

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empiris

Berdasarkan penelitian (Hustia, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat uji T sebesar 0,000 yang menjelaskan nilai lebih kecil dari nilai variabel dengan ketetapan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 maka H_0 ditolak.

Berdasarkan penelitian (Aditya et al., 2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Palang Merah Indonesia Di Kota Gede Daerah Istimewa Yogyakarta.” Hasil pengujian membuktikan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif yang signifikan dengan nilai f hitung 62,177 lebih besar dari f tabel 27,9 dengan hasil signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan apabila Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 78,5%, sedangkan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari regresi.

Berdasarkan penelitian (Hasmawaty, 2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang).” “berdasarkan hasil penelitian uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung (3,932) > t tabel (1,99) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di PT Pertamina (Persero) MOR II Palembang. Berikutnya untuk variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh t hitung sebesar 2,736 > nilai t tabel (1,99) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan terakhir, untuk lingkungan kerja (X_3) diperoleh t hitung sebesar 2,363 > t tabel (1,99) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara baik.

Berdasarkan penelitian (Plorania, 2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada klinik hamami Palembang” Hasil perhitungan T hitung sebesar 2.414 dengan tingkat signifikan yaitu (0,000

$< 0,05$) untuk uji parsial hipotesis dalam penelitian ini mendapatkan hasil penelitian dengan keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3.556 \geq 1.695$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Sedangkan, hasil penelitian mengenai pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang menyatakan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ yaitu $1.888 \leq 1.695$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Berdasarkan penelitian (Rumoning, 2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan stress kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD kabupaten asmat” Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja perawat (Y_2) sebesar 13,1% dengan nilai signifikan $0,419 > 0,05$ dan nilai t sebesar $0,815 < 2,003$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat adalah tidak signifikan.

Berdasarkan penelitian (Suwanto, 2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan” Menunjukkan bahwa Hasil penelitian Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah $7,524 > 1,673$ dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $9,879$, jadi $0,829 < 1,673$ dapat disimpulkan variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian (Hidayati et al., 2019) dalam penelitian yang berjudul “Effect of work discipline and work environment to performance of employees (case study at

the central general hospital (RSUP) Dr. Mohammad hosein palembang)” Yang menunjukkan bahwa Hasil penelitian bahwa nilai t variabel disiplin kerja (X_1) lebih besar dari t table adalah $3,029 > 1,29034$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari $0,05$ adalah $0,003 < 0,05$. Nilai t positif menunjukkan bahwa arah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan. Nilai t variabel lingkungan kerja (X_2) Lebih besar dari t tabel sebesar $3,941 > 1,29034$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari $0,05$ adalah $0,016 < 0,05$. Nilai t positif menunjukkan bahwa arah lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis disiplin kerja dan lingkungan kerja positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Rumah Sakit Dr. Mohammad Hosein Palembang.

Berdasarkan penelitian (Phinari & Bernarto, 2020) dengan penelitian yang berjudul “The Effect Of Motivation, Work Environment, And Transformational Leadership On Nurse Performance (Case In S Hospital)” Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif berpengaruh pada kinerja perawat, lingkungan kerja memiliki efek positif pada kinerja perawat, transformasional kepemimpinan memiliki efek positif pada motivasi, dan kepemimpinan transformasional memiliki efek positif pada lingkungan kerja dengan Instrumen dinyatakan valid jika nilai AVE $> 0,5$, loading factor $> 0,7$, dan analisis diskriminan harus memenuhi kriteria Fornel-Larcker (nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel). Kemudian dilakukan uji reliabilitas dengan menghitung nilai keandalan komposit yang harus lebih besar dari $0,7$. Model struktural dievaluasi jika data memenuhi persyaratan dalam model pengukuran (model luar).

Berdasarkan penelitian (Chusnah & Purwanti, 2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.SGI” Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja $0,000$ dan t sebesar $2,367$ menunjukkan bahwa signifikan $0,000 < 0,05$ dan t $2,367 > t$ $2,042$ yang berarti bahwa disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SGI. Motivasi kerja $0,001$ dan t sebesar $3,243$ menunjukkan bahwa signifikan $0,001 < 0,05$ dan t $3,243 > t$ $2,042$ yang berarti bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SGI.

Tabel 2.1
Matrik Penelitian Terdahulu

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi.</p> <p>Anggreany Hustia</p> <p>Sumber: Jurnal Ilmu Manajemen Vol.10 No.1, Desember 2020, Page 81-91 e-ISSN : 2623-2081 p-ISSN : 2089-8177</p>	<p>Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : Sampel penelitian sebanyak 74 karyawan dengan teknik <i>cluster random sampling</i>.</p> <p>Pengumpulan Data : Data yang terdapat dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.</p> <p>Metode Analisis : Teknik analisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat uji T sebesar 0,000 yang menjelaskan nilai lebih kecil dari nilai variabel dengan ketetapan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 maka H_0 ditolak.</p>

<p>2.</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Palang Merah Indonesia Di Kota Gede Daerah Istimewa Yogyakarta.</p> <p>Yohanes Bosco Ian Purwa Aditya, Prayekti, Jajuk Herawati.</p> <p>Sumber : Jurnal Manajemen Dewantara Vol.3 No.1 April 2019, Hal 192-202.</p>	<p>Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : Sampel penelitian sebanyak 55 orang dengan teknik likert scale.</p> <p>Pengumpulan Data : Data yang terdapat dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.</p> <p>Metode Analisis : Teknik analisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda (<i>Multiple regression anlysis</i>).</p>	<p>Hasil pengujian membuktikan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif yang signifikan dengan nilai f hitung 62,177 lebih besar dari f tabel 27,9 dengan hasil signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan apabila Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 78,5%, sedangkan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari regresi ini.</p>
<p>3.</p>	<p>Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang).</p> <p>Ayu Nisa, M.Kumroni Makmuri,</p>	<p>Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : Sampel penelitian ini menggunakan sampel acak berstrata.</p> <p>Pengumpulan Data : Data yang terdapat dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan</p>	<p>berdasarkan hasil penelitian uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung (3,932) > t tabel (1,99) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan tingkat kinerja</p>

	<p>Hasmawaty AR</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmiah TEKNO Vol.14 No.1, April 2017 11-25.</p>		<p>wawancara.</p> <p>Metode Analisis : Teknik analisis menggunakan metode <i>sampling probabilitas</i> yaitu <i>stratified random sampling</i>.</p>	<p>karyawan di PT Pertamina (Persero) MOR II Palembang. Berikutnya untuk variabel disiplin kerja (X2) diperoleh t hitung sebesar 2,736 > nilai t tabel (1,99) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan terakhir, untuk lingkungan kerja (X3) diperoleh t hitung sebesar 2,363 > t tabel (1,99) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan ditolaknya H0 berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara baik.</p>
4.	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motiivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik</p>	<p>Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : Sampel penelitian sebanyak 30 oarang.</p>	<p>Hasil perhitungan T hitung sebesar 2.414 dengan tingkat signifikan yaitu (0,000 < 0,05) untuk uji</p>

	<p>Hamami Palembang.</p> <p>Anggita Plorania</p> <p>Sumber : Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol.2 No.3, September 2021 e-ISSN : 2745-7257</p>		<p>Pengumpulan Data : Data yang terdapat dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.</p> <p>Metode Analisis : Teknik analisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda.</p>	<p>parsial hipotesis dalam penelitian ini mendapatkan hasil penelitian dengan keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	<p>Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.</p> <p>Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No 1, Marret 2020, 120-135</p>	<p>Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : Sampel penelitian sebanyak 35 orang menggunakan sampling jenuh.</p> <p>Pengumpulan Data : Data yang terdapat dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.</p> <p>Metode Analisis : Teknik analisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda.</p>	<p>Hasil peneltitian menunjukkan motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada keryawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan hal tersebut terbukti dengan hasil uji T yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien yaitu 0,260 dan nilai signifikasinya yaitu 0,000 dengan hasil uji regresi dan uji t</p>

	ISSN 2623-2634 (online)			tersebut, dengan memberikan motivasi yang tepat diharapkan setiap karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
6.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat.</p> <p>Muhammad Harunan Rumoning</p> <p>Sumber : Jurnal EMBA Vol.6 No.2 April 2018, Hal. 958-967 ISSN 2303-1174.</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Stress Kerja (X3) Komitmen Organisasi (Y1) Kinerja Perawat (Y2)</p>	<p>Sampel : Sampel penelitian sebanyak 55 orang dengan teknik likert scale.</p> <p>Pengumpulan Data : Data yang terdapat dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.</p> <p>Metode Analisis : Teknik analisis menggunakan metode analisis jalur (Path Analisis).</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y2) sebesar 13,1% dengan nilai signifikan $0,419 > 0,05$ dan nilai t sebesar $0,815 < 2,003$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat adalah tidak signifikan.</p>
7.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.</p>	<p>Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : Sampel penelitian sebanyak 57 oarang.</p> <p>Pengumpulan Data : Data yang</p>	<p>Hasil penelitian Nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah $7,524 > 1,673$ dapat disimpulkan bahwa</p>

	<p>Suwanto</p> <p>Sumber : JENIUS Vol.3 No.1, September 2019</p>		<p>terdapat dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.</p> <p>Metode Analisis : Teknik analisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda.</p>	<p>variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai thitung untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 9,879, jadi $0,829 < 1,673$ dapat disimpulkan variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.</p>
8.	<p>Effect of Work Discipline and Work Environment to performance of employees (case study at the central general hospital (RSUP) Dr. Mohammad hosein Palembang).</p> <p>Siti Karlina Hidayati, Badia Perizade, Marlina Widiyanti</p>	<p>Work Discipline (X1) Work Environment (X2) Employee Performane (Y)</p>	<p>Sampel : Sampel penelitian sebanyak 2,807 orang dengan teknik likert scale.</p> <p>Pengumpulan Data : Data yang terdapat dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.</p> <p>Metode Analisis : Teknik analisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda (<i>Multiple regression anlysis</i>).</p>	<p>Hasil penelitian bahwa nilai t variabel disiplin kerja (X1) lebih besar dari t table adalah $3,029 > 1,29034$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 adalah $0,003 < 0,05$. Nilai t positif menunjukkan bahwa arah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan. Nilai t variabel lingkungan kerja (X2) Lebih besar dari t tabel sebesar $3,941 > 1,29034$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05</p>

	<p>Sumber :</p> <p>International Journal Of Scientific and Research Publications</p> <p>Vol.9 No.12, Decmber 2019</p> <p>ISSN : 250-3153</p>			<p>adalah $0,016 < 0,05$. Nilai t positif menunjukkan bahwa arah lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis disiplin kerja dan lingkungan kerja positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Rumah Sakit Dr. Mohammad Hosein Palembang.</p>
9.	<p>The Effect Of Motivation, Work Environment, And Transformational Leadership On Nurse Performance (Case In S Hospital).</p> <p>Handelia Phinara, Innocentius Bernanto.</p>	<p>Transformational Leadership (X1)</p> <p>Motivation (X2)</p> <p>Work Environment (X3)</p> <p>Nurse Performance (Y)</p>	<p>Sampel : Sampel penelitian sebanyak 55 orang.</p> <p>Pengumpulan Data : Data yang terdapat dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.</p> <p>Metode Analisis : Teknik analisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda.</p>	<p>Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positifberpengaruh pada kinerja perawat, lingkungan kerja memiliki efek positif pada kinerja perawat, transformasionalkepemimpinan memiliki efek positif pada motivasi, dan kepemimpinan transformasional memiliki efek</p>

	<p>Sumber :</p> <p>Dinasti Internasional Journal Of Science</p> <p>Vol.1 No.5, May 2020</p> <p>E-ISSN : 2686-522X</p> <p>P-ISSN : 2686-5211</p>			<p>positif pada lingkungan kerja dengan Instrumen dinyatakan valid jika nilai AVE > 0.5, loading factor > 0.7, dan analisis diskriminan harus memenuhi kriteria Fornel-Larcker (nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel). Kemudian dilakukan uji reliabilitas dengan menghitung nilai keandalan komposit yang harus lebih besar dari 0,7. Model struktural dievaluasi jika data memenuhi persyaratan dalam model pengukuran (model luar).</p>
10.	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.SGI</p> <p>Chusnah, Heni Purwanti</p>	<p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sampel : Sampel penelitian sebanyak 50 karyawan dengan teknik <i>cluster random sampling</i>.</p> <p>Pengumpulan Data : Data yang terdapat dalam penelitian ini</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja 0,000 dan t sebesar 2,367 menunjukkan bahwa signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t 2,367 > t 2,042$ yang berarti bahwa disiplin kerja signifikan terhadap</p>

	<p>Sumber : Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.2 No.1, Desember 2019</p>		<p>diperoleh melalui kuesioner.</p> <p>Metode Analisis : Teknik analisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda.</p>	<p>kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SGI. Motivasi kerja 0,001 dan t sebesar 3,243 menunjukkan bahwa signifikan $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,243 > t_{tabel} 2,042$ yang berarti bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SGI.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Berdasarkan tabel diatas peneliti menemukan GAP. Peneliti yang telah menyusun berdasarkan penelitian terdahulu beserta persamaan dan perbedaan sebagai pendorong, hasil penelitian Muhammad Harunan Rumoning (2018) menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y2) sebesar 13,1% dengan nilai signifikan $0,419 > 0.05$ dan nilai t sebesar $0.815 < 2.003$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat adalah tidak signifikan.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Siswanto, 2019) mengemukakan bahwa “*Work motivation is define as conditions which influence the arousal, direction, and maintance of behaviors relevant in work settings*”. Ungkapan tersebut dapat diterjemahkan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut (Dhian Gering, 2017) Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimanakan dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan yang ditujukan.

2. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut (Farisi et al., 2020) faktor-faktor yang bisa memberi pengaruh motivasi, yakni kebutuhan:

- a. Hidup
Kebutuhan berupa minum, makan perumahan, udara dan lainnya. Pemenuhan ini memicu individu untuk berperilaku aktif dalam bekerja.
- b. Masa depan
Keinginan masa depan yang baik maka terbentuknya rasa optimisme.
- c. Harga diri
Kebutuhan akan penerimaan dan apresiasi prestasi dari karyawan dan masyarakat sekitarnya.
- d. Pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan bisa dicapai dengan keahlian serta kapabilitas maksimal buat menggapai kepuasan prestasi bekerja.

3. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut (Afandi, 2018) sebagai berikut :

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi karena jasanya terlibat dalam organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjai tempat bekerja para pegawai yang bekerja dalam lingkungan tersebut.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasilyang diinginkan atau dicapai oleh semua orang dalam bekerja.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan oleh atasan apakah pegawainya sudah menerapkan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

3.2.2 Lingkungan Kerja PRO PATRIA

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dalam lingkungan dimana karyawan sedang melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya dan dapat mempengaruhinya pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut. Menurut (Yudianto & Ardianto, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang aman dan nyaman yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kondisi kerja karyawan yang kurang nyaman dan tidak memadai dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawwan menurun. Menurut (Syardiansyah & Utami, 2019) Lingkungan Kerja merupakan faktor yang sangat pening bercerita tentang karyawan dan tugas-tugasnya yang dapat mempengaruhi proses kinerja karyawan. Misalnya kebersihan, musik, peralatan pekerjaan dan hubungan

karyawan dan pimpinan. Menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah suatu keadaan yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

2. Faktor – faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Yohana, 2017) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor Intrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi dari dalam diri karyawan, seperti:
 - a. Pekerjaan yang memberikan kesenangan pada karyawan yang sedang melakukan pekerjaan terbut.
 - b. Kesempatan berprestasi bagi karyawan melalui pekerjaan yang telah dilakukannya dan menunjukkan kemampuannya kepada perusahaan agar mendapatkan penghargaan atas usaha dan kerja keras yang telah dilakukan karyawan tersebut.
- 2) Faktor Ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi dari luar diri karyawan, seperti:
 - a. Imbalan yang setimpal diberikan karyawan atas kerja keras yang dilakukannya.
 - b. Lingkungan kerja yang baik diberikan kepada karawan agar dapat memperlancar pekerjaan karyawan dan menghasilkan kinerja yang optimal.
 - c. Memotivasi karyawan agar lebih giat dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

3. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator menurut (Feel et al., 2018) sebagai berikut :

1. Perilaku atasan dan bawahan
2. Saling menghormati dan menghargai antar rekan kerja
3. Tata letak ruang yang baik
4. Tingkat kebisingan diruang kerja
5. Kelembapan suhu di ruang kerja

3.2.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Keith Davis dalam mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standards*” atau dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pendoman-pendoman organisasi. Rismayadi & Suroso (2018) disiplin merupakan sikap individu taat peraturan dan pedoman dalam bekerja. Serta disiplin akan perilaku, bersikap yang sesuai dengan pedoman regulasi organisasi baik secara tertulis atau tidak. Menurut para ahli, dapat disimpulkan oleh penulis bahwa pengertian disiplin kerja yaitu keadaan karyawan dalam menjalankan segala pedoman yang ada di suatu organisasi agar bisa meningkatkan pemahaman serta kedisiplinan untuk menggapai suatu tujuan..

2. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Berdasarkan (Effendi & Yogie, 2019) bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan yaitu:

- a. Besaran perolehan kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan atasan diorganisasi.
- c. Keberanian atasan dalam mengambil keputusan.
- d. Keberadaan pedoman yang jadi pegangan.
- e. Terciptanya kebiasaan yang mendorong rasa disiplin.

3. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Rivai, 2019) indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan pada peraturan
Bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan prosedur yang berlaku di perusahaan.
2. Kehadiran
Merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang datang terlambat.
3. Ketaatan pada standart kerja
Merupakan seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai
Merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.2.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

(Simoes Et Al., 2017) Kinerja umumnya pekerjaan yang dikerjakan karyawan dan yang tidak dikerjakan serta dipengaruhi aspek intrinsik dan ekstrinsik. Fitri & Artanti (2021) kinerja karyawan ialah hasil kerja yang diperoleh individu atas terselesainya tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja kerja karyawan perusahaan ialah pencerminan loyalitas karyawan di tempat karyawan bekerja.

2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Berdasarkan (Farisi Ey Al., 2020) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

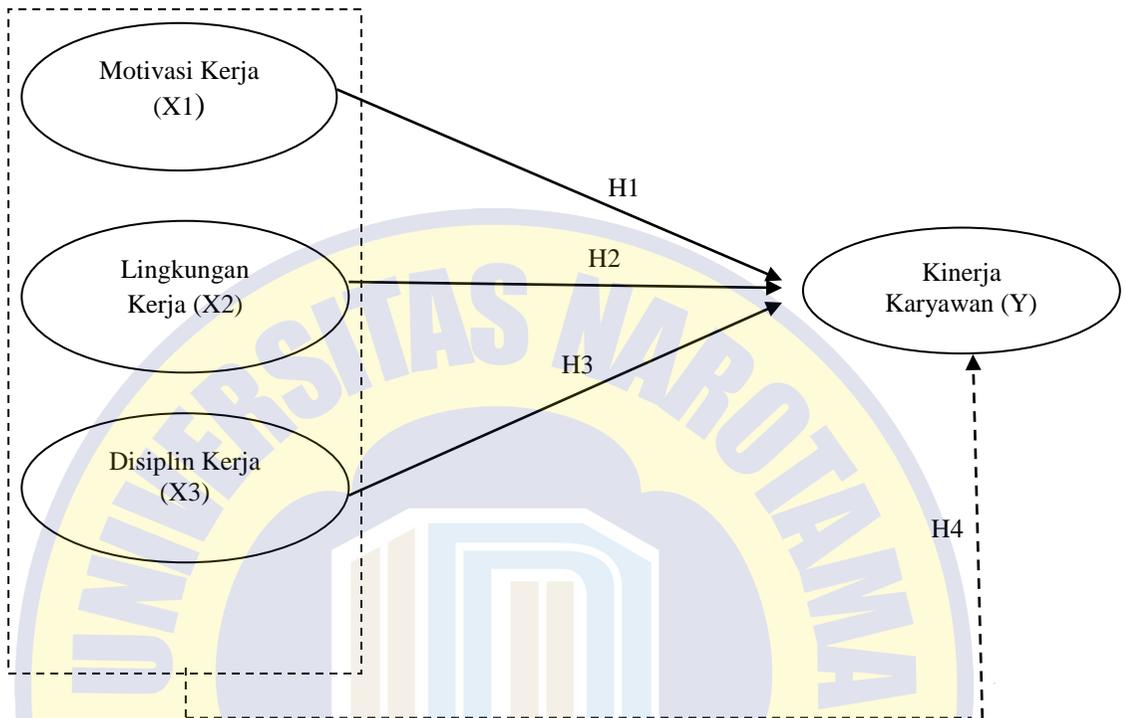
- a. Kapasitas, kepribadian pada minta kerja.
- b. Kejelasan dalam menerima peran seseorang karyawan tas tugas yang diberikan.
- c. Tingkat motivasi pekerja berupa dorongan, arahan dan pertahanan perilaku.
- d. Kompetensi yakni keterampilan karyawan.
- e. Fasilitas kerja berupa peralatan pendukung untuk kelancaran operasional.
- f. Budaya kerja yakni tindakan karyawan yang kreatif dan berinovasi.
- g. Kepemimpinan yakni karakter atasan saat mengarahkan karyawan yang bekerja.
- h. Disiplin kerja yakni karyawan menaati pedoman yang berlaku agar tujuan perusahaan tercapai.

3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Syafрина, 2017) Indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan karyawan
2. Tanggung jawab pekerjaan
3. Kerja sama antar tim
4. Kualitas dan kuantitas perusahaan
5. Disiplin atau keikutsertaan
6. Kejujuran karyawan

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Klinik Prima Medika .

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Klinik Prima Medika.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Klinik Prima Medika.

H4 : Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Prima Medika .