaan maupun karyawan itu

sendiri dalam memajukan visi dan misi perusahaan maupun menggali potensi diri karyawan menjadi lebih baik.

Disiplin yang baik dan dimiliki oleh masing-masing karyawan akan menjamin terciptanya tata tertib penerapan aturan yang berlaku di perusahaan hingga perusahaan akan mendapatkan ketentuan yang optimal. Para manajer menggunakan disiplin kerja sebagai sarana berkomunikasi dengan staf mereka dalam upaya memotivasi mereka untuk mengubah perilaku mereka. Selain itu, tujuan disiplin kerja adalah untuk membuat orang lebih sadar diri dan siap untuk mematuhi semua aturan organisasi serta standar masyarakat yang relevan Pranasari & Khotimah, (2021).

Menurut peneliti, disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku yang memegang peranan penting dalam menghasilkan kinerja yang bermutu dari karyawan sebagaimana telah disebutkan di atas. Karyawan wajib memiliki tanggung jawab terhadap norma dan peraturan yang berlaku dan menanamkan pada diri sendiri untuk mengendepankan sikap disiplin terhadap pekerjaan agar karyawan dan perusahaan memiliki integritas yang baik. Disiplin ada kaitannya dengan sebuah pekerjaan karena karyawan dituntut untuk memiliki pemahaman untuk melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan dan diperlukan di dalam perusahaan agar seluruh karyawan yang bekerja mampu mempertanggung jawabkan atas peraturan yang sudah ditentukan. Disiplin, dengan demikian, dapat diartikan sebagai tindakan yang terbuka dan terselubung.

### **2.1.2 Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Pandangan Sutrisno dalam Fauzia et al., (2020) menyebutkan bahwa hal-hal berikut mungkin mempengaruhi disiplin kerja:

#### **1. Besar dan kecilnya Kompensasi**

Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan diwajibkan untuk mematuhi setiap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, apabila karyawan tersebut merasakan dan mendapatkan jaminan atau imbalan yang sepadan atas usaha yang telah dilakukan untuk perusahaan.

#### **2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan di dalam perusahaan**

Peran teladan yang dimiliki oleh para pemimpin di sebuah perusahaan sangat dibutuhkan, tujuannya adalah untuk menjaga lingkungan perusahaan, seluruh karyawan akan memperhatikan tingkah laku pemimpinnya dalam menegakan disiplin kerja yang dilakukan dirinya dan bagaimana seorang pemimpin dapat mengelola dirinya agar perilaku dan ucapan yang dilakukannya tidak berdampak negatif pada salah satu aturan disiplin yang telah ditetapkan.

**3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.**

Aturan tertulis yang ditetapkan di dalam perusahaan akan dijadikan sebagai pijakan karyawan dalam melakukan penyempurnaan dalam proses disiplin kerja agar dapat terlaksana di suatu perusahaan.

**4. Keberanian pemimpin dalam mengambil Tindakan**

Tindakan diperlukan apabila terjadinya pelanggaran oleh karyawan terhadap aturan yang ditetapkan oleh perusahaan akan mendapatkan konsekuensi sesuai dengan kebijakan yang ada, sehingga semua karyawan merasa aman dan terlindungi dari kemungkinan pelanggaran aturan.

**5. Ada tidaknya pengawasan seorang pemimpin.**

Pengawasan diperlukan oleh perusahaan untuk melakukan pengarahan kepada seluruh karyawan agar dalam proses melakukan pekerjaannya, dilakukan dengan tepat dan sesuai pada aturan yang ditetapkan.

**6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.**

Seluruh karyawan perlu diberikan perhatian karena karyawan merupakan manusia yang memiliki perbedaan sikap dan karakter terhadap karyawan lainnya. Pekerja puas dengan pekerjaan mereka, pendapatan mereka, dan fasilitas lainnya, tetapi mereka juga ingin atasan dan perusahaan menghargai mereka sebagai individu.

**7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan.**

Kebiasaan positif yang dibangun akan memperkuat penerapan disiplin di kalangan karyawan, kebiasaan yang baik antara lain :

- a) Menghormati satu sama lain apabila bertemu dengan karyawan lainnya
- b) Memberi pujian sepadan pada waktu dan tempatnya, agar seluruh karyawan merasa bangga dengan adanya pujian yang diucapkan.
- c) Rapat, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan, harus dihadiri oleh pekerja secara teratur.
- d) Memberitahukan kepada rekan-rekan kerja bahwa saya berencana untuk keluar dari tempat kerja Ketika hendak meninggalkan tempat atau pekerjaan karena adanya alasan tertentu termasuk dengan menjelaskan tujuan dan alasan.

### **2.1.3 Indikator Disiplin kerja**

Dengan dibentuknya sebuah tata tertib untuk karyawan tentunya tidak semua karyawan dapat mematuhi dan tertib terhadap peraturan tersebut, kadang ada yang mematuhi dan juga ada yang melanggar. Peran perusahaan sangat di butuhkan dalam menanggulangi dan menangani pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang tidak mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam (Permatasari & Anwar, 2023) Indikator disiplin kerja dapat terlihat dari beberapa aspek berikut ini:

#### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Aspirasi dan keterampilan merupakan komponen yang memengaruhi kedisiplinan dalam bekerja. tujuan dan kemampuan mampu memengaruhi taraf baik dan buruknya sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Dalam menetapkan tujuan dan kemampuan diperlukan tindakan yang relevan dan juga ideal dalam pemilihan keputusan aturan perusahaan yang ideal.

Tujuan dan kemampuan dengan pekerjaan diharuskan relevan dengan

kemampuan karyawan yang bekerja, karena karyawan akan lebih giat bekerja apabila pekerjaan dan peraturan memiliki nilai yang relevan dan seimbang untuk di patuhi.

## **2. Keteladan Pimpinan**

Salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah Keteladan pimpinan. Keteladanan memiliki pengaruh yang cukup besar untuk meningkatkan sikap disiplin karyawan. Peran tersebut dibutuhkan karena Keteladanan yang dimiliki oleh pemimpin sangat berperan untuk dijadikan contoh dan panutan kepada karyawan, dengan contoh baik yang diberikan oleh para pemimpin perusahaan, karyawan akan memiliki acuan untuk meningkatkan potensi dirinya dalam disiplin kerja.

## **3. Balas Jasa**

Faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah balas jasa . Balas jasa dapat berupa upah, gaji, kesejahteraan dan merupakan faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan karena perannya sangat penting untuk karyawan mendapatkan kepuasan. Apabila balas jasa tersebut diberikan kepada karyawan dengan seimbang antara pekerjaan dan kinerjanya, karyawan akan mendapat kepuasan, dan kepuasan yang didapat akan memengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinannya untuk menjadi lebih baik untuk perusahaan.

## **4. Keadilan**

Faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah keadilan. Keadilan merupakan acuan dasar karyawan dalam menegakan disiplin pekerjaan dan kebijakan perusahaan. Keadilan yang diberikan oleh perusahaan dijadikan dasar untuk menciptakan disiplin kerja karyawan.

## **5. Pengawasan Melekat**

Pengawasan Melekat merupakan peran atasan untuk melakukan pengawasan yang bersifat ketat untuk melihat tingkah laku karyawan. Salah satu contoh pengawasan yang dapat dilakukan oleh atasan adalah berupaya selalu berada di kantor untuk memantau karyawannya. Apabila karyawan tersebut melakukan kesalahan, atasan mampu untuk

memberikan masukan yang efektif kepada karyawan dalam menyelesaikan permasalahannya. Pengawasan Melekat menjadi faktor yang paling efektif dalam meningkatkan sikap disiplin karyawan

## **6. Sanksi Hukuman**

Salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah Sanksi Hukuma yang merupakan aspek-aspek penting dalam merealisasikan sikap disiplin kerja karyawan. Dengan dibuatnya sanksi hukuman untuk karyawan yang melakukan kesalahan atau tidak mematuhi peraturan yang berlaku, maka sanksi hukuman merupakan cara yang tepat untuk dijadikan acuan dalam bertindak lebih relevan dan tidak melanggar peraturan hingga terciptanya disiplin kerja.

## **7. Ketegasan Pimpinan**

Faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah ketegasan pimpinan. Ketegasan pimpinan diperlukan dalam mewujudkan disiplin karyawan karena dengan adanya ketegasan yang dilakukan pimpinan untuk karyawannya karyawan akan merasa segan dan cenderung meningkatkan kinerja dan disiplin kerjanya.

## **8. Hubungan Kemanusiaan**

Faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah hubungan kemanusiaan. Interaksi antar manusia adalah unsur yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Ketika terdapat hubungan yang harmonis antara satu pegawai dan pegawai lainnya, hal ini dapat berdampak positif pada etos kerja mereka akan mempermudah manajer dan manajemen perusahaan dalam menegakan disiplin kerja dan mewujudkan lingkungan kerja yang sehat.

### **2.1.4 Motivasi Kerja**

Salah satu definisi motivasi kerja adalah dorongan intrinsik untuk mengambil tindakan dalam mengejar tujuan seseorang. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai Sebuah kondisi yang memengaruhi, mendorong, dan menjaga tindakan tertentu yang dapat berhubungan dengan suatu lingkungan Fadillah, (2022).

Menurut Hasibuan dalam Purba2, (2023) dorongan tersebut dapat berupa seseorang ingin mengharapakan upah yang lebih besar, seseorang ingin menjadi pemimpin yang memiliki integritas, seseorang ingin memiliki atasan, rekan kerja yang menyenangkan.

Motivasi kerja adalah sebuah keadaan dimana karyawan termotivasi untuk dapat berhasil memperoleh tujuannya atau dapat diartikan sebagai motivasi merupakan energi yang dapat membuat motivasi itu sendiri. Menurut Mangkunegara dalam Zebua et al., (2022) Motivasi kerja adalah suatu bentuk hasil dari kinerja yang dilakukan seseorang dan spekulasi yang berhubungan pada hasil yang diinginkan. Menurut Enny dalam Zebua et al., (2022).

Motivasi merupakan sikap yang muncul dari diri seseorang dan mendorong seseorang untuk menjalankan aktivitas atau kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan Purba2 (2023). Motivasi kerja ialah keadaan dimana karyawan termotivasi untuk bisa berhasil memperoleh tujuannya atau dapat diartikan sebagai motivasi merupakan energi yang dapat membuat motivasi itu sendiri. Menurut . Pranitasari & Khotimah, (2021).

Komponen paling krusial dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja adalah memberi motivasi kepada orang untuk melakukan yang terbaik, dengan meningkatnya dorongan untuk bekerja yang kuat dalam diri para karyawan, hasil yang mereka capai akan semakin berkualitas, dan ini berpotensi meningkatkan performa karyawan secara keseluruhan. Menurut Sutrisno dalam Kasyifillah & Prijati, (2023). Dari penjelasan di atas bisa disimpulkan jika arti dari dorongan untuk bekerja adalah sebuah semangat yang muncul dari dalam diri seorang karyawan, yang memiliki hasrat untuk menjalankan aktivitas yang sejalan dengan tujuannya. Ini adalah salah satu elemen kunci dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan cita-cita dan sasaran bersama. Maka diperlukan motivasi kerja yang dimiliki karyawan maupun pemimpin perusahaan baik dari Internal maupun Eksternal perusahaan.

### **2.1.5 Faktor yang Memengaruhi Motivasi**

Menurut Enny dalam Arfansyah (2022) Faktor yang bisa memengaruhi terciptanya motivasi kerja meliputi 2 faktor , faktor tersebut berasal dari karyawan yang bekerja untuk organisasi maupun perusahaan. Faktor tersebut yaitu sebagai berikut :

## 1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan yang bisa berdampak motivasi kerja karyawan yang berasal dari dalam organisasi atau perusahaan, seperti :

- a. Seseorang termotivasi untuk memiliki keinginan untuk hidup, keinginan untuk hidup itu memiliki kebutuhan tersendiri agar motivasi kerja berjalan dengan lancar hingga mencapai tujuannya, kebutuhannya antara lain:
  - a) Mendapatkan Kompensasi cukup dan memadai
  - b) Mendapatkan pekerjaan tetap walaupun terdapat selisih penghasilan.
  - c) Mendapatkan lingkungan kerja dengan kondisi yang aman seseorang termotivasi untuk mendapatkan sesuatu pekerjaan dan melakukan pekerjaan tersebut
- b. Seseorang termotivasi untuk memiliki sebuah penghargaan dan pengakuan terhadap orang lain maupun orang tua dan kerabat terdekat karena keinginannya telah tercapai dan ingin mendapatkan status sosial karena telah bekerja keras dalam melewati tantangan hingga mencapai tujuan yang diinginkan
- c. Keinginan untuk mencapai dan mendapatkan pengakuan terdiri dari adanya alasan dan dorongan sebagai berikut :
  - a) Mendapatkan suatu penghargaan karena adanya prestasi.
  - b) Mendapatkan sistem hubungan kerja dengan karyawan lain yang harmoni
  - c) Mendapatkan pimpinan yang memiliki integritas baik yang menciptakan keadilan untuk karyawannya.
  - d) Perusahaan dapat diakui dengan masyarakat.
- d. Keinginan untuk mencapai kekuasaan, seseorang akan termotivasi karena ingin melakukan hal sebelumnya tidak pernah di dapat atau mungkin ingin memperbaikinyadengan menggali potensi

diri. Tentunya dengan memiliki motivasi untuk mencapai kekuasaan seseorang pasti akan terdorong untuk bekerja.

## **2. Faktor Eksternal**

Faktor internal adalah elemen yang dapat memengaruhi semangat kerja pegawai yang bersumber dari luar organisasi atau perusahaan, seperti :

### **a. Lingkungan Kerja**

Semua bagian ruang fisik dan sistem yang digunakan oleh karyawan dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat keinginan intrinsik mereka untuk melakukan yang terbaik.

### **b. Kompensasi yang memadai**

Kompensasi yang memadai adalah faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan karena kompensasi merupakan penghasilan utama dari para pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

### **c. Supervisi yang baik**

Keuntungan dari adanya pengawasan yang efektif dalam lingkungan kerja adalah untuk membimbing dan mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan benar, sehingga menghindari kesalahan dan mematuhi regulasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **d. Jaminan Pekerjaan**

Jaminan pekerjaan diperlukan oleh karyawan karena karyawan bekerja tidak hanya sesaat melainkan untuk jangka yang Panjang dengan adanya jaminan pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tentu akan memengaruhi motivasi kerja karyawan

### **e. Jabatan dan Tanggung Jawab**

Jabatan dan tanggung jawab merupakan hal yang diinginkan oleh

seseorang dengan memiliki jabatan yang tinggi tentunya seseorang akan dipandang dan disegani oleh rekan kerja lainnya dan juga dengan memiliki jabatan seseorang merasa dirinya mampu bertanggung jawab untuk pekerjaan dan tugas tersebut. Dengan adanya jabatan dan tanggung jawab seseorang akan memiliki dorongan untuk termotivasi dalam memenuhi kebutuhan perasaan.

f. Peraturan yang Fleksibel

Peraturan yang fleksibel dimaksudkan dengan peraturan yang memberikan perlindungan dan motivasi kerja untuk karyawan agar karyawan tersebut dapat bekerja lebih giat .

### 2.1.6 Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Arfanyah (2022) , terdapat indikator- indikator motivasi kerja untuk mengetahui motivasi kerja seorang karyawan yaitu sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisik ditunjukkan melalui berbagai bentuk kompensasi seperti gaji, bonus, uang transportasi, uang makan, serta penyediaan fasilitas perumahan, dan lain-lain..
- b) Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan tersebut diwujudkan dengan diselenggarakannya berbagai upaya perlindungan ketenagakerjaan, antara lain jaminan sosial tenaga kerja, jaminan kesehatan, jaminan pensiun, alat keselamatan kerja, dan jaminan kecelakaan kerja.
- c) Interaksi dengan orang lain mengungkapkan keinginan sosial kita, yang mencakup hal-hal seperti kebutuhan untuk mencintai dan dicintai dan untuk diterima oleh suatu kelompok.
- d) Pengakuan dan pujian berdasarkan bakat individu mencerminkan tuntutan penghargaan, serta dorongan untuk dihormati dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan atas prestasi yang dicapainya.
- e) Kebutuhan akan aktualisasi diri ditunjukkan dengan menyediakan pekerjaan yang menantang dan menarik, para karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan potensi mereka. Untuk mendukung hal

ini, organisasi atau perusahaan dapat menawarkan bantuan melalui program pendidikan dan pelatihan.

### **2.1.7 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja ialah satu dari instrumen terpenting yang berada di dalam lingkungan dan sekitarnya tempat seorang bekerja, metode bekerja, dijadikan sebagai suatu pengaruh kinerja seseorang dalam bekerja, baik individu maupun kelompok Purba<sup>2</sup>, (2023).Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus di perhatikan manajemen di dalam suatu perusahaan perusahaan. Prduksi di dalam organisasi tidak selalu menjadi bagian dari proses kerja, tetapi lingkungan kerja memainkan peran penting. Tetapi saat ini perusahaan-perusahaan masih kurang peduli akan lingkungan kerja yang berada di perusahaanya. Tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap performa karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada keberhasilan sebuah perusahaan. Sebaliknya, jika suasana kerja tidak kondusif, hal ini dapat berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap tanggung jawab suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa individu yang bekerja cenderung merasa tidak nyaman jika mereka berada di lingkungan yang kurang memadai. Adanya lingkungan kerja yang baik, seseorang yang bekerja akan menyukai lingkungannya dan akan merasa nyaman untuk bekerja, hal kecil dapat dijumpai seperti adanya alunan musik yang merdu, meskipun terlihat faktor minor ini, tentunya besar kemungkinan akan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya Nabawi (2023).Menurut Budiasa dalam Kammilatus Salsabiila (2022) lingkungan kerja meliputi seluruh elemen yang ada di sekitar karyawan saat mereka melakukan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat berdampak pada individu serta tugas yang dilakukannya.

Lingkungan kerja sangat berperan dalam kewajiban organisasi, hal ini dapat dikatakan bahwa individu yang menjalani pekerjaan akan merasa tidak tenang jika mereka berada di tempat kerja yang kurang mendukung. Adanya lingkungan kerja yang baik, seseorang yang bekerja akan menyukai lingkungannya dan akan merasa nyaman untuk bekerja, hal kecil dapat dijumpai seperti adanya alunan musik yang merdu, meskipun terlihat faktor minor ini,

tentunya besar kemungkinan akan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya Nabawi (2023).

Menurut Siagian dalam Pratama & Supriyatin (2020) Mengatakan bahwa suasana kerja adalah kondisi di mana para karyawan dalam sebuah perusahaan melaksanakan aktivitas harian mereka. Suasana kerja ini dapat memengaruhi cara karyawan menyelesaikan tugas mereka dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti dalam Oktadilah Syarifuddin (2022), kinerja karyawan dipengaruhi oleh suasana kerja, karena lingkungan tersebut berperan penting dalam menentukan seberapa efektif seorang karyawan dapat menjalani tugas dan tanggung jawabnya. sehingga hasil yang akan didapatkan merupakan hasil yang optimal dan efisien apabila hasil tersebut ditunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai dan sesuai.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi fisik, sosial dan psikologis seseorang pekerja. Hal ini mencakup tempat bekerja, hubungan dengan rekan sesama pekerja, budaya perusahaan, dan adanya faktor lain yang mempengaruhi. Mengingat tempat kerja yang mendukung, mampu membuat suasana kerja yang positif dan mendukung untuk pekerja, yang dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan dalam bekerja, kesejahteraan pekerja Menurut Subyantoro & Suwarto dalam Sugiarti (2021).

Segala sesuatu di dalam dan sekitar tempat kerja karyawan dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja, dan dapat berdampak pada karyawan dalam sejumlah cara langsung dan tidak langsung dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab masing-masing Gde Bayu Surya Parwita , Made Ika Prastyadewi, (2023).

Lingkungan kerja menurut Mardiana et al., dalam Nurjaya (2021) merupakan bagaimana pegawai mengerjakan tugas dan pekerjaan di setiap harinya. Apabila pegawai senang terhadap lingkungan kerjanya, maka dapat dipastikan bahwa pegawai tersebut senang dan merasa betah di lingkungan kerjanya akan mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga waktu kerja yang digunakan menjadi lebih efisien dan semangat kerja pegawai akan semakin meningkat. Lingkungan kerja juga berkaitan dengan hubungan kerja antar sesame

pegawai yang bekerja dan hubungan antara atasan dan bawahannya serta hubungan antara lingkungan fisik yang merupakan tempat pegawai kerja..

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang berhubungan dengan para pegawai yang bekerja dan dapat berpengaruh terhadap naiknya atau turunnya kinerja individu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan kewajibannya. Gde Bayu Surya Parwita , Made Ika Prastyadewi, (2023) Lingkungan kerja yang, sehat dan aman memiliki pengaruh besar terhadap citra perusahaan. Perusahaan yang menjadikan kesehatan dan keselamatan pegawainya sebagai hal utama akan dipandang sebagai entitas yang memperhatikan dan bertanggung jawab. Langkah ini dapat memperbaiki citra perusahaan serta menarik minat calon karyawan yang berkualitas. Dengan menekankan pada penyediaan lingkungan kerja yang aman dan sehat, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang ideal bagi pegawai. Usaha ini tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan dan kepuasan pegawai, tetapi juga berpengaruh positif terhadap produktivitas dan reputasi perusahaan, sekaligus menjamin kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Sugiarti (2021).

Seperti yang dijelaskan, merujuk pada kondisi kerja yang membangun ikatan yang seimbang antara staf dan pimpinan. Secara fundamental, manusia tidak semata-mata bekerja untuk mendapatkan uang, tetapi juga untuk memperoleh kepuasan melalui aktivitas kerja. Lingkungan kerja memiliki cakupan yang sangat luas, menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan untuk memastikan kenyamanan karyawan di tempat kerjamereka. Salah satu cara untuk mengkategorikan tempat kerja adalah berdasarkan tata letak fisiknya, dan cara lainnya adalah berdasarkan kurangnya fitur fisiknya.

Beberapa perusahaan mungkin hanya mampu memenuhi sebagian kecil dari aspek fisik dan non fisik lingkungan kerja, seperti kenyamanan bangunan tempat kerja. Peralatan yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis antara rekan kerja sangat penting. Namun, dari sisi lain, masih ada banyak aspek yang mungkin belum terpenuhi, seperti kurangnya tempat istirahat, tidak adanya kafetaria, dan ketersediaan alat transportasi yang belum memadai bagi karyawan. Hal ini merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan yang benar-benar menyadari betapa pentingnya kehadiran karyawan dalam kelangsungan hidup perusahaan, karena karyawan dianggap sebagai aset yang sangat berharga.

Jelas dari uraian sebelumnya bahwa lingkungan kerja berpotensi memengaruhi kinerja dan memberikan dukungan maksimal terhadap hasil pekerjaan. Jika tempat kerja tidak cukup baik, karyawan tidak akan mampu bekerja secara maksimal; jika cukup baik, mereka akan mampu bekerja lebih baik lagi. maka, lingkungan kerja harus diciptakan dan diperhatikan oleh perusahaan karena umumnya lingkungan kerja merupakan rumah singgah sementara untuk para karyawan setelah adanya rumah tinggal yang mereka punya. Membangun dan Melakukan perhatian terhadap suasana kerja yang baik akan membuat karyawan merasa senang dan betah, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi kerja mereka. Karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik akan mencapai produktivitas terbaik jika didukung oleh suasana kerja yang sesuai. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dengan bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya.

### **2.1.8 Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja**

Suwatno dan Priansa dalam Kartawijaya et al., (2021) mengatakan jika ada dua komponen utama di tempat kerja mana pun: lingkungan fisik dan iklim mental dan emosional.

#### **a) Faktor lingkungan fisik**

Segala sesuatu di sekitar pekerja dianggap sebagai elemen lingkungan fisik. Keadaan lingkungan kerja bisa mempengaruhi baik meningkatkan atau menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

##### **a) Rencana Penataan Ruang Kerja**

Tentang peralatan kerja dan desain tata letak, hal ini dapat mempengaruhi kenyamanan dan penampilan para pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

##### **b) Rancangan Pekerjaan**

Terkait dengan alat kerja dan prosedur pelaksanaan, jika alat yang digunakan tidak memenuhi standar untuk jenis pekerjaan tertentu, hal ini dapat berdampak pada kesehatan dan kualitas hasil kerja para pekerja.

##### **c) Kondisi Lingkungan Pekerjaan**

Pencahayaan dan tingkat kebisingan saling berhubungan erat

dengan tingkat kenyamanan karyawan di tempat kerja. Adanya sirkulasi udara, suhu udara di lingkungan dan cahaya yang cukup baik sangat mempengaruhi sikap seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

**d) Tingkat Visual Privacy, dan Tingkat Akustik Privacy**

Beberapa jenis pekerjaan membutuhkan lingkungan kerja yang menyediakan privasi bagi karyawan. Privasi ini mencakup "kebebasan pribadi" yang berhubungan dengan aspek-aspek pribadi individu dan kelompoknya. Sementara itu, privasi akustik berkaitan dengan faktor pendengaran atau suara.

**b) Faktor lingkungan psikis**

Faktor psikologis di tempat kerja berhubungan dengan interaksi sosial dan struktur organisasi. Keadaan mental ini berdampak pada tingkat kepuasan kerja para pegawai.

**a. Beban Kerja Berlebihan**

Terlalu banyak pekerjaan dengan waktu yang terbatas atau tenggat waktu yang mendesak dapat menyebabkan ketegangan, stres, dan menurunkan produktivitas karyawan.

**b. Pengawasan yang Tidak Efektif**

Sistem pengawasan yang buruk dan kurang efisien dapat menyebabkan rasa tidak puas, termasuk kerusuhan internal dan kurangnya umpan balik terhadap kinerja.

**c. Frustrasi**

Frustrasi muncul ketika harapan karyawan tidak sesuai dengan kenyataan. Jika kondisi ini terus berlanjut, frustrasi karyawan dapat berdampak buruk pada upaya pencapaian tujuan perusahaan.

**d. Perubahan dalam Berbagai Aspek**

Perubahan dalam pekerjaan, seperti lingkungan kerja, jenis tugas, struktur organisasi, atau kepemimpinan, dapat memengaruhi cara kerja individu.

**e. Konflik Antara Individu dan Kelompok**

Perselisihan terjadi ketika dua pihak memiliki tujuan yang sama

dan saling bersaing untuk mencapainya. Kondisi ini dapat menimbulkan dampak negatif, seperti terhambatnya komunikasi dan menurunnya kekompakan serta kolaborasi, tetapi juga bisa membawa dampak positif melalui upaya penyelesaian konflik yang produktif.

Lingkungan kerja, baik fisik maupun psikologis, sama pentingnya. Jika hanya satu aspek lingkungan yang diperhatikan, lingkungan kerja yang optimal tidak akan tercapai, dan perusahaan bisa terpuruk jika desain sistemnya tidak mendukung efektivitas kerja. Keduanya menekankan pentingnya baik lingkungan fisik maupun psikis dalam lingkungan kerja, dan bahwa keseimbangan keduanya sangat diperlukan. Sebuah organisasi yang fokus pada satu jenis lingkungan kerja mungkin tidak mampu menciptakan situasi kerja yang terbaik. Ketidakseimbangan ini bisa mengganggu efisiensi sistem kerja dan berisiko menurunkan produktivitas perusahaan.

#### **2.1.9 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian dalam Kartawijaya et al., (2021) menjelaskan bahwa Indikator-indikator lingkungan kerja fisik meliputi :

##### **a. Bangunan tempat kerja**

Tempat kerja yang dirancang dengan baik harus mempertimbangkan aspek keselamatan agar karyawan merasa aman dan nyaman saat menjalankan tugas mereka.

##### **b. Peralatan Kerja yang Memadai**

Perlengkapan kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan adalah hal yang krusial bagi karyawan, karena dapat mendukung mereka dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

##### **c. Fasilitas Pendukung**

Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Di samping itu, perusahaan juga perlu mengutamakan kesejahteraan para pegawainya, seperti menyediakan ruang istirahat yang nyaman setelah bekerja dan tempat ibadah untuk memenuhi kebutuhan spiritual.

#### **d. Ketersediaan Sarana Transportasi**

Akses transportasi yang mudah dan terjangkau akan mendukung pegawai untuk mencapai lokasi kerja sesuai jadwal baik dengan menggunakan kendaraan pribadi maupun layanan transportasi umum yang nyaman dan ekonomis.

Menurut Siagian dalam Sindi Febrianti et al., (2023) menjabarkan bahwa indikator-indikator aspek lingkungan kerja non-fisik mencakup

##### **a. Hubungan Antar Rekan Kerja**

Keterhubungan yang saling mendukung dan bebas dari konflik di antara kolega menjadi tanda yang signifikan. Interaksi yang positif di antara teman sekerja dapat berdampak pada pilihan karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan.

##### **b. Hubungan Antara Bawahan dengan Pimpinan**

Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan mereka dengan atasan mereka. Interaksi yang positif dengan atasan dapat memberikan dorongan motivasi bagi karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan

##### **c. Kerjasama Antar Karyawan**

Kolaborasi antara Karyawan perlu diperhatikan dengan serius karena hal ini dapat berdampak pada kinerja mereka. Ketika kolaborasi antar karyawan berlangsung dengan baik, hasil kerja yang diperoleh pun akan lebih optimal, mereka mampu menyesuaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien.

Indikator ini menyoroti ketersediaan fasilitas kerja yang mencakup peralatan yang diperlukan untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Peralatan yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan dapat berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Aspek-aspek tersebut dalam lingkungan kerja menunjukkan bahwa tidak hanya faktor fisik, tetapi juga faktor sosial dan fasilitas kerja memainkan peran penting dalam mendukung produktivitas karyawan

#### **2.1.10 Kinerja Karyawan**

Apa yang dimaksud dengan "kinerja" dalam konteks organisasi adalah produk akhir yang dihasilkan oleh orang atau tim sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, dengan tujuan mendukung tercapainya sasaran organisasi

dalam waktu tertentu. Kinerja ini merupakan dokumentasi dari aktivitas atau tugas yang dilakukan oleh karyawan dalam periode yang ditentukan. Kartawijaya et al., (2021). Kinerja di tempat kerja mengacu pada kualitas dan kuantitas keluaran yang dihasilkan oleh seorang individu sebagai konsekuensi dari kewajiban pekerjaan mereka yang dilaksanakan sebagaimana yang ditugaskan. Manullang et al., (2022). Apabila pegawai telah melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya, maka kinerjanya akan dinilai berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaannya Wertisari et al., (2023).

Kinerja karyawan ialah mencerminkan hasil kerja yang diperoleh individu melalui keterampilan, pengalaman, ketekunan, dan waktu, serta dicatat berdasarkan tugas-tugas tertentu dalam waktu yang telah ditetapkan. Muna & Isnawati, (2022) Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja individu tersebut. Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai dimensi seperti kualitas, kuantitas, kerjasama, dan inisiatif, serta indikator seperti ketepatan waktu, kecepatan, dan pencapaian target. Solihati et al., (2024). Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai dimensi seperti kualitas, kuantitas, kerjasama, dan inisiatif, serta indikator seperti ketepatan waktu, kecepatan, dan pencapaian target Puspita & Widodo, (2020).

Menurut Afandi dalam Nurjaya (2021) Kinerja merujuk pada hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok individu dalam sebuah perusahaan sesuai dengan hak dan kewajiban yang dipegang, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi, tanpa melanggar peraturan hukum dan norma etika yang ada. Kinerja seorang karyawan memainkan peran penting dalam memajukan hasil kerjanya sendiri. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, penting untuk memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai dimensi seperti kualitas, kuantitas, kerjasama, dan inisiatif, serta indikator seperti ketepatan waktu, kecepatan, dan pencapaian target. Solihati et al., (2024). Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai dimensi seperti kualitas, kuantitas, kerjasama, dan inisiatif, serta indikator seperti ketepatan waktu, kecepatan, dan pencapaian target Puspita & Widodo (2020).

Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang diperoleh oleh individu saat melaksanakan tugas-tugas utama dalam posisinya. Ini mencakup evaluasi atas

sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan efektif dan efisien. menekankan bahwa kinerja karyawan tidak hanya terkait dengan kemampuan menyelesaikan tugas, tetapi juga menunjukkan kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan Goni et al., (2021).

Kinerja pegawai menilai sejauh mana individu atau tim dapat menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan ekspektasi dan standar yang telah ditentukan. Hal ini mencerminkan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil kinerja pegawai merupakan buah dari usaha pegawai untuk memenuhi deskripsi pekerjaan mereka dengan cara yang mendukung pencapaian tujuan dan visi perusahaan. Perusahaan memperoleh manfaat dari peningkatan produktivitas karena membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka, yang pada gilirannya membantu perusahaan mencapai sasarannya Bahmid & Purnama, (2023).

Kinerja tidak hanya berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas rutin, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk mengatasi tantangan dan memenuhi ekspektasi tinggi, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, kinerja mencakup lebih dari sekadar penyelesaian tugas sehari-hari; ia juga mencerminkan sejauh mana seseorang dapat menghadapi berbagai tantangan dan memenuhi standar yang tinggi. Dengan kata lain, kinerja menunjukkan seberapa efektif dan efisien seseorang dalam menggunakan keterampilan dan keahlian mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan yang lebih luas dalam organisasi Arfansyah (2022).

Kinerja, yang berasal dari "kinerja pekerjaan" atau "kinerja aktual," adalah hasil nyata atau pencapaian yang dicapai seseorang saat terlibat dalam aktivitas pekerjaan. Kinerja meliputi perilaku pegawai yang tampak dan nyata selama pelaksanaan tugas, baik di dalam maupun di luar kantor, yang terkait dengan urusan kedinasan. Keluaran suatu kegiatan, fungsi, atau indikasi dalam konteks pekerjaan atau karier tertentu selama jangka waktu tertentu dikenal sebagai kinerja Gunawan et al., (2020).

Kinerja seseorang dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan atau Kekurangan mereka dalam meraih sasaran yang telah ditentukan untuk diri sendiri seiring berjalannya waktu. Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil tersebut dengan berbagai ukuran yang telah ditentukan sebelumnya, seperti

standar operasional, target yang diinginkan, atau kriteria yang telah disepakati Wertisari et al., (2023).

Kinerja atau pencapaian seseorang dapat dievaluasi berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, yang disesuaikan dengan tingkat tanggung jawab yang telah ditetapkan. Selain tanggung jawab, kinerja dapat dievaluasi melalui berbagai faktor, termasuk tingkat pendidikan, inisiatif, dorongan, dan motivasi yang dimiliki oleh seseorang. Hasil yang dicapai akan memberikan informasi kembali kepada atasan serta kepada diri sendiri, yang pada gilirannya membantu menjaga keterlibatan dalam pekerjaan dan mendorong peningkatan kualitas kinerja. Hal ini tidak hanya memberikan manfaat untuk perusahaan, tetapi juga memberikan keuntungan bagi karyawan, karena membantu membentuk citra sebagai individu yang memiliki dedikasi tinggi dan loyal terhadap perusahaan Putri Primawanti & Ali, (2022).

Kinerja karyawan merupakan akibat dari tuntutan pekerjaan yang perlu dipenuhi oleh setiap orang, yang mencakup keinginan untuk bekerja dengan antusias dan bertanggung jawab. Karyawan yang memenuhi kriteria kerja adalah mereka yang dianggap memiliki kesehatan fisik yang baik, tingkat pendidikan yang cukup, serta keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Perusahaan akan menghadapi berbagai masalah terkait kinerja karyawan dalam menjalankan operasionalnya Zaenal Arifin & Sasana, (2022).

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan para ahli, kinerja pegawai adalah salah satu elemen kunci dalam mencapai keberhasilan, baik bagi individu maupun bagi organisasi. Kinerja yang berkualitas tidak hanya berkontribusi pada pencapaian sasaran organisasi, tetapi juga berperan dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai sesuai dengan peraturan dan norma yang ada. Peningkatan kinerja pegawai sangatlah krusial untuk memastikan kualitas kerja yang optimal dan memberikan sumbangsih yang berarti terhadap keberhasilan organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.11 Faktor yang Memengaruhi Kinerja**

Dalam lingkup pekerjaan, ada beberapa elemen yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pengaruh tersebut bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal perusahaan, termasuk dari

individu karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan.. Keberhasilan mencapai target dan sasaran perusahaan seringkali tergantung pada kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan optimal, pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih mudah; sebaliknya, kinerja yang kurang memuaskan dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut.

Para ahli juga telah menyampaikan pandangan mereka mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Pandangan Mangkunegara dalam Pradnyana et al., (2023), faktor-faktor tersebut antara lain:

- a) Kemampuan seorang pegawai mencakup potensi intelektual (IQ) dan keterampilan praktis (knowledge skill).

Dalam kebanyakan kasus, karyawan dengan IQ tinggi yang juga memiliki pelatihan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif dapat memenuhi atau bahkan melebihi ekspektasi. Dengan demikian, penempatan pegawai di posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka sangat penting.

- b) **Faktor Motivasi (*motivation*).**

Pola pikir karyawan saat menghadapi tantangan terkait pekerjaan memengaruhi tingkat motivasi mereka. Tingkat motivasi intrinsik seseorang menentukan seberapa baik mereka dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka. Memotivasi karyawan untuk berusaha mencapai kinerja kerja terbaik sangat dipengaruhi oleh sikap mental mereka. Menurut Widodo dalam Putri Primawanti & Ali (2022) Ada beberapa elemen yang dapat berdampak pada kinerja seorang pegawai di dalam suatu organisasi, di antaranya:

#### **a. Sasaran**

Sasaran merupakan serangkaian target yang menjelaskan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Sasaran ini meliputi hasil yang harus diraih oleh perusahaan dalam periode waktu yang telah ditetapkan sebelumnya..

### **b. Standar**

Standar adalah ukuran yang ditetapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Ukuran ini akan memengaruhi cara evaluasi kinerja karyawan sesuai dengan kebijakan yang diterapkan di perusahaan tersebut.

### **c. Umpan Balik**

Umpan balik merujuk pada informasi atau respons yang berkaitan dengan kegiatan yang mendukung pencapaian semua tujuan perusahaan sesuai dengan norma yang berlaku.

### **d. Peluang**

Kesempatan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyelesaikan seluruh tugas mereka demi mendukung tujuan perusahaan. Peluang ini dimanfaatkan untuk mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

### **e. Sarana**

Fasilitas merupakan penyediaan berbagai perlengkapan yang diperlukan untuk mendukung kinerja pegawai dan menyelesaikan tugas mereka. Fasilitas ini terdiri dari suasana kerja yang nyaman, area kerja yang sesuai dengan standar produksi perusahaan, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, serta atmosfer yang mendukung agar karyawan dapat bekerja dengan efisien.

### **f. Kompetensi**

Kompetensi mengacu pada pemberian pelatihan kerja yang efektif, tidak hanya sebatas pembelajaran tentang teori, tetapi juga tentang manajemen waktu. Bekerja secara kompeten memerlukan memiliki informasi, kemampuan, dan pola pikir yang diperlukan agar pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan

dengan tepat waktu dan menjadi tenaga kerja yang ahli.

#### **g. Motivasi**

Motivasi adalah pendorong dan dukungan yang signifikan untuk melaksanakan aktivitas kerja dengan tujuan mencapai harapan dan sasaran yang telah ditentukan. Peran motivasi sangat krusial dalam meningkatkan semangat karyawan untuk meraih target pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka di perusahaan.

#### **2.1.12 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi dalam Nurjaya (2021) indikator-indikator kinerja pegawai meliputi berbagai aspek:

##### **a. Kuantitas Hasil Kerja**

Berisi semua metrik yang dapat dinyatakan secara numerik atau sebagai ukuran kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan. Kuantitas mengukur seberapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu.

##### **b. Kualitas Hasil Kerja**

Berkaitan dengan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas dari suatu hasil kerja, kualitas dapat dievaluasi menggunakan ukuran numerik atau representasi angka lainnya yang mencerminkan sejauh mana standar kerja yang ditetapkan telah terpenuhi.

##### **c. Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas**

Mengukur sejauh mana karyawan menggunakan sumber daya secara bijaksana dan hemat biaya dalam menyelesaikan tugas. Efisiensi berkaitan dengan cara kerja yang optimal dan minim pemborosan.

##### **d. Disiplin Kerja**

Merupakan sejauh mana karyawan mematuhi hukum dan regulasi yang ditetapkan di lingkungan kerja. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan.

**e. Inisiatif**

Kemampuan karyawan untuk membuat keputusan dan melaksanakan tindakan yang benar tanpa harus diberitahu. Ini termasuk kemampuan untuk mengidentifikasi apa yang perlu dilakukan dalam situasi tertentu dan berusaha untuk terus berkontribusi meskipun menghadapi tantangan

**f. Ketelitian**

Mengukur tingkat akurasi dan kesesuaian hasil kerja terhadap tujuan yang ditetapkan. Ketelitian menilai apakah pekerjaan telah mencapai standar yang diinginkan atau belum.

**g. Kepemimpinan**

Proses di mana seorang pemimpin berdampak atau menjadi teladan bagi para pengikutnya dalam usaha meraih tujuan organisasi. Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memotivasi dan membimbing tim menuju pencapaian tujuan bersama.

**h. Kejujuran**

Salah satu sifat manusia yang mencakup integritas dan keterusterangan. Kejujuran adalah aspek krusial dalam menciptakan kepercayaan dan reputasi yang baik di tempat kerja.

**2.2 Penelitian Terdahulu**

Terdapat hasil ringkasan penelitian terdahulu yang menjadi referensi dan acuan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

Penulis &	Variabel	Metode	Hasil

	Tahun			
1	(Wertisari et al., 2023b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Disiplin Kerja</li> <li>• X2 = Motivasi Kerja</li> <li>• X3 = Disiplin Kerja Interpersonal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Proportionate Stratified Random Sampling.</i></li> <li>• Uji Instrumen</li> <li>• Uji Asumsi Klasik</li> <li>• Uji Normalitas</li> <li>• Uji Multikolinearitas</li> <li>• Uji Heterokedastisitas</li> <li>• Analisis Regresi Linear Berganda</li> <li>• Uji F</li> <li>• Uji T</li> </ul>	<p>Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Disiplin Kerja interpersonal berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
2	(Bahmid & Purnama, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>XI = Motivasi Kerja</li> <li>• X2 = Disiplin Kerja</li> <li>X3 = Disiplin Kerja</li> </ul>	<p>Menggunakan metode =</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Uji Analisis Regresi Linier Berganda</i></li> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Normalitas,</li> <li>• Uji Multikolinearitas</li> </ul>	<p>Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi kerja juga memengaruhi kinerja</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Heterokedastisita</li> <li>• Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)</li> <li>• Koefisien Determinasi</li> </ul>	<p>karyawan secara positif dan signifikan. Selain itu, Disiplin Kerja interpersonal memainkan peran penting dengan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
3	(Wahyudin, Mbawo'o Sudirman, 2022b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Motivasi Kerja</li> <li>• X2 = Disiplin Kerja</li> <li>• X3 = Kinerja Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian Ekplanatori</li> <li>• Uji Validitas &amp; Reabilitas</li> <li>• Analisis DataDeskriptif</li> <li>• Uji AsumsiKlasik</li> <li>• Uji Multikolinieritas</li> <li>• Uji Heterokedastisitas</li> <li>• Uji T</li> <li>• Uji F</li> </ul>	<p>Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.</p>

4	(Kasyifillah & Prijati, 2023b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Motivasi Kerja</li> <li>• X2 = Disiplin Kerja</li> <li>• X3 = Pengalaman Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis Deskriptif</li> <li>• Uji Reabilitas</li> <li>• Uji Normalitas</li> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Analisis Regresi Linier Berganda</li> <li>• Uji Multikolinearitas</li> <li>• Uji Heteroskedastisitas</li> </ul>	<p>Disiplin kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, motivasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, pengalaman kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5	(Muna & Isnowati, 2022a)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Disiplin Kerja</li> <li>• X2 = Motivasi Kerja</li> <li>• X3 = Pengembangan Karir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reabilitas</li> <li>• Analisis Regresi Linear Berganda</li> <li>• Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)</li> <li>• Uji F</li> <li>• Uji t</li> </ul>	<p>Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja dan pengembangan karir memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
6	(Ariesni, Selfi, 2020b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Disiplin Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Normalitas</li> <li>• Uji Homogenitas</li> <li>• Uji Linearitas</li> <li>• Uji Hipotesis Regresi Linear</li> </ul>	<p>Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>

7	(Daryanti & Widyastuti, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Disiplin Kerja</li> <li>• X2 = Kompensasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reabilitas</li> <li>• Uji Asumsi Dasar</li> <li>• Uji Normalitas</li> <li>• Uji Linearitas</li> <li>• Uji Multikolinieritas</li> </ul>	Disiplin kerja tidak memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu,
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Heteroskedastisitas</li> <li>• Analisis Regresi Linear Berganda</li> <li>• Uji Hipotesis</li> </ul>	variabel kompensasi memiliki nilai probabilitas 0,993, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	(Fadillah, 2022b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Disiplin Kerja</li> <li>• X2 = Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reabilitas</li> <li>• Uji Regresi Berganda</li> <li>• Uji F</li> </ul>	Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

9	(Nurjaya, 2021b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Disiplin Kerja</li> <li>• X2 = Lingkungan Kerja</li> <li>• X3 = Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reabilitas</li> <li>• Uji Regresi Berganda</li> </ul>	<p>Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
10	(Diana & Rahmat, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Disiplin Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Reabilitas</li> <li>• Uji Normalitas</li> <li>• Uji Koefisien Determinan</li> <li>• Uji Koefisien Korelasi</li> </ul>	<p>Hasil penelitian mengungkapkan adanya hubungan dan korelasi positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, meskipun sangat lemah. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cukup signifikan dengan nilai p-value sebesar 0,146, yang lebih besar dari <math>\alpha</math> (0,05). Kontribusi variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) tergolong kecil, yakni 22,5%, sedangkan sisanya sebesar 77,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.</p>

11	(Goni et al., 2021a)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>XI =</math> Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reliabilitas</li> <li>• Analisis Korelasi</li> <li>• Regresi Linier Sederhana</li> <li>• Koefisien Determinasi</li> <li>• Uji t</li> </ul>	Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya.
12	(Umar & Norawati, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>XI =</math> Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convergent Validity)</li> <li>• Discriminant Validity</li> <li>• Composite Reliability</li> <li>• Pengujian Inner Model (Model Struktural)</li> <li>• Analisis Variat (<math>R^2</math>) atau Uji Determinasi</li> <li>•</li> </ul>	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja.
13	(Dahlia & Fadli, 2022) Dahlia & Fadli, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>XI =</math> Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Instrument</li> <li>• Uji Asumsi Klasik</li> <li>• Uji Regresi</li> <li>• Uji Koefisien Korelasi</li> <li>• Uji Koefisien Determinasi</li> <li>• Uji Hipotesis</li> </ul>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

14	(Sariadi & Heryanda, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regresi Linier Sederhana</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai pengaruh sebesar 0,783 dan kontribusi sebesar 61,3%.
15	(Ghulam, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Motivasi Kerja</li> <li>• X2 = Kompensasi Kerja</li> <li>• X3 = Disiplin Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Asumsi Klasik</li> <li>• Uji Multikolinearitas</li> <li>• Uji Heteroskedastisitas</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT NICSRTbk yang berada di Kota Makassar
16	(Damyanti & Kurniawati, 2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Stress Kerja</li> <li>• XI = Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reliabilitas</li> <li>• Uji Normalitas</li> <li>• Uji Multikolinearitas</li> <li>• Uji Heteroskedastisitas</li> </ul>	Berdasarkan pada hasil didapatkan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
17	(Muhammad Syamsul Hidayat, Didin Hikmah)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Motivasi Kerja</li> <li>• XI = Disiplin Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluasi Measurement (Outer) Model</li> <li>• Uji Normalitas</li> <li>• Convergent Validity</li> </ul>	Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, disiplin

	Perkasa, Muhammad Al Faruq Abdullah, Wenny Desty Febrian, Yanthy Herawaty Purnama, Leli Deswindi, 2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• X3 = Gaya Kepemimpinan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminant Validity</li> <li>• Composite Reliability</li> <li>• Cronbach alpha</li> </ul>	kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sampel sebesar 0,358.
18	(Asriyanti et al., 2024b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Disiplin Kerja</li> <li>• XI = Motivasi Kerja</li> <li>• X3 = Lingkungan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normalitas Data</li> <li>• <i>Univariate Outliers</i></li> <li>• <i>Outlier Mahalanobis</i></li> <li>• Evaluasi Multikolinearitas</li> <li>• Uji Reliabilitas</li> </ul>	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan.
19	(Nurjaya, 2021b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Disiplin Kerja</li> <li>• XI = Lingkungan Kerja</li> <li>• X3 = Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis Regresi Linear Berganda</li> </ul>	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

20	(Hasanudin & Santiko, 2023b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>X_1 =</math> Disiplin Kerja</li> <li>• <math>X_2 =</math> Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Reliabilitas</li> <li>• Uji Normalitas Data</li> <li>• Uji Multikolinearitas</li> <li>• Uji Heteroskedastisitas</li> <li>• Uji Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</li> <li>• Uji F</li> <li>• Uji T</li> </ul>	Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung lebih tinggi dibandingkan F tabel ( $16,689 > 3,32$ ), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.
21	(Fadillah, 2022b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>X_1 =</math> Disiplin Kerja</li> <li>• <math>X_2 =</math> Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reliabilitas</li> <li>• Analisis Data Berganda Regresi</li> <li>• Uji F</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
22	(Puspita & Widodo, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>X_1 =</math> Disiplin Kerja</li> <li>• <math>X_2 =</math> Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Normalitas</li> <li>• Uji Linearitas</li> <li>• Analisis Regresi Linier Berganda</li> </ul>	Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

23	(Yuliatwati & Oktavianti, 2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>X_1 =</math> Disiplin Kerja</li> <li>• <math>X_2 =</math> Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reliabilitas</li> <li>• Uji Normalitas</li> <li>• Uji Heteroskedastisitas</li> <li>• Analisis Regresi Linier Berganda</li> <li>• Uji Koefisien Determinasi</li> <li>• Uji T</li> <li>• Uji F</li> </ul>	Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
24	(Nurfauziah & Kusjono, 2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>X_1 =</math> Motivasi Kerja</li> <li>• <math>X_2 =</math> Disiplin Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reliabilitas</li> <li>• Uji Normalitas</li> <li>• Uji Multikolinearitas</li> <li>• Analisis Regresi Sederhana</li> <li>• Uji Heteroskedastisitas</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara bersamaan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

25	(Eko Murtis aputra et al., 2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Disiplin Kerja</li> <li>• X2 = Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis asumsi klasik</li> <li>• Analisis regresi linear berganda</li> <li>• Pengujian hipotesis</li> <li>• Koefisien determinasi</li> <li>• Uji F</li> <li>• Uji T</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan memengaruhi variabel kinerja karyawan.
26	(Afif et al., 2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Disiplin Kerja</li> <li>• X2 = Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas,</li> <li>• Reliabilitas</li> <li>• Uji Asumsi Klasik</li> <li>• Regresi Linier Berganda</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
27	(Rismalasari & Mulyana, 2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Disiplin Kerja</li> <li>• X2 = Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reliabilitas</li> <li>• Uji Asumsi Klasik</li> <li>• Uji Regresi Linear Berganda</li> <li>• Uji Koefisien Determinasi</li> <li>• Uji Hipotesis</li> </ul>	Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
28	(Hamidah & Lestari, 2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Disiplin Kerja</li> <li>• X2 = Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reliabilitas,</li> <li>• Uji Asumsi Klasik</li> <li>• Analisis Regresi</li> <li>• Uji Hipotesis</li> <li>• Uji T</li> </ul>	Pengaruh signifikan secara bersamaan dari Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji F</li> </ul>	
29	(Halipah & Husein, 2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Disiplin Kerja</li> <li>• X2 = Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Instrumen data</li> <li>• Uji Asumsi Klasik</li> <li>• Analisis Deskriptif</li> <li>• Analisis Kuantitatif</li> <li>• Uji Hipotesis</li> </ul>	<p>Pengaruh signifikan secara bersamaan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.</p>
30	(Ernanda et al., 2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Lingkungan Kerja</li> <li>• X2 = Motivasi Kerja</li> <li>• X3 = Disiplin Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Realibilitas</li> <li>• Uji Asumsi Klasik</li> <li>• Analisis regresi linear berganda</li> <li>• Uji T</li> <li>• Uji F</li> </ul>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
31	(Sihalo ho & Siregar, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Lingkungan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana</li> <li>• Uji T</li> </ul>	<p>Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

32	(Rama dan et al., 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Lingkungan Kerja Non Fisik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Koefisien Determinasi</li> <li>• Uji T</li> </ul>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
33	(P. N. Sari, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Lingkungan Kerja</li> <li>• X2 = Disiplin Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji asumsi klasik</li> <li>• Uji Heteroskedastisitas</li> </ul>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
34	(Akhiri ani & Risal, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Lingkungan Kerja</li> <li>• X2 = Gaya Kepemimpinan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Asumsi Klasik</li> <li>• Uji Normalitas</li> <li>• Uji Multikolinea</li> <li>• ritas</li> <li>• Uji Heterokedasitas</li> <li>• Uji T &amp; F</li> </ul>	<p>Hasil analisis menggunakan uji T menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

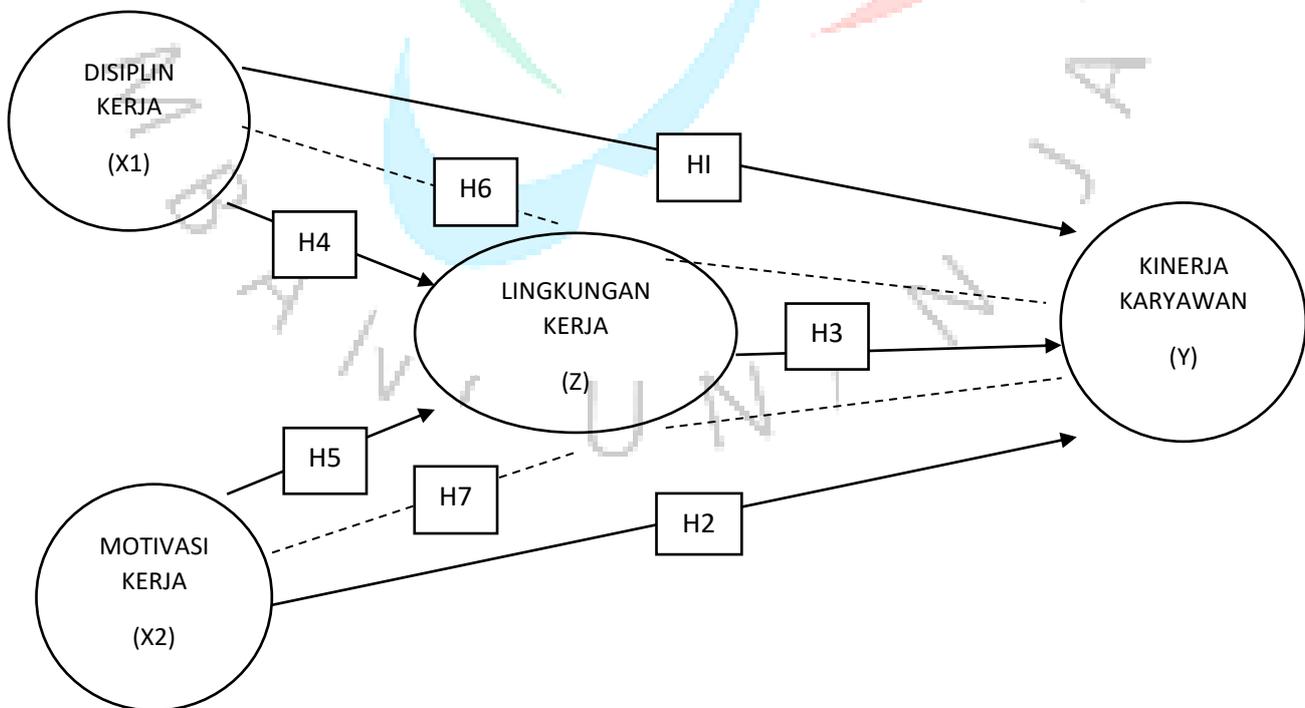
35	(Zega, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Lingkungan Kerja</li> <li>• X2 = Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reliabilitas</li> <li>• Uji Asumsi Klasik</li> <li>• Analisis Regresi</li> <li>• Analisis Koefisien Korelasi</li> <li>• Analisis Koefisien Determinasi</li> <li>• Uji hipotesis</li> </ul>	terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
36	(Maryani et al., 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Lingkungan Kerja</li> <li>• X2 = Motivasi Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regresi Linier Berganda</li> <li>• Uji Determinasi</li> <li>• Uji Hipotesis</li> </ul>	Hasil penelitian menjelaskan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
37	(Purwanti et al., 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Lingkungan Kerja</li> <li>• X2 = Kesehatan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Validitas dan Reliabilitas</li> <li>• Uji Multikolinieritas</li> <li>• Uji Heteroskedastisitas Gambar</li> <li>• Uji F</li> <li>• Uji T</li> </ul>	Hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
38	(Awaliya & Endratno, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Lingkungan Kerja</li> <li>• X2 = Disiplin Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Koefisien Determinasi</li> <li>• Uji F</li> <li>• Uji T</li> </ul>	Berdasarkan hasil analisis data, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• X3 = Servant Leadership</li> </ul>		terhadap kinerja pegawai.
39	(Perkasa et al., 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Kedisiplinan</li> <li>• X2 = Kepemimpinan</li> <li>• X3 = Lingkungan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Convergent Validity</i></li> <li>• <i>Discriminant Validity</i></li> <li>• <i>Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i></li> <li>• Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)</li> <li>• <i>R-Square</i></li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
40	(Amelia & Ratnawili, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Lingkungan Kerja</li> <li>• X2 = Lingkungan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uji Asumsi Klasik</li> <li>• Uji Normalitas</li> <li>• Uji Multikolinearitas</li> <li>• Uji Heterokedastisitas</li> <li>• Analisis Regresi Linear Berganda</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai.
41	(Muzdalifa & Jaenab, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• XI = Lingkungan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis</li> <li>• Uji Validitas</li> <li>• Uji Reliabilitas</li> <li>• Regresi Linear Sederhana</li> <li>• Koefisien Kolerasi</li> </ul>	Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Seluruh organisasi atau perusahaan tentunya ingin tujuannya tercapai sesuai target dan rencana yang sudah ditetapkan. Dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan rencana yang harus di jalankan dengan baik dan teratur tanpa adanya kekurangan di dalamnya. Jadi, untuk membantu bisnis mencapai tujuannya, dibutuhkan Sumber Daya Manusia, yang juga dikenal sebagai personel. Akan sangat sulit, jika tidak mustahil, bagi bisnis untuk mencapai tujuannya tanpa adanya sumber daya manusia. Maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang dapat membangun semangat pekerja tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja

Hipotesis adalah sebuah proposisi atau jawaban sementara dan merupakan dugaan yang belum terbukti. Hipotesis bersifat tentatif karena jawaban yang dihasilkan belum didasari oleh fakta-fakta empiris yang dikaji dalam proses pengumpulan suatu data.



**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian**

Berdasarkan pemaparan kerangka, perumusan masalah, tinjauan pusaka dan

pemaparan terhadap penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan di dalam hipotesis terdapat 7 hipotesis yang berbeda, yaitu :

- Hipotesis 1** : Disiplin Kerja (X1), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Hipotesis 2** : Motivasi Kerja (X2), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Hipotesis 3** : Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Hipotesis 4** : Disiplin Kerja (X1), berpengaruh terhadap lingkungan kerja (Z)
- Hipotesis 5** : Motivasi Kerja (X2), berpengaruh terhadap lingkungan kerja (Z)
- Hipotesis 6** : Lingkungan Kerja (Z), memediasi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Hipotesis 7** : Lingkungan Kerja (Z), memediasi Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

## 2.4 Hipotesis

### 2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah sikap seorang karyawan yang menghargai peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga, sehingga mereka dengan sukarela mampu mengikuti aturan-aturan itu. Semakin disiplin tenaga kerja, semakin tinggi pula tingkat produktivitas mereka. Pandangan Hasibuan dalam Pittaloka et al., (2024). Disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan rasa hormat, kepatuhan, dan kesediaan untuk mengikuti peraturan, serta siap menerima konsekuensi ketika melakukan kesalahan. Disiplin menjadi salah satu elemen kunci dalam sebuah organisasi. Hal ini dianggap penting karena disiplin dalam organisasi berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wertisari et al., (2023). Disiplin di tempat kerja berdampak signifikan dan positif terhadap produktivitas. Interaksi antarpribadi dan dorongan intrinsik di tempat kerja berdampak signifikan terhadap produktivitas. Kedisiplinan di tempat kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas. Kinerja staf di PT. Indomarco

Prismatama Cabang Bali berbanding lurus dengan tingkat kedisiplinan kerja mereka Wertisari et al., (2023).

### **H1 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja ialah salah satu faktor yang mendorong seseorang, baik dari dalam maupun luar diri, untuk melaksanakan pekerjaan. Dorongan internal bisa berupa keinginan untuk mencapai kepuasan, dorongan dari luar berhubungan dengan sasaran yang telah ditentukan untuk diraih dalam periode tertentu. Dengan demikian, tujuan dalam memberikan motivasi kepada pegawai adalah untuk mendorong semangat kerja mereka, serta berupaya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam (Sariadi & Heryanda, 2020) terdapat hubungan antara motivasi dan pencapaian kinerja, di mana individu dengan motivasi tinggi seharusnya menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, kurangnya dorongan intrinsik untuk melakukan pekerjaan dengan baik adalah penyebab umum di antara mereka yang berprestasi buruk. Oleh karena itu, pimpinan dalam organisasi perlu berupaya untuk memengaruhi motivasi setiap individu agar mereka memiliki motivasi yang tinggi. temuan studi yang diterapkan (Goni et al., 2021) menampakkan dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana bahwa Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Motivasi Kerja (X1). Dibutuhkan banyak inspirasi untuk membuat orang meningkatkan permainan mereka. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan peningkatan dalam kinerja mereka. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat mengakibatkan penurunan kinerja organisasi. Goni et al., (2021).

### **H2 = Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja mencakup semua yang berkaitan dengan tempat dan kondisi di mana seorang individu atau kelompok mengimplementasi pekerjaannya. mencakup alat-alat, peralatan, dan bahan-bahan yang digunakan dalam proses kerja, serta kondisi fisik di sekitar tempat kerja, seperti tata ruang, pencahayaan, kebisingan, dan suhu. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup metode kerja

yang diterapkan dan cara kerja yang terorganisir, baik secara individual maupun dalam tim. Semua elemen ini berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Menurut Barry Render dan Jay Heizer dalam Ferdinandus Christian & Seprianus Rumbewas, (2021) Lingkungan kerja merupakan ruang fisik di mana pegawai menjalankan tugasnya, yang berdampak pada performa, keamanan, serta kualitas hidup mereka saat bekerja. Hal ini akan membuat waktu kerja digunakan secara efektif, sehingga prestasi kerja karyawan pun akan meningkat. Penelitian yang dilakukan Sihaloho & Siregar, (2020) studi ini menemukan jika faktor-faktor tempat kerja (XI) Memiliki pengaruh yang berarti dan terbukti secara statistik terhadap produktivitas. Penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan langsung antara suasana kerja yang kondusif dan performa produktif pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas akan turun jika pekerja tidak bahagia di tempat kerja mereka. Di sisi lain, ketika pekerja bahagia dan tenang di tempat kerja mereka, mereka akan memberikan segalanya untuk organisasi. Sihaloho & Siregar, (2020)

### **H3 = Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.**

#### **2.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja**

Disiplin kerja yang baik berperan penting dalam menjaga ketertiban serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Menurut Arif Maulana dalam Bahmid & Purnama, (2023) orang yang disiplin adalah orang yang sadar dan siap mengikuti segala peraturan sosial dan bisnis. Untuk menjamin bahwa semua operasi saat ini dan di masa mendatang mematuhi prosedur yang telah ditetapkan, disiplin kerja sangatlah penting. Disiplin di tempat kerja membantu para pekerja untuk menahan diri dari melakukan hal-hal yang dapat merugikan bisnis, seperti ketidaksesuaian dalam jam kerja atau alasan-alasan lainnya. Dengan karyawan yang konsisten mengikuti peraturan dan menjalankan tugasnya dengan penuh disiplin, lingkungan kerja menjadi lebih terstruktur, aman, dan nyaman. Karyawan yang disiplin tidak hanya menciptakan suasana kerja yang lebih tertib, tetapi juga meminimalkan potensi konflik dan gangguan. Dengan disiplin yang terjaga, tempat kerja dapat beroperasi secara efisien dan produktivitas meningkat,

menciptakan suasana yang mendukung kesejahteraan dan keamanan semua pihak. Menurut Nurjaya (2021) Ada korelasi yang kuat antara kualitas lingkungan kerja dan produktivitas, karena lingkungan yang baik secara langsung berdampak pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Ketika pekerja terbebas dari bahaya fisik dan mental sambil menikmati kenyamanan dan keamanan tingkat tinggi, kita katakan tempat kerja itu sempurna.

**H4 = Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Lingkungan Karyawan.**

#### **2.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Lingkungan Kerja**

Motivasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi keinginan untuk bertahan hidup, memperoleh penghargaan, memiliki sesuatu, mendapatkan pengakuan, serta keinginan untuk berkuasa. Pada saat yang sama, penentu eksternal mencakup hal-hal seperti tempat kerja yang mendukung, gaji yang adil, stabilitas pekerjaan, peraturan yang dapat disesuaikan, dan rasa tugas dan prestise. Dua variabel terpenting dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja adalah lingkungan kerja yang positif dan dorongan intrinsik. Ketika pekerja memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerjakan tugasnya dengan penuh semangat, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi, karena karyawan merasa nyaman, aman, dan dihargai, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai kinerja optimal. Baik lingkungan kerja maupun motivasi karyawan dipengaruhi satu sama lain dalam interaksi simbiosis ini mendukung dalam menciptakan efisiensi dan Lingkungan Kerja di tempat kerja. Sebagai konsekuensi dari penelitian yang dilakukan Revi Rezita, n.d. Temuan studi menampakkan jika lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi karakteristik motivasi kerja karyawan.

**H5 = Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Lingkungan Karyawan.**

#### **2.4.6 Lingkungan kerja Memediasi Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Lingkungan kerja pandangan Sunarno dalam Gde Bayu Surya Parwita , Made Ika Prastyadewi, (2023) Faktor-faktor yang ada di sekitar tempat kerja dan berpotensi berdampak langsung dan tidak langsung terhadap pekerja. Lingkungan ini mencakup berbagai aspek, seperti fisik, sosial, dan budaya, yang secara keseluruhan memainkan peran penting dalam membentuk bagaimana pegawai menjalankan tugas mereka. Faktor-faktor yang ada di dalam lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan, dan efisiensi kerja karyawan, sehingga berdampak besar pada performa mereka. Dengan kata lain, kualitas dan karakteristik lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam menilai seberapa optimal karyawan dapat mencapai performa kerja yang terbaik. Penelitian oleh Helma Fiverio mengungkapkan bahwa faktor-faktor dalam lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja para karyawan. Selain itu, faktor lain yang juga berpengaruh berasal dari lingkungan kerja, di mana terdapat bukti yang kuat bahwa disiplin di lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja merupakan salah satu cara melalui mana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

**H6 = Lingkungan kerja Memediasi Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

#### **2.4.7 Lingkungan kerja Memediasi Motivasi terhadap kinerja karyawan**

Dampak dorongan intrinsik terhadap hasil dapat diperkuat di tempat kerja yang konstruktif dan memberi semangat, sementara lingkungan yang kurang mendukung mungkin melemahkan hubungan tersebut. Dengan kata lain, lingkungan kerja berperan dalam memperbesar atau mengecilkan dampak motivasi kerja terhadap pencapaian kinerja karyawan. Menurut Sadarmayanti dalam Zega, (2023) Lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat, bahan, metode kerja, serta pengaturan kerja yang dihadapi individu atau kelompok di tempat kerja. Dalam suatu organisasi, manajemen perlu memberikan perhatian khusus pada lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam keberhasilan aktivitas perusahaan dan pencapaian tujuan. Dipercaya bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan seluruh kemampuannya di tempat kerja yang menyenangkan. Temuan studi yang dilakukan oleh Rulianti et al., (2021) temuan studi menampakkan jika variabel

lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga berdampak pada tingkat motivasi. Motivasi terbukti memengaruhi kinerja karyawan dan berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

**H7 = Lingkungan kerja Memediasi Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

