

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

Motivasi dikenal sebagai kalimat yang umum didengar dikalangan masyarakat namun sebenarnya motivasi berasal dari kata latin *move* yang memiliki arti yaitu dorongan. Motivasi biasa diberikan kepada sesama manusia yang ditujukan agar manusia yang diberikan motivasi tersebut dapat memiliki semangat yang lebih untuk menyelesaikan sebuah tugas yang biasanya diberikan oleh atasannya didalam perusahaan. Motivasi ini juga membahas tentang persoalan dan cara-cara yang dapat dilakukan oleh sesama manusia ataupun atasan agar dapat mempengaruhi bawahan untuk bekerja lebih keras lagi. Dorongan motivasi yang keras ini sebenarnya bertujuan agar perusahaan dapat mendapatkan kinerja dari setiap pegawai secara optimal dan dapat membantu perusahaan mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan itu sendiri. Menurut Murtiyoko (2018) motivasi adalah suatu perubahan energi yang dimiliki oleh seseorang yang biasanya ditandai dengan adanya timbul perasaan dan suatu reaksi untuk mencapai sebuah tujuan yang diberikan atau menjadi tuntutan tujuan. Dengan hal teori seperti yang dikatakan oleh Murtiyoko yang dapat kita artikan bahwa motivasi adalah salah satu pendorong bagi seseorang untuk mencapai suatu target kinerja yang ada di kantor, dengan adanya motivasi yang baik, yang diberikan oleh kantor. dengan adanya dorongan berupa motivasi setiap orang akan memiliki perasaan lebih untuk menggapai suatu target yang diberikan oleh atasan.

Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2018) motivasi juga merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas pekerjaan tertentu, maka dari itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong dari suatu perilaku seseorang atau yang biasanya disebut karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal yang serupa juga dikemukakan oleh Hasibuan (2016) suatu Tindakan atau sebuah penggerak yang dapat menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang yang dapat memicu orang

itu mampu bekerja sama dalam hal memunculkan ide-ide dalam bekerja untuk mencapai sebuah hasil target yang diinginkan. Menurut Sari & Aziz (2019) motivasi seseorang dalam bekerja dapat diukur dengan cara mengukur dari 3 indikator yang dikelompokkan menjadi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan yang ingin diraih.

2.1.1.1 Indikator Motivasi

Menurut Siagian, beberapa kebutuhan, antara lain kebutuhan biologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan realisasi diri, dinyatakan mempengaruhi motivasi karyawan (2018). Dalam teori motivasi, pengaruh motivasi itu sendiri biasa disebut sebagai indikator motivasi. Ketika mengutip Maslow, Siagian (2018) mengutip penulis, yang mencatat bahwa berbagai kriteria mempengaruhi motivasi karyawan. Apabila komponen-komponen tersebut dijumlahkan, maka dapat digunakan untuk menentukan tingkat motivasi kerja setiap karyawan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan utama yang dimiliki oleh karyawan seperti kebutuhan karyawan yaitu gaji, seragam, dan lain sebagainya. Hal ini merupakan landasan dari indikator motivasi yang paling penting pada Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang dapat dikatakan kebutuhan basic atau karyawan, indikator ini juga merupakan indikator yang dapat diperoleh pertama oleh para karyawan pada setiap perusahaan tempat bekerja.

2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan

Indikator ini merupakan suatu kebutuhan akan keselamatan dan kesehatan dari karyawan tersebut seperti mendapatkan tunjangan kecelakaan, tunjangan Kesehatan, BPJS, askes dan juga asuransi. Indikator ini merupakan indikator kedua yang biasanya akan diperoleh oleh sebagian karyawan yang bekerja pada perusahaan yang sudah terdaftar pada pemerintah, karena pada saat perusahaan tersebut terdaftar pada pemerintah maka otomatis karyawan tersebut mendapatkan BPJS ketenaga kerjaan seperti yang diwajibkan oleh pemerintah Indonesia.

3. Kebutuhan sosial

Indikator ketiga ini merupakan kebutuhan antar sesama manusia, seperti yang dapat kita contohkan adalah hubungan antara pegawai dan juga atasan ataupun hubungan antara pegawai dan rekan kerja. Hal ini juga dapat kita simpulkan hal dasar yang dibutuhkan oleh sesama manusia yang ada disatu lingkup kerja.

4. Kebutuhan penghargaan

Indikator adalah indikator yang cukup spesifik pada karyawan tertentu yang memang ingin memperoleh pengakuan secara prestasi yang telah dibuatnya. Kebutuhan ini adalah pengakuan atas prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan dari atasan, dan mendapatkan promosi kerja dan juga karena karyawan ini telah mengukir prestasi yang lebih maka karyawan ini juga mendapatkan penghargaan prestasi dari sesama karyawan.

5. Kebutuhan akualiasi diri

Kebutuhan yang satu ini hampir sama dengan indikator sebelumnya, namun kebutuhan ini lebih sulit mendapatkannya dari yang sebelumnya, kebutuhan ini merupakan potensi dari kecakapan dalam melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan dan juga menunjukkan potensi yang lebih maksimal dalam mendapatkan prestais kerja yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan dan juga menunjukkan potensi yang lebih maksimal dalam mendapatkan prestais kerja yang lebih.

2.1.2 Disiplin

Disiplin adalah hal yang cukup krusial yang harus selalu ada pada setiap perusahaan, disiplin ini juga harus diperhatikan khususnya pada setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Seperti yang dikatakan menurut Hamali (2016) disiplin pada karyawan adalah suatu perilaku dari seseorang yang harus menaati dan menjalankan suatuperaturan yang ada pada suatu perusahaan,dan juga menjalankan prosedur yang ada dan berlaku di tempat kerja, disiplin juga dapat diartikan suatu sikap dan juga tingkah laku dari seseorang untuk menjaga suatu perbuatan dari dirinya sendiri yang harus mampu menyesuaikan dalam peraturan yang ada dan berlkau dalam organiasasi baik yang tertulis maupun yang tidak

tertulis dan harus dijalankan dengan baik. Hal ini berarti setiap karyawan yang dapat melaksanakan sikap disiplin yang ada pada suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya penuh dengan kesadaran dan juketaatan pada suatu aturan maka karyawan tersebut telah melaksanakan terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.2.1 Indikator Disiplin

Menurut Syafrina (2017) menjelaskan indikator dari disiplin kerja karyawan, seperti di bawah ini:

1. Tujuan dan kemampuan

Dalam sebuah organisasi biasanya memiliki tujuan untuk mencapai kemampuan ideal yang dimiliki oleh karyawan yang dimilikinya. Tujuan dari suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah seharusnya sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri. Dengan begitu segala pekerjaan yang diberikan kepada pihak yang bersangkutan akan dikerjakan oleh karyawan itu sendiri dengan sungguh-sungguh dan juga akan menepati waktu dalam menyelesaikan waktu kerja yang diberikan oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Teladan pimpinan

Dengan adanya tuntutan pada setiap karyawan untuk bersikap baik dalam suatu organisasi dalam menjalankan suatu pekerjaan maka pimpinan harus memberikan suatu contoh yang baik, menaati peraturan dengan baik, jujur, adil, dan juga menaati setiap kata dalam melakukan perbuatan. Dengan memiliki pemimpin yang teladan maka akan menghasilkan keteladanan peraturan yang baik juga bagi bawahannya. Maka jika pemimpinnya memiliki sikap kurang baik atau kurang disiplin, maka dapat kita lihat bawahannya juga akan meniru sikap dari atasannya yang kurang baik juga.

3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)

Setiap karyawan yang memiliki kepuasan didalam hatinya terhadap perusahaan atau pekerjaan yang dimilikinya, maka karyawan tersebut akan semakin baik terhadap pekerjaan yang dimilikinya dan semakin menunjukkan kedisiplinan yang mereka punya. Karyawan tersebut akan semakin mengabdikan seluruh

keahliannya untuk perusahaan tersebut dan mengabdikan dirinya untuk menaati segala peraturan yang ada pada perusahaan tersebut.

4. Keadilan

Seperti ego yang dimiliki oleh setiap sifat manusia pada umumnya, yang seperti kita tau setiap manusia selalu memiliki keinginan dirinya diperlakukan oleh manusia lain seperti yang paling penting, hal ini dimaksudkan setiap manusia ingin diutamakan. Keadilan ini juga dapat membantu menimbulkan rasa kedisiplinan karyawannya seperti memberikan keadilan berupa pemberian balas jasa atau adanya pengakuan atas apa yang telah karyawan itu lakukan untuk perusahaan tempat dia bekerja.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Setiap indikator memiliki hal yang berarti setiap pimpinan yang bertugas dalam suatu organisasi harus dapat melakukan pengawasan terhadap karyawannya secara langsung, arti dari mengawasi yang dimaksudkan dalam hal ini adalah melakukan pengawasan terhadap setiap sikap perilaku, moral, dan juga gairah kerja yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Hal ini juga mengacu pimpinan tersebut harus selalu menghadiri tempat kerja yang ada didalam lingkungan area kantor setiap hari agar dapat mengawasi tingkah laku karyawannya secara mendetail, apabila karyawan tersebut melakukan kesalahan di area kerja maka pimpinannya harus segera melakukan koreksi agar pekerjaan dari karyawan tersebut tidak memiliki kesalahan dan dapat segera menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang dimilikinya. setiap perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan juga prestasi kerja yang dihasilkan oleh bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Dalam pembahasan pembuatan sanksi hukuman yang dapat dijalankan dalam area kantor maka perusahaan tersebut harus memiliki sanksi yang lebih berat lagi dari peraturan yang sudah dimiliki dan diterapkan didalam kantor. Hal ini mengacu agar setiap pegawai lebih merasa takut untuk melanggar peraturan yang ada dalam kantor dan menjaga segala sikap dan perilaku yang dimilikinya.

7. Ketegasan pimpinan

Setiap pimpinan yang berada didalam organisasi harus memiliki sikap yang berani bertindak lebih tegas dan dapat bertindak apabila ada pegawai yang melakukan pelanggaran yang ada didalam organisasi. Pimpinan ini juga harus memiliki wibawa yang kuat agar dapat disegani oleh pegawai yang ada diperusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan

Dalam sebuah perusahaan hubungan yang harmonis memang perlu diterapkan dengan sesama pegawai yang ada di lingkungan tersebut. Hal ini bertujuan agar setiap pegawai dapat bekerja sama dengan baik dan teratur agar organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hubungan yang harmonis maka akan menjadikan pegawai dan pimpinan akan berkolaborasi dengan sangat baik untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Dalam kasus yang dibahas oleh Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja juga dapat diartikan menjadi sebuah tempat yang dijadikan wadah oleh kelompok untuk nantinya tempat tersebut diberikan dan difasilitasi oleh perusahaan dengan barang-barang yang layak untuk menunjang keberhasilan suatu kelompok untuk mencapai sebuah tujuan. Namun beberapa observasi yang telah dilakukan oleh Sihalohe dan Siregar (2020) berpendapat bahwa lingkungan yang dapat dikatakan baik akan membawa dampak yang baik juga seperti mampu memberikan kepuasan kerja bagi pegawai untuk memberikan hasil kerja yang lebih optimal lagi kepada perusahaan tersebut. Karena menurut observasi tersebut lingkungan kerja yang mampu memberikan sebuah kenyamanan bagi setiap pegawai dalam melaksanakan sebuah pekerjaan yang telah diberikan atau suatu instansi yang dapat lebih memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai yang bekerja diperusahaan tersebut. Lingkungan di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh pegawai yang bekerja pada lingkungan tersebut.

Maka dari itu setiap lingkungan kerja pada suatu organisasi harus lebih diperhatikan lagi untuk dipakai oleh pegawai yang bekerja, agar setiap pegawai

yang bekerja dapat memberikan hasil yang lebih optimal, nyaman, aman, dan juga dapat memberikan motivasi yang lebih tinggi lagi dalam melakukan pekerjaan yang lebih produktif lagi untuk membantu tercapainya tujuan pada suatu organisasi ataupun mencapai target yang sudah diberikan.

2.1.3.1 Indikator Lingkungan Kerja

Dalam beberapa observasi berpendapat seperti menurut Kasmir (2017) lingkungan kerja memiliki indikator seperti lokasi, tempat kerja, ruangan kerja, layout yang ada diruangan tersebut, dan sarana prasarana yang dapat digunakan dalam bekerja baik yang digunakan sendiri ataupun digunakan oleh rekan kerja lain. Maka dari itu setiap indikator yang ada pada lingkungan kerja menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang ada didalamnya, lingkungan kerja juga harus dipastikan dapat berjalan dengan efektif seperti yang diinginkan oleh setiap perusahaan agar dapat tercapainya tujuan bekerja. Berikut ini beberapa indikator yang dinyatakan oleh Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan yang ada didalam suatu ruangan kerja pegawai
2. Temperature atau AC yang ada di tempat kerja
3. Kelembaban yang ada pada tempat kerja
4. Bau-bauan yang ada ditempat kerja
5. Kebisingan yang ada ditempat kerja
6. Tata warna yang ada disekitar ruang kerja
7. Dekorasi yang ada pada ruangan kerja
8. Musuk yang ada ditempat kerja
9. Sirkulasi udara yang ada dan beroperasi di area tempat kerja
10. Keamanan yang terjaga pada tempat kerja

2.1.4 Kinerja

Bagi kasus Hasibuan (2016) kinerja dapat diartikan hasil dari suatu pencapaian yang telah dikerjakan oleh setiap karyawan yang telah diberikan tugas masing-masing kepada setiap orangnya, tugas itu diberikan dibagi menjadi setiap

divisi yang telah ditentukan di setiap perusahaan. Menurut peneliti lain seperti yang dikemukakan oleh Fachreza (2018) kinerja adalah hasil kerja yang ditujukan oleh pegawai untuk suatu organisasi dengan mengerahkan semua pegawai ataupun kelompok yang ada pada organisasi tersebut sesuai dengan kewajiban dan juga kekuasaan tertentu dalam organisasi sehingga dapat bisa mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut. Adanya suatu hubungan yang jelas diantara kinerja perorangan dan juga kinerja yang dihasilkan oleh kelompok, dengan ini juga dapat diartikan bahwa kinerja pegawai semakin baik maka ini juga dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja yang ada pada suatu perusahaan ataupun suatu organisasi yang ada. Juga dikemukakan oleh Siagian (2018) kinerja karyawan juga ialah tugas yang telah diselesaikan oleh setiap pegawai yang ada agar dapat mewujudkan kesuksesan perusahaan yang ada dan menjadi target perusahaan.

2.1.4.1 Faktor Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antaralain adalah:

1. Kondisi mental dan emosional (motivasi kerja, disiplin dan etos kerja)
2. Sekolah swasta
3. Pengetahuan dan kemampuan
4. Kepemimpinan dan manajemen organisasi
5. Jumlah total uang yang dibawa
6. Kompensasi dan Pertanggungjawaban Asuransi
7. Menerima fungsi jaminan sosial
8. Lingkungan kerja
9. Real estate dan infrastruktur fisik tempat kerja milik perusahaan
10. teknologi
11. Kemungkinan untuk kemajuan profesional di tempat kerja

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Puteri & Ramli (2017) kinerja pegawai ialah arti lain dari performance yang dihasilkan dari hasil kerja para pegawai yang telah melakukan pekerjaan, sebuah metode atau sebuah instansi dengan mengecek menyeluruh,

sehingga dapat menghasilkan kerja yang dapat ditentukan dan juga ditampilkan dengan bukti yang kongkrit dan dapat dinilai juga dapat dibandingkan dengan ketentuan yang sudah ada dan juga ketentuan yang telah dipastikan. Menurut Afandi (2018) indikator kinerja pegawai juga berupaberikut:

1. Efisiensi dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan mengerjakan berbagai cara yang seksana dengan melakukan cara yang efisien.
2. Disiplin dalam melakukan pekerjaan dapat dinilai dari pegawai yang taat pada hukum dan peraturan yang ada pada suatu organisasi
3. Kuantitas hasil pekerjaan juga dapat dinilai dengan menggunakan formulir yang dapat dihitung dari total hasil pekerjaan, seperti yang terlihat dari unit numerik yang disediakan dalam data. Data dapat digunakan untuk membuat penilaian ini.
4. Cara lain untuk menilai kualitas tugas adalah dengan melihat hasil kerja karyawan.
5. Inisiatif atau keseriusan dalam memilih dan melaksanakan semua tugas dengan benar dan semampunya tanpa diarahkan, serta kemampuan untuk mengenali apa yang menjadi kewajiban yang harus segera diselesaikan atas sesuatu yang sudah menjadi kewajiban dan kemampuan untuk mencoba memperbaikinya. Saat Anda stres atau tertekan, ada beberapa tugas yang harus Anda selesaikan.
6. Kesesuaian hasil pengukuran kerja dan pertanyaan apakah tugas telah berhasil mencapai tujuannya keduanya dapat dinilai lebih akurat.
7. Kepemimpinan yang dapat mempengaruhi perusahaan dan memberikan contoh bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan contoh bagi orang lain untuk mencapai tujuan dalam organisasi.
8. Kejujuran, yang berkaitan dengan karakter dan merupakan salah satu atribut yang sulit untuk dipraktekkan, dapat ditentukan dari karakter atau kebiasaan karyawan yang mendarah daging. Kejujuran juga merupakan salah satu sifat yang sulit untuk dipraktikkan.
9. Kreativitas juga dapat diartikan ketangkasan yang dapat melibatkan

kemunculan gagasan baru ataupun yang dapat melibatkan kemunculan gagasan baru lainnya yang muncul dari kreativitas pegawai hal ini bersifat spontan atas gagasan pemikiran mereka sendiri.

10. Efektifitas juga dapat diartikan suatu kemampuan yang dimiliki dan dapat diberikan untuk memilih tujuan yang tepat dalam pencapaian tujuan tersebut.
11. Kemandirian yang dapat diartikan tingkatan seseorang yang nantinya akan mendapatkan dan menjalankan pekerjaannya tanpa menerima bantuan, bimbingan, dan juga pengawasan.



2.2 Observasi Terdahulu

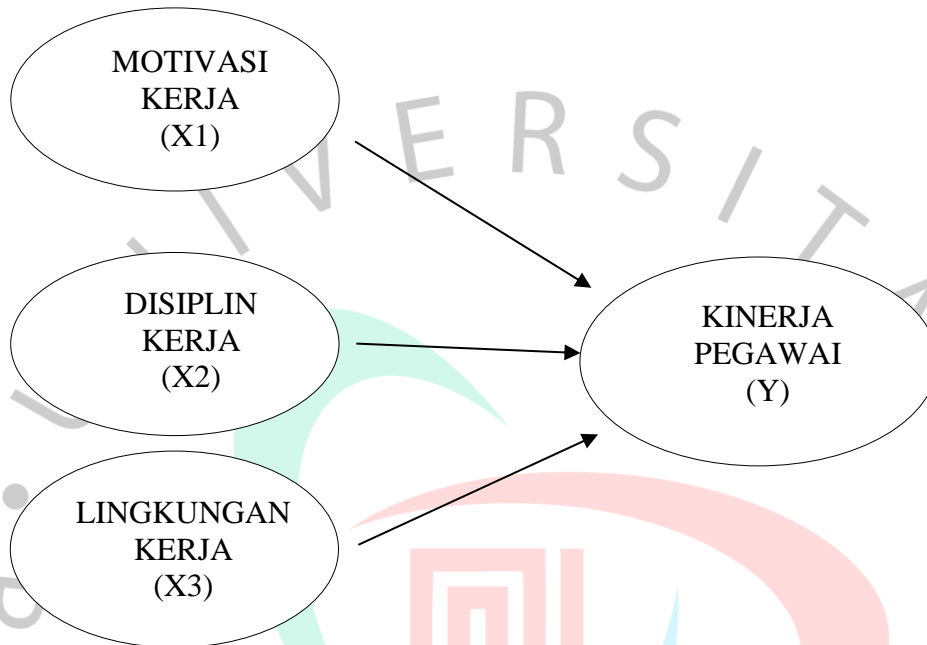
Tabel 2.4 Observasi terdahulu

No.	Judul	Pengarang	Metode	Hasil
1.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Karyawan PT BPR Sejahtera.	Tommy Hartono, Mauli Siagian (2020)	Observasi ini menggunakan metodologi kuantitatif, dan variabel yang dievaluasi juga bersifat kuantitatif. Variabel-variabel tersebut diklasifikasikan sebagai variabel bebas atau variabel terikat. Observasi ini juga menggunakan pengumpulan data dalam bentuk kuesioner, serta kuesioner yang digunakan sebagai survei tertutup atau internal yang terfokus pada PT. Staf BPR Sejahtera Batam.	1. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. 2. Pelatihan kejuruan memiliki efek positif pada kinerja.
2.	PT. Kinerja Karyawan Satu Nusapersada Tbk Batam Dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Persaingan	Siagian (2018)	Temuan ini diperoleh melalui penggunaan metode observasi survei. Sampel diambil dari masyarakat umum dan data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner dalam observasi survei. Manajemen sumber daya manusia adalah penekanan utama dari observasi ini, dengan perhatian khusus diberikan pada disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Mereka yang tertarik untuk berpartisipasi dalam observasi ini diberikan kuesioner untuk diisi sebagai bagian dari proses pengumpulan data. Gunakan skala ordinal untuk mengukur seberapa banyak informasi yang ditemukan dalam bahan sumber.	Menjaga ketertiban di tempat kerja dapat berdampak positif pada produktivitas seseorang. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi. Memiliki kompetensi berdampak positif terhadap output seseorang. Motivasi kerja memiliki dampak yang besar dan positif terhadap kinerja.

No.	Judul	Pengarang	Metode	Hasil
	Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi (Tinjauan Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)	Mellysa Pusparani (2021)	Observasi ini merupakan observasi kepustakaan, yaitu observasi yang dilakukan melalui evaluasi terhadap berbagai sumber informasi perpustakaan (buku, ensiklopedia, jurnal ilmiah, surat kabar, majalah dan juga dokumen). diformulasikan. Observasi ini menggunakan metode deskriptif analitik untuk menilai data yang dikumpulkan secara teratur dan kemudian memberikan pemahaman dan penjelasan kepada pembaca tentang komodo yang dapat mereka akses sendiri.	Hasil dari observasi ini Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap pegawai.
	Rumah Sakit Islam Banjarasin melakukan penelitian tentang bagaimana disiplin kerja, suasana, dan pengabdian pada organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.	Burhannudin Mohammad Zainul Muhammad Harlie (2019)	Observasi ini dilakukan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin Kalimantan Selatan, dengan populasi berjumlah 112 karyawan, Metode pendistribuidan responden menggunakan quota sampling yaitu salah satu metode menggunakan non-probability sampling. observasi ini menggunakan metode pengumpulan data dengan survey, Pengumpulan data dalam observasi ini menggunakan kuesioner dan juga pengolahan menggunakan skala Likert Regresi berganda, dengan pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi menggunakan alat SPSS digunakan sebagai metode analisis.	1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap kinerja. 2. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja. 3. Komitmen Organisasional memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja.

2.3 Kerangka Berpikir

Terdapat juga model kerangka berpikir dalam observasi ini yang diuraikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan model kerangka berpikir di atas observasi ini memiliki empat variabel yaitu variabel X1, X2, X3 dan Y yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. **Motivasi Kerja (X1)** menjadi variabel independent atau variabel bebas yang tidak memiliki keterikatan pada variabel lain.
2. **Disiplin Kerja (X2)** menjadi variabel independent atau variabel bebas yang tidak memiliki keterikatan pada variabel lain.
3. **Lingkungan Kerja (X3)** menjadi variabel independent atau variabel bebas yang tidak memiliki keterikatan pada variabel lain.
4. **Kinerja Pegawai (Y)** menjadi variabel dependen atau variabel terikat yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

2.4 Hipotesis Observasi

2.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Menurut Sutrisno (2018) motivasi merupakan suatu faktor yang dapat menjadi pendorong bagi seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, maka dari itu motivasi dapat juga diartikan sebagai faktor dari suatu pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini mendukung pernyataan dari Hasibuan (2016) bahwa motivasi dapat diartikan sebagai suatu tindakan atau suatu penggerak yang dapat menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar dapat mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja dan juga memacu seseorang untuk mencapai target yang diinginkan.

H₁ : Motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) di PUSKURBUK

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut Siagian (2017) disiplin kerja juga dapat diartikan adalah suatu sikap yang menghargai kebijakan atau norma-norma yang ada dalam suatu organisasi yang perlu ditaati untuk para pegawai yang harus dijalankan dengan menyesuaikan diri dan menaatinya semua dengan ikhlas pada kebijakan dan juga keputusan yang dibuat untuk dapat memaksimalkan pekerjaan yang diberikan. Hal ini juga didukung dengan pernyataan Arda (2017) disiplin kerja juga suatu hal yang dapat dikatakan sebagai acuan untuk menjalani sebuah pekerjaan agar sesuai dengan aturan dan ketetapan pada norma yang ada didalam suatu organisasi yang bertujuan agar mengoptimalkan hasil kerja.

H₂ : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) di PUSKURBUK

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dalam kasus Salahuddin (2017), lingkungan kerja perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan versi terbaik dan membantu meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini dikarenakan, menurut observasi yang dilakukan oleh Ngnyen (2020), penempatan setiap item di bidang lingkungan

kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan, sehingga penempatan produk yang ada perlu tepat. .. Penempatannya benar

.H₃ : Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) di PUSKURBUK

