

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empiris

Adapun penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian Irwan & Irfan, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh (0,05) maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Riztechindo Makassar.
2. Berdasarkan penelitian Ferawati, (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian Sepris Yonaldi, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang menunjukkan bahwa Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.
4. Berdasarkan penelitian Rozi & Sumardjo, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Moving Machinery PT Krakatau Posco Di Cilegon menunjukkan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja
5. Berdasarkan penelitian Sodiq, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Etika Kerja Islam Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah Secara parsial Etika Kerja Islam (X1) menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Logam Mulia Grobogan, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,500 yang jauh diatas 0,05, Secara parsial

- Kepemimpinan Transformasional (X2) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Logam Mulia Grobogan, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,007 yang jauh diatas 0,05, Secara parsial Motivasi kerja (X3) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Logam Mulia Grobogan, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,007 yang jauh diatas 0,05. Secara simultan Etika Kerja Islam, kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Logam Mulia Grobogan, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,500 yang jauh diatas 0,05. Dengan nilai R square sebesar 0,439, dapat diartikan bahwa 43,9% dapat dijelaskan oleh ketiga variable bebas sedangkan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh variable-variabel yang tidak dimasukkan dalam model regresi.
6. Berdasarkan penelitian Irnanda et al., (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sindu Amritha Kota Pasuruan menunjukkan bahwa Hasil penelitian menyatakan bahwa Human Relation berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Human Relation secara simultan tidak dapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sindu Amritha Kota Pasuruan.
 7. Berdasarkan penelitian Risky Nur Adha, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 8. Berdasarkan penelitian Erlina Kristanti, (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja
 9. Berdasarkan penelitian Heriyanto et al., (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect Of Competence And Discipline On Work Motivation And Impact On Employee Performance Of Pratama Tax Office In Malang Utara* menunjukkan bahwa Pengaruh

Kompetensi terhadap kinerja Kantor Pelayanan PajakPratama di Malang Utara melalui Motivasi Kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan dengan koefisien sebesar 0,693. Hasil dari efek tidak langsung ini menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan efek langsung yang juga signifikan (0,394). Ada efek langsung positif X1 pada Z pada koefisien beta 0,394 dan signifikan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis H1 diterima.

10. Berdasarkan penelitian Razak et al., (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance* in PT. ABC Makassar menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. ABC Makassar termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga masih membutuhkan perhatian, perbaikan dan peningkatan. Secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar pada kinerja karyawan, Nilai total rata-rata dari variabel disiplin kerja adalah 3,86atau 77,20% dalam kategori cukup baik. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas PT. ABC Makassar memiliki tingkat yang cukup baik disiplin kerja menunjukkan disiplin kerja yang lebih efektif secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan daripada Melalui motivasi. Tingkat disiplin kerja PT. ABC Makassar bisa langsung mempengaruhi kinerja karyawan
11. Berdasarkan penelitian Permana et al., (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics*, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tidak langsung terhadap karyawan pertunjukan. Motivasi memiliki pengaruh negatif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja memiliki dampak positif tidak langsung pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami berpengaruh positif tidak langsung terhadap Karyawan pertunjukan. Keseluruhan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemahaman Karyawan tentang Etika Kerja Islami secara bersama-sama memiliki efek positif pada kinerja karyawan
12. Berdasarkan penelitian Kusuma, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Hotel Employees*, Muria

Semarang menunjukkan bahwa uji hipotesis F menunjukkan F hitung = 16.646 dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ yang berarti H3 yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Muria Semarang” diterima . Sedangkan dari uji hipotesis parsial (uji t) diperoleh t hitung variabel motivasi sebesar 2,619, t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,376, artinya 37,6% kinerja karyawan Hotel Muria Semarang dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini



Table 2.1 Penelitian terdahulu

No	Judul artikel dan Sumber jurnal	Hasil Penelitian
1	<p>Peneliti: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Andi Irwan, Andi Irfan 2021,</p> <p>Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Riztechindo Makassar. Dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t (uji ketepatan parameter penduga). Uji t merupakan peng-ujian koefisien regresi individu untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen, dengan menganggap variabel lain konstan atau tetap.</p>	<p>Secara otomatis H_0 diterima apabila H_0 ditolak Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang, Karena taraf nyata (0,479) Significancy (0,133) maka H_0 diterima dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh secara signifikan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Riztechindo Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh (0,05) maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Riztechindo Makassar.</p>
2	<p>Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Apfia Fe rawati 2017</i></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Cahaya Indo Persada, Surabaya. Jumlah responden adalahh 60 orang. Penelitian ini membagi angket kepada karyawan dan kepala divisi. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 20.</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.</p>
3	<p>Penelitian: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta.</p> <p>Denok Sunarsih 2020</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk</p>	<p>Hasil penelitian ini variabel Lingkungan Kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,43 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh skor rata-rata 3,84 dengan kriteria baik. Lingkungan kerja</p>

	<p>mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Metode yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> dengan sampel sebanyak 98 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis.</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,431 + 0,876X$, dan nilai korelasi sebesar 0,789 atau kuat dengan determinasi sebesar 62,2%. Pengujian hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.</p>
4	<p>Penelitian: Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)</p> <p><i>Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid 2018</i></p> <p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 104 responden yang juga sebagai populasi penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis regresi linear berganda yang mencakup Uji F, Uji T, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi.</p>	<p>Hasil penelitian Uji T menyatakan bahwa: lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), etos kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan (Y1). Hasil Uji F hitung variabel lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan signifikan $0.000 < \alpha = 0.05$ serta bertanda positif menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
5	<p>Penelitian: Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang</p> <p>Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo 2018</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Inko Java. Analisis data menggunakan analisis</p>	<p>Dari analisis tersebut, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut: perusahaan harus lebih memperhatikan dan mengupayakan hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja karena dengan meningkatnya ketiga hal tersebut produktivitas kerja yang menjadi target perusahaan dapat tercapai, selain itu perusahaan juga perlu lebih memperhatikan perihal lingkungan kerja karyawan agar tercipta hasil yang seimbang antara apa yang telah perusahaan berikan dengan apa yang telah karyawan kontribusikan kepada perusahaan.</p>

uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil persamaan regresi dari penelitian yang dilakukan adalah $Y = 3,495 + 0,151 X_1 + 0,325 X_2 + 0,122 X_3 - 0,020 X_4$. Analisis setiap variabel menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai t hitung $1,767 < t$ tabel yaitu 1,99, variabel motivasi kerja mempunyai t hitung $5,047 > t$ tabel yaitu 1,99, variabel etos kerja mempunyai t hitung $1,375 < t$ tabel yaitu 1,99, dan variabel lingkungan kerja mempunyai t hitung $-0,267 < -t$ tabel yaitu -1,99. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan keempat variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai F hitung $9,256 > F$ tabel yaitu 2,52. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java. Kemampuan variabel independen disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), etos kerja (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) dalam menjelaskan variabel dependen produktivitas kerja (Y) adalah Adjusted R Square 33,7% sedang sisanya sebesar 66,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

6	<p>Penelitian: Analisis Pengaruh Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi RSUD. M. Djamil Padang. Sepris Yonaldi, Henny Sjafitri, Bustami (2018) Human Relation (X1) Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2) Etos kerja (Y) Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja</p>
7	<p>Penelitian: Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Moving Machinery PT Krakatau Posco Di Cilegon. Purnomoha di, Achmad Rozi, Wahid Sumarjo (2020) Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y) Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja</p>
8	<p>Penelitian: BISNIS, Vol 6, No. 1, Juni 2018 118 Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan</p>	<p>Hasil Penelitian menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Etika Kerja Islam Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1. Secara parsial Etika Kerja Islam (X1) menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Logam Mulia Grobogan, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,500 yang jauh di atas 0,05. 2. Secara parsial Kepemimpinan Transformasional (X2) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Logam Mulia Grobogan, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,007 yang jauh diatas 0,05. 3. Secara parsial Motivasi kerj</p>

		<p>a (X3) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Logam Mulia Grobogan, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,007 yang jauh di atas 0,05. Secara simultan Etika Kerja Islam, kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Logam Mulia Grobogan, dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,500 yang jauh di atas 0,05. Dengan nilai R square sebesar 0,439, dapat diartikan bahwa 43,9% dapat dijelaskan oleh ketiga variable bebas sedangkan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh variable-variabel yang tidak dimasukkan dalam model regresi.</p>
9	<p>Penelitian : Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sindu Amritha Kota Pasuruan. Dina Irmada, Eva Mufidah, Yufenti Oktafiah (2019) Metode penelitian yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda, Uji F, Uji T.</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa Human Relation berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Human Relation secara simultan tidak dapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sindu Amritha Kota Pasuruan.</p>
1	<p>Penelitian: Pengaruh motivasi kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
1	<p>Penelitian: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)</p>	<p>Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja non fisik</p>

		berpengaruh positif terhadap kinerja. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja
1	<p>Penelitian : <i>“The Effect Of Competence And Discipline On Work Motivation And Impact On Employee Performance Of Pratama Tax Office In Malang Utara”</i> Management and Economics Journal(MEC-J) Vol 2 (3) December 2018.</p> <p>Tri herianto (2018) Competence (x1) Discipline (x2) Motivation (x3) Employee performance (y)</p>	<p>1. Kompetensi secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan dan, disiplin langsung berpengaruh pada kinerja karyawan. Kelima, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Kompetensi secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja</p> <p>Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Malang Utara melalui Motivasi Kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan dengan koefisien sebesar 0,693. Hasil dari efek tidak langsung ini menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan efek langsung yang juga signifikan (0,394). Ada efek langsung positif X1 pada Z pada koefisien beta 0,394 dan signifikan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis H1 diterima</p>
1	<p>Penelitian : <i>“Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar”</i> International Review of Management and Marketing Abdul Razak, Sarpan, Ramlan 2018 Vol 8 • Issue 6 • 2018. ISSN: 2146-4405 Leadership style (x1) Motivasi (x2) Work discipline (x3) Employee performance (y)</p>	<p>1. Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. ABC Makassar termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga masih membutuhkan perhatian, perbaikan dan peningkatan. Secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi memiliki dampak positif pada kinerja</p>

		<p>karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar pada kinerja karyawan</p> <p>2. Nilai total rata-rata dari variabel disiplin kerja adalah 3,86 atau 77,20% dalam kategori cukup baik. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas PT. ABC Makassar memiliki tingkat yang cukup baik disiplin kerja menunjukkan disiplin kerja yang lebih efektif secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan daripada</p> <p>Melalui motivasi. Tingkat disiplin kerja PT. ABC Makassar bisa langsung mempengaruhi kinerja karyawan</p>
1	<p>Penelitian : The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics . INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH VOLUME 8, ISSUE 08, AUGUST 2019 Angrian Permana, M. Havidz Aima, Eny Ariyanto, Adi Nurmahdi 2019</p> <p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan</p> <p>Kinerja dengan Pemahaman Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderasi Studi Kasus di Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera</p> <p>Bersama. Responden yang digunakan adalah 97 pegawai yang bekerja di Kantor Cabang Banten. Data diproses menggunakan varians</p> <p>berdasarkan analisis Partial Least Squares (PLS), dengan software SmartPLS 2.0.</p>	<p>Hasil analisis moderasi (analisis jalur) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tidak langsung terhadap karyawan pertunjukan. Motivasi memiliki pengaruh negatif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja memiliki dampak positif tidak langsung pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami berpengaruh positif tidak langsung terhadap Karyawan pertunjukan. Keseluruhan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemahaman Karyawan tentang Etika Kerja Islami secara bersama-sama memiliki efek positif pada kinerja karyawan.</p>

1	<p>Penelitian: The Effect Of Motivation And Work Environment(Kusuma, 2021) On The Performance Of Hotel Employees, Muria Semarang. Jurnal Ekonomi, Volume 10, No 02December 2021 Arta Adi Kusuma 2021</p>	<p>Dengan menggunakan SPSS 16 hasil uji hipotesis F menunjukkan F hitung = 16.646 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berarti H3 yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Muria Semarang” diterima. Sedangkan dari uji hipotesis parsial (uji t) diperoleh t hitung variabel motivasi sebesar 2,619, t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (Adjusted R2) sebesar 0,376, artinya 37,6% kinerja karyawan Hotel Muria Semarang dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.</p>
---	--	---

Berdasarkan tabel tersebut diatas penulis menemukan beberapa GAP. Pembahasan yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang mendorong sebagai acuan penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan Amirus Shodiq (2018) menunjukkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.(Afandi, 2018)
2. Penelitian yang dilakukan oleh Angrian Permana, M. Havidz Aima, Eny Ariyanto, Adi Nurmahdi (2019) menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh negatif tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Yenni Hartati , Sri Langgeng Ratnasari, Ervin Nora Susanti (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Lingkungan Kerja

1. Definisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai

tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja.

Dalam lingkungan kerja di sekitar karyawan, lingkungan yang sehat akan mempengaruhi pekerjaan karyawan., memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan dengan benar, dan lingkungan kerja yang bersih akan menghasilkan rasa senang yang akan mempengaruhi semangat kerja dan tentunya mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja menurut (Mangkunegara, 2017) seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerja individu dan kelompok. Lingkungan kerja menurut (Nabawi, 2019) segala sesuatu disekitar pekerja, baik fisik maupun non fisik, yang akan mempengaruhi tugas yang diberikan, dan merupakan lingkungan kerja yang kondusif yang akan mendorong dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut (Audrey Josephine & Harjanti, 2017) & Harjanti, 2017) merupakan kondisi kerja yang memberikan suasana dan kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit, mudah menanggung tekanan, sulit berkonsentrasi dan menurunkan efisiensi kerja. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan didalam kantor maupun di luar kantor dan ketika lingkungan tersebut membuat seorang karyawan tidak nyaman memungkinkan itu dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan begitupun sebaliknya ketika lingkungan didalam maupun diluar kantor membuat seorang karyawan tersebut nyaman itu akan menjadikan seorang karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Lingkungan Kerja Menurut (Darmadi, 2020; Kasmir., 2019) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawansehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya

pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy & Fitria, 2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut (Anam, 2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut (Kasmir., 2019)2019) “lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”. Berikut Lingkungan kerja menurut para ahli: Sedarmayanti (2017) “mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Afandi (2016) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Sunyoto (2015) “lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja”.

Menurut Sedarmayati (2010) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas, alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari

Menurut Nuraini (2013) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembannya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya Menurut Sunyoto (2012) menyatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Sutrisno (2010)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemito (2011) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Lingkungan Kerja Menurut (Darmadi, 2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy & Fitria, 2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut (Anam, 2018:), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan

Menurut (Amirullah, 2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik kerja akan tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Nitisemito, 2009) mengemukakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas yang dibebankan”. Dari pengertian menurut para ahli maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ataupun suasana disekitar karyawan, selama waktu karyawan melakukan kegiatan yang mana kegiatan tersebut mempunyai pengaruh bagi 8 karyawan pada waktu melakukan kegiatan kerja dalam rangka menjalankan operasional perusahaan.

Lingkungan Kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan

terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu (Schultz dan Schultz, 2010). Sedangkan menurut Siagian (2014), menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur lingkungan kerja antara lain: bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas pendukung, hubungan rekan kerja setingkat dan hubungan atasan dengan bawahan.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005), lingkungan kerja terdiri dari beberapa jenis, yaitu:

1) Kondisi lingkungan kerja fisik

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja.

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2) Kondisi lingkungan kerja non fisik.

a. Faktor lingkungan sosial.

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lainlain.

b. Faktor status sosial.

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi Hubungan kerja

Dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

- 3) Kondisi psikologis dari lingkungan kerja.
 - a. Rasa bosan 12 Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.
 - b. Keletihan dalam bekerja Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over, dan kecelakaan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Hanasyha (2016):

1. *The facilities to do work*, yaitu fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.
2. *Comfortable workplace*, yaitu lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan.
3. *Safety*, yaitu berada dalam keadaan aman dan tentram.
4. *Absence of noise*, yaitu lingkungan kerja yang tidak bising.

2.2.2 Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu. (Basrowi, 2014). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Sutrisno,2010)

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang. Hartatik (2018),

“motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal”. Soroso dalam Fahmi (2018) mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*)”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dilakukan untuk mendorong, mengarahkan dan memberikan semangat kepada seseorang untuk melakukan aktivitas secara maksimal yang bertujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Motivasi dilakukan agar mendorong gairah kerja setiap karyawan agar karyawan tersebut mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keahliannya dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Memiliki motivasi yang tinggi sesungguhnya memberikan spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Wilson Bangun (2012) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai 16 dengan tujuan individu. Menurut Uhing (2019) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang

diterjemahkan Suwanto (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Menurut Robbins (2016) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Wibowo (2016) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi menurut Sutrisno (2010) dalam Arief Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.”

Motivasi dan kompetensi merupakan faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dimana karyawan yang memiliki motivasi dan kompetensi yang tinggi tentunya akan mampu menghasilkan pekerjaan yang baik pula, akan tetapi kinerja karyawan akan semakin tinggi apabila motivasi serta kompetensi karyawan didukung oleh adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan. Pada hakikatnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional, namun demikian faktor-faktor lainnya seperti emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan (Kusjono & Ratnasari, 2019).

Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan”. Dari beberapa motivasi kerja dapat disimpulkan adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- 8 kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

- a. Faktor Internal Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.
- b. Faktor Eksternal Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja

3. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Robbins (2006) dalam Almustofa (2015) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

- a. Penghargaan
- b. Hubungan sosial
- c. Kebutuhan Hidup
- d. Keberhasilan dalam bekerja.

2.2.3 Etos Kerja

1. Definisi Etos Kerja

Etos Kerja menurut Mathis & Jackson (2006) dalam setiawan (2018) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, meyakini dan mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Kusnan (2014) menyimpulkan pemahaman bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap,

(2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Etos Kerja menurut Mathis & Jackson (2006) dalam setiawan (2018) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, meyakini dan mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Tebba (2003) bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Kusnan (2004) menyimpulkan pemahaman bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, (sinamo, 2016) menyatakan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu ethos. Ethos memiliki definisi tingkah laku, karakteristik, moral, kepribadian, dan keteguhan akan sesuatu. Tingkah laku ini dimiliki oleh individu, kelompok, serta masyarakat. Etos dibentuk dari berbagai sistem nilai yang diyakininya, pengaruh budaya, serta kebiasaan. Dari kata etos ini dikenal kata etika, etika penting bagi setiap individu karena berkaitan dengan akhlak sehingga dalam etos terdapat dorongan yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik serta berusaha agar memperoleh mutu kerja yang lebih baik (Aryana & Tj, 2017).

Menurut Muhammad Djakfar (2013) etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Menurut Sinamo (2011) etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan.

Menurut Harsono (2010) etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etika kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Menurut Sigit (2010) etika kerja (work ethic) mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat. Bagi seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan.

Dari penelitian terungkap bahwa orang yang etika kerjanya tinggi atau kuat memperoleh pendapatan yang lebih besar, mempunyai inisiatif, memperoleh kepuasan kerja, produktif, berprestasi, dan memiliki sikap serta keyakinan positif. Etika adalah kajian sifat moral dan pilihan moral yang spesifik, filsafat moral, dan aturan-aturan atau standar yang mengatur perilaku para anggota profesi (Ferrel, 2013). Etika atau filsafat moral mengacu pada pertanyaan dasar tentang kehidupan yang baik, tentang apa yang baik dan buruk, tentang apakah ada tujuan yang benar dan salah, dan bagaimana kita tahu hal itu ada (Mackinnon, 2013).

Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja. Dalam Zainuri (2011) etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu seseorang atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah segala sesuatu yang menggambarkan suatu sikap dan mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Donni Juni Priansa (2014) etos kerja dipengaruhi berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

a. Faktor-Faktor Internal

1) Agama

Agama membentuk nilai-nilai keyakinan dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

2) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat sehingga individu akan memiliki etos yang tinggi. Karena pendidikan, merupakan proses yang berkelanjutan.

3) Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya

4) Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

5) Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan lebih cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas lebih tinggi terhadap pekerjaan, dibandingkan dengan laki-laki.

b. Faktor-Faktor Eksternal Etos Kerja

Faktor-faktor Eksternal yang mempengaruhi etos kerja pegawai adalah:

1) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja.

2) Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

3) Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

4) Struktur Ekonomi

Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

5) Tingkat Kesejahteraan

Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

6) Perkembangan Bangsa Lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

3. Indikator-Indikator Etos Kerja

Adapun indikator dalam etos kerja menurut (sinamo, 2016) yaitu :

- a. Penuh Tanggung Jawab
- b. Semangat Kerja yang Tinggi
- c. Berdisiplin
- d. Tekun & Serius
- e. Menjaga Martabat dan Kehormatan

2.2.4 Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Definisi Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2011) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009) mengemukakan bahwa : Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan jika karyawan mengetahui kapan mereka dapat berpartisipasi dan mengevaluasi hasil kinerja berdasarkan perilakunya. Evaluasi kinerja harus dilakukan dengan cara yang adil dan tidak

memihak (Shandi et al, 2020). Apabila suatu organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat mencapai kinerja karyawan yang positif (Susanto, 2019).

Kinerja karyawan menurut (Sihaloho & Siregar, 2019) karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil terbaik dalam proses mempertimbangkan kuantitas dan kualitas, sehingga dapat memperoleh efektivitas dan efisiensi dalam segala aktivitas serta dapat membuat perkembangan kearah yang lebih maju. Kesenjangan kinerja adalah perbedaan antara kondisi kinerja saat ini dan apa yang diinginkan orang di masa depan, serta melibatkan berbagai bentuk orang (Wibowo, 2016).

Kinerja menurut (Kusumastuti et al, 2019) suatu pencapaian yang dicapai oleh individu atau kelompok kerja dalam waktu yang sudah ditentukan sesuai dengan kewenang dan tanggung jawab karyawan didalam organisasi. kinerja merupakan apa yang sebenarnya dilakukan dan dapat diamati orang. kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diperoleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tingkatan yang dihasilkan oleh para karyawan jika kinerja meningkat berarti pencapaian yang dilakukan oleh karyawan tersebut dapat meningkat atau berkontribusi dengan baik begitupun sebaliknya jika para kinerja para karyawan menurun teradap penurunan dalam hasil yang mereka kerjakan.

Menurut (Sembiring, 2020), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut (Esthi & Marwah, 2020), kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Menurut (Estiningsih, 2018), kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian. Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan.

Kinerja karyawan adalah catatan dari hasil yang dihasilkan dalam fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi. kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktifitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi karyawan yang melakukan pekerjaan. (Mardiana 2018) kinerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari

tugas-tugas yang substantif yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainya serta meliputi aspek-aspek yang lebih teknis mengenai kinerja.

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2010) mendefinisikan kinerja karyawan (*Prestasi Kerja*) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan". Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output.

Kinerja Karyawan Menurut (Sembiring, 2020), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut (Esthi & Marwah, 2020), kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Menurut (Estiningsih, 2018), kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian.

Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Rivai, 2020) kinerja merupakan suatu prestasi yang ditampilkan seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tingkat motivasi dan kemampuan tertentu sesuai dengan perannya di perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penentuan kinerja organisasi Rivai dan Basri dalam Sinambela (2017). Menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

Menurut Rudianto (2006) manfaat dari penilaian kinerja dapat digunakan oleh pihak manajemen dalam hal sebagai berikut.

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personal secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personal seperti: promosi, transfer dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan personal dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan personal.
- d. Menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu: Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan atau *ability* pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Selain itu, adapula faktor yang memengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

a. Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

b. Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Indikator Kinerja Karyawan Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan.

3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kuantitas;
- b. Ketepatan Waktu;
- c. Efektifitas;
- d. Kemandirian.

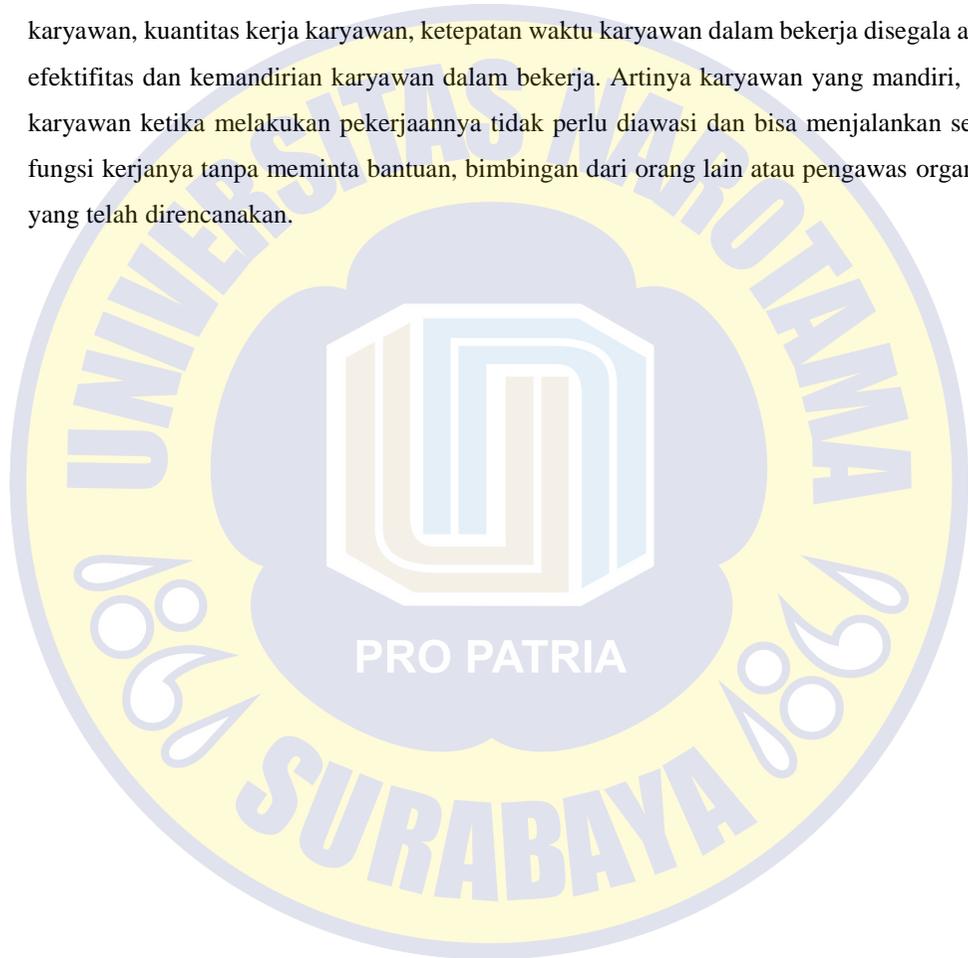
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016).

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016).

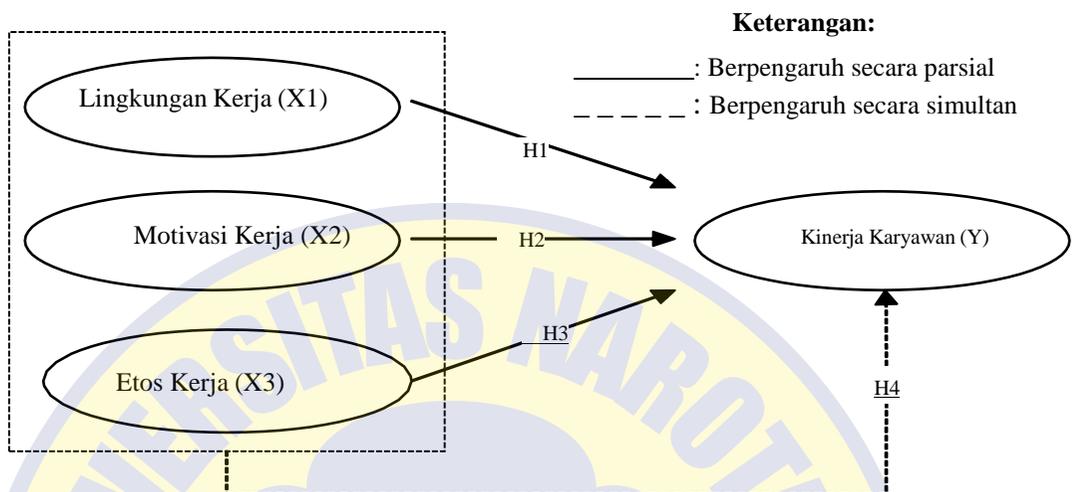
Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016).

Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016).

Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas organisasi yang telah direncanakan.



2.4 Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

_____ : Berpengaruh secara parsial
----- : Berpengaruh secara simultan

2.5 Hipotesis

- H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Alpukat Rejeki Sukses
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Alpukat Rejeki Sukses
- H3 : Etika Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Alpukat Rejeki Sukses
- H4 : Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan etika kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Alpukat Rejeki Sukses