

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Empiris

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu untuk mempermudah pengumpulan data, analisis data, dan pengolahan :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Trisna dan Eddy Guridno (2021) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan”. Penelitian ini ditujukan guna memahami bagaimana lingkungan kerja, motivasi, dan remunerasi memengaruhi kinerja karyawan. Sebanyak 100 kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Pekerja Saiba Cipta Selaras, dengan pengumpulan data primer. Analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS dan pendekatan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, dan motivasi. Dampak dari faktor-faktor tersebut signifikan baik secara individu maupun secara bersamaan, dengan lingkungan kerja menjadi variabel yang sangat mendominasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan perusahaan PT. Saiba Cipta Selaras meningkatkan kondisi keadaan lingkungan kerja yang aman nyaman bagi para karyawan sebab ini merupakan faktor yang sangat signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nafisa Nur Aini, Abdul Qodir Jaelani dan M. Khoirul ABS (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Maudiza Group Malang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi karakteristik motivasi, etos kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di konveksi Maudiza Group serta mengevaluasi pengaruh secara bersamaan dan parsial dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di konveksi tersebut. Sebanyak empat puluh responden yang merupakan karyawan dipilih sebagai sampel penelitian melalui penggunaan metode pengambilan sampel jenuh. Teknik pengumpulan datanya melibatkan dokumentasi dan survei. Analisis regresi berganda dan analisis data deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja memengaruhi secara signifikan kinerja karyawan; (2) motivasi memengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan; dan (3) kepuasan kerja memengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Erisa Amelia, Mohammad Yaskun, Moh Muklis Sulaeman (2021) dengan judul “Karakteristik Pekerjaan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi CV. Star Nine Tritunggal”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor dominan yang memengaruhi kualitas kerja, motivasi, dan disiplin kerja di Konveksi CV. Bintang Sembilan Tritunggal, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, dilibatkan sampel sebanyak 50 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi angket, wawancara, dan observasi. Analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fitur pekerjaan, motivasi, dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji t. Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa persamaan regresi linier yang digunakan, variabel disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Konveksi CV. Bintang Sembilan Tritunggal.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Farasillasandi, Jujuk Dwiridotjahjono (2023) dengan judul “The Effect Of Compensation, Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Soe Konveksi Jombang Company”. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh harga (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) di Perusahaan BUMN Konveksi Jombang terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif untuk memahami korelasi antara dua variabel atau lebih. Populasi penelitian melibatkan pegawai Perusahaan BUMN Konveksi, dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah probabilitas dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3), motivasi (X2), dan insentif (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien sebesar 15,963. Gaji (X1) memiliki pengaruh yang kurang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien sebesar -1,570. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) dengan koefisien sebesar 0,281. Namun, disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai (Y), dengan koefisien sebesar 6,384.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Daffa Annasya Fahrani, Barin Barlian, Ai Kusmiati dan Aisyah (2023) dengan judul “The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance Productions Department Cv. Jasa Karya Nusantara Banjar City”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh relatif dan bersama-sama dari gaji dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jasa Karya Nusantara Kota Banjar. Metodologi penelitian yang dipergunakan yakni pendekatan kuantitatif bermetode survei. Dengan sampel sebanyak lima puluh responden, pengambilan sampel dilakukan dengan pendekatan sampel jenuh. Pengumpulan datanya dijalankan dengan kuesioner online dan offline, dengan menggunakan data primer. Analisis regresi berganda berbantuan SPSS 26 dipergunakan dalam analisis data. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaji dan disiplin kerja memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memengaruhi dengan besar secara parsial terhadap kinerja karyawan, sementara gaji juga memengaruhi dengan besar, namun hanya sebagian.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Wida Wulandari, Nuril Lailiyah (2022) dengan judul “Produktivitas Kerja dan Hubungannya dengan Motivasi, Upah, Kedisiplinan Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi, gaji, dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan dalam konteks organisasi konvektif, serta mengidentifikasi variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebanyak 35 responden dipilih sebagai sampel penelitian menggunakan metode Non-Probability Sampling, khususnya metode sampling jenuh. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan

bantuan perangkat lunak SPSS 16.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, gaji, dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam organisasi konvektif. Motivasi kerja yang tinggi, kompensasi yang memadai, dan disiplin kerja yang konsisten masing-masing berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Salsabilla Dwi Afifah, Kusuma Agdhi Rahwana dan Arga Sutrisno (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Operator Jahit Konveksi Welas Asih Kota Tasikmalaya)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana pengalaman kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja di CV. Kasih Sayang Kota Tasikmalaya. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data dari 48 responden dengan menggunakan metode non-probabilitas sampling. Teknik analisis data yang dipergunakan mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji regresi, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), signifikansi uji T, serta uji F. Temuan studi menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan dan pengalaman kerja tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja. Namun, kedisiplinan dalam bekerja memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sebuah penelitian dilakukan untuk mengeksplorasi kaitan antara kedisiplinan dalam bekerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut, baik saat dianalisis secara terpisah maupun bersama-sama. Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh dari pengalaman kerja lebih dominan daripada kedisiplinan dalam bekerja terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Nizar Alfi Naufal, Kusuma Agdhi Rahwana, dan Dudu Risana (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan AN Sport Tasikmalaya”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh disiplin kerja dan intensi untuk berpindah pekerjaan terhadap kinerja staf di divisi produksi konveksi AN Sport Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan metodologi kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 50 responden yang merupakan karyawan Konveksi AN Sport Tasikmalaya, yang dipilih berdasarkan populasi yang diketahui mencapai 50 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan secara langsung.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Muslim Faizal, Pulung Puryana, dan Irhannah (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Upaya Pendisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak lingkungan kerja fisik dan upaya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Produksi Konveksi Kain Ruf. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana faktor-faktor tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan, dengan fokus khusus pada pengaruh lingkungan kerja fisik. Divisi Produksi Konveksi Kain Ruf tertarik untuk memahami bagaimana inisiatif disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di divisi tersebut. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Temuan dari penelitian

menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dianggap baik, upaya untuk menjaga disiplin kerja dianggap sangat baik, dan kinerja personel di Divisi Produksi Konveksi Kain Ruf dinilai sangat tinggi. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa hasil pengujian hipotesis statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik, upaya disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hasil pengujian secara individual juga menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun upaya disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Sapta Resita Putri, dan Agoes Ganesha Rahyuda (2021) dengan judul “Peran Stres Kerja Dalam Memeditasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi potensi hasil yang dapat diraih oleh sebuah bisnis melalui kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan. Kinerja yang kurang memuaskan dapat berdampak negatif pada reputasi perusahaan serta menghambat kemajuan dalam mencapai tujuan organisasi. Fokus penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja sebagai faktor mediasi terhadap kinerja karyawan. Partisipasi dalam penelitian ini melibatkan 42 karyawan yang mengisi kuesioner, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis jalur digunakan sebagai metode statistik untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja mereka. Di sisi lain, stres kerja dikaitkan dengan penurunan kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa stres kerja berfungsi sebagai moderator dalam pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa penelitian di masa depan perlu mengambil pendekatan yang lebih beragam dengan melibatkan partisipan dan lokasi penelitian yang lebih bervariasi untuk memahami lebih dalam tentang kinerja karyawan.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Sri estari dan Rhofana Rizky Rika (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi PT. Ria Panas Sipohon RPS Service”. Penelitian ini bertujuan untuk menilai seberapa besar dampak Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ria Panas Sipohon, melibatkan 48 karyawan tetap sebagai responden. Pendekatan yang digunakan mencakup analisis asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan berganda, analisis korelasi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, serta uji t dan uji f. Berdasarkan analisis korelasi berganda, ditemukan bahwa korelasi antara komunikasi dan lingkungan kerja adalah 0,770 atau 77,0%, menandakan adanya hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 59,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor lain mempengaruhi sebesar 40,7%. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa baik komunikasi (X1) dengan nilai thitung 7,555 dan lingkungan kerja (X2) dengan nilai thitung 5,810 memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Meribet Hutagalung dan Yuli Triastuti (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Abadi Bersama”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. Eternal Grace Together dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi, dan kedisiplinan. Di PT. Anugerah Abadi Bersama, 100 karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian untuk penelitian ini. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, mencakup uji F, uji t, analisis regresi linier berganda, analisis deskriptif, dan deskripsi data penelitian. Dari penelitian ini, dihasilkan tiga kesimpulan utama yang sejalan dengan premis yang dikemukakan, yaitu: Secara keseluruhan, lingkungan kerja memiliki dampak yang sangat kecil terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Abadi; motivasi dipengaruhi secara parsial terhadap kinerja pegawai; dan disiplin kerja dipengaruhi secara signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Sendi Saputra, Kusuma Agdhi Rahwana, Ai Kusmiati Asyiah (2023) dengan judul “Influence Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance (Census on employees of the Laa Tansa Convection and Embroidery Tasikmalaya”. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan dan perbandingan terhadap produktivitas pegawai di Sulaman Tasikmalaya dan Laa Tansa Konveksi. Metode penelitian yang diterapkan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei, dengan jumlah responden sebanyak tiga puluh lima orang. Penelitian ini melibatkan pengumpulan data primer dan sekunder melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki dampak simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hingga pada tingkat tertentu. Sementara itu, kinerja karyawan secara substansial dipengaruhi, setidaknya sebagian, oleh motivasi kerja.
14. Penelitian yang dilakukan oleh Ushe Makambe, Gaone Joy Motlatsi Moeng (2020) dengan judul “The Effects Of Leadership”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menjelaskan penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di bagian disiplin Perum Peruri. Studi ini melibatkan partisipasi karyawan di departemen disiplin dengan menggunakan metode studi literatur, studi kasus, dan analisis portofolio dari kegiatan penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan alat analisis triangulasi. Sampel penelitian terdiri dari 7 orang yang meliputi Kepala Bagian, Supervisor, Staf, dan Admin Unit Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakpatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan mengakibatkan absensi kosong dalam sistem Employee Self Service (ESS). Hal ini terutama disebabkan oleh kelalaian dalam mematuhi peraturan perusahaan terkait izin atau kepegangan dari perusahaan karena alasan pribadi. Ketiadaan kepatuhan ini berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Diana Elvianita Martanti, Eva Sofiatul Imanah (2019) dengan judul “Analysis Of Employee Wage System (Case Study On Brokerage

UMKM In Sukosewu Village, Blitar)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi sistem pengupahan pegawai pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Blitar, dengan fokus khusus pada UMKM Rumah Bros. Metode pengumpulan data yang digunakan mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menerapkan teknik Triangulasi Data, Triangulasi Metode, dan Triangulasi Teori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian karyawan di UMKM Rumah Bros telah diimplementasikan dengan efektif. Hal ini dapat diamati melalui struktur dan proses yang melibatkan komponen operasional, dokumen yang digunakan, pencatatan akuntansi, dan kebijakan pengupahan yang telah ditetapkan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini melakukan riset yang akan dijalankan oleh penulis Yenny Retno Utari (2023) yang judulnya “Analisis Faktor Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Kota Jakarta Selatan.</p> <p>(Aditya Trisna dan Eddy Guridno) Tahun : 2021</p> <p>Jurnal : Jurnal Vol.17,No.2,Juli 2021, Hal (127-140) p-ISSN: 0215-143X   e-ISSN: 2797-8966</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Kerja</li> <li>2. Disiplin Kerja</li> <li>3. Lingkungan Kerja</li> <li>4. Kinerja Karyaswan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian ini mengandalkan data utama yang terdiri dari kuesioner yang disebar kepada 100 karyawan PT. Saiba Cipta Selaras.</li> <li>2. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan penggunaan perangkat lunak SPSS untuk mengolah data.</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras adalah kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk meningkatka</p>

					nya.
2.	<p>Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Maudiza Group Malang</p> <p>(Nafisa Nur Aini, Abdul Khadir Jaelani dan M. Khoirul ABS) Tahun : 2020 Jurnal : eJrm Vol. 09 No. 07</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Konveksi Maudiza Group Dan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Konveksi Maudiza Group.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja</li> <li>2. Disiplin Kerja</li> <li>3. Kepuasan Kerja</li> <li>4. Kinerja Karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian ini melibatkan 40 responden yang semuanya merupakan pekerja. Pengambilan sampel secara menyeluruh dilakukan, di mana setiap individu dalam populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan data primer.</li> <li>2. Penelitian ini mengandalkan dokumentasi dan kuesioner sebagai metode utama pengumpulan data.</li> <li>3. Teknik analisis data meliputi regresi berganda dan analisis deskriptif.</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja; (2) kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh motivasi; (3) kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh disiplin kerja; dan (4) kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kinerja karyawan.</p>

Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Batik Masytha Tailor". Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama Surabaya. Tujuan penelitian ini yakni

<p>3.</p>	<p>Karakteristik Pekerjaan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koveksi CV. Star Nine Tritunggal</p> <p>(Erisa Amelia, Mohammad Yaskun, dan Moh. Muklis Sulaeman) Tahun : 2021</p> <p>Jurnal : JEKMA Vol. 2 No. 4 Juli 2021 ISSN 2715-9094</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengenali secara parsial dan secara simultan mana variabel yang paling dominan pada karakteristik pekerjaan, motivasi dan disiplin kerja pada Konveksi CV. Star Nine Tritunggal</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaaa n</li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. Disiplin kerja</li> <li>4. Kinerja Karyawa n</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup penggunaan kuesioner, wawancara, dan observasi.</li> <li>2. Analisis data dilakukan dengan berbagai uji statistik, termasuk uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji f, uji validitas, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji korelasi berganda, dan uji t.</li> </ol>	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kualitas kerja semuanya memiliki nilai uji t yang, jika dilihat secara keseluruhan, menunjukkan dampak besar terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji f, diketahui bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kualitas kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan di Konveksi CV Star Nine Trinity dipengaruhi secara signifikan oleh variabel disiplin kerja, yang nilainya ditentukan berdasarkan hasil pengujian menggunakan</p>
-----------	--	---	---	--	---



					n beberapa model regresi linier.
4.	<p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan BUMN Konveksi Jombang (Faradillasandi , Jojok Dwiridotjahjono) Tahun : 2023</p> <p>Jurnal : MSEJ Vol 4(3) 2023: 3433-3445</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh penetapan harga (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan BUMN Konveksi Jombang.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi</li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. Disiplin Kerja</li> <li>4. Kinerja Karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah sampel terdiri dari 47 responden yang merupakan karyawan di Perusahaan Konveksi BUMN.</li> <li>2. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah probabilitas sampling dengan penerapan teknik analisis regresi linier berganda.</li> </ol>	<p>Berdasarkan penelitian di Badan Usaha Milik Negara Konveksi Jombang, disimpulkan bahwa penghargaan, motivasi, dan kedisiplinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.</p>
5.	<p>The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance Department Cv. Jasa Karya Nusantara Banjar City</p> <p>(Daffa Annasya Fahrani, Barin Barlian, dan Ai Kusmiati Asyiah3) Tahun : 2023</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial antara Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV.Jasa Karya Nusantara Kota Banjar.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja</li> <li>2. Kompensasi</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian ini menerapkan metodologi survei dengan pendekatan kuantitatif.</li> <li>2. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah metode sampel jenuh, dengan jumlah sampel mencapai 50 orang.</li> <li>3. Pengumpulan data dilakukan melalui distribusi</li> </ol>	<p>Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dampak besar dari kinerja pekerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan gaji yang dilakukan secara bersamaan. Disiplin kerja memengaruhi kinerja</p>

	<p>Jurnal : Journal of Management, Economic, and Accounting, Vol. 2 No. 2 July-December 2023 page: 409–422 e-ISSN : 2962-4134</p>			<p>kuesioner, baik secara daring maupun luring. Datayang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung.</p> <p>4. Alat analisis yang dipergunakan pada penelitian ini yakni regresi berganda melalui penggunaan SPSS 26</p>	<p>karyawan, secara parsial. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi secara parsial.</p>
6.	<p>Produktivitas Kerja dan Hubungannya dengan Motivasi, Upah, Kedisiplinan Kerja Karyawan (Wida Wulandari dan Nuril Lailiyah) Tahun : 2022</p> <p>Jurnal : JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan Vol.6 No.2 November2022. DOI: 10.26740/jpeka.v6n2.p149-160</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji signifikansi motivasi, upah, kedisiplinan dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan konveksi serta mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produktivitas Kerja</li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. Upah</li> <li>4. Kedisiplinan Kerja Karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendekatan dalam pemilihan sampel penelitian ini mengadopsi Non-Probability Sampling, dengan penggunaan khusus jenis sampling jenuh.</li> <li>2. Data yang terkumpul dianalisis melalui metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 16.0..</li> <li>3. Dalam penelitian ini menggunakan 35 responden</li> </ol>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa motivasi, upah dan kedisiplinan masing – masing berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan. Sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat jika motivasi karyawan dalam bekerja tinggi, upah yang diberikan layak dan karyawan disiplin dalam melaksanakan Penelitian</p>

					menunjukkan bahwa motivasi, penghargaan finansial, dan kedisiplinan semuanya memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, penting untuk memastikan tingginya tingkat keterlibatan karyawan, memberikan kompensasi yang sesuai, dan menegakkan disiplin dalam pelaksanaan tugas mereka.
7.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Operator Jahit Konveksi Welas Asih Kota Tasikmalaya)  (Salsabilla Dwi	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan oleh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap	Penelitian ini menggunakan variabel : 1. Disiplin Kerja 2. Pengalaman Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Tipe penelitian ini yaitu bermetode kuantitatif. 2. Berjumlah sampel dengan banyak 48 responden 3. Menerapkan strategi non-probability sampling untuk pengumpulan data	Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak yang signifikan dan berpengaruh

	<p>Afifah, Kusuma Agdhi Rahwana, dan Arga Sutrisna) Tahun : 2022</p> <p>Jurnal : ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol.1, No.8, Juli 2022 ISSN : 2810-0581 (online)</p>	<p>kinerja CV. Welas Asih Kota Tasikmalaya.</p>		<p>melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert sebagai alat pengukuran.</p> <p>4. Metode analisis data yang diterapkan mencakup uji validitas dan reliabilitas, analisis koefisien korelasi (R), regresi, perhitungan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), serta pengujian signifikansi menggunakan uji T dan uji F.</p>	<p>besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan unsur disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadapnya. Penelitian ini mencakup pengujian kedua variabel secara terpisah maupun bersama-sama. Hasil penelitian mengungkap adanya korelasi yang kuat antara disiplin kerja dan pengalaman kerja, dengan keduanya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pengaruh dari pengalaman kerja terbukti lebih dominan daripada kontribusi yang diberikan</p>
--	--	---	--	--	---

					oleh variabel disiplin kerja.
8.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan AN Sport Tasikmalaya</p> <p>(Nizar Alfi Naufal, Kusuma Agdhi Rahwana, dan Dudu Risana) Tahun : 2023</p> <p>Jurnal : : Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi: Vol. 2 No.4 November 2023 e-ISSN: 2963-5292 - p-ISSN: 2963-4989, Hal 168-177 DOI: <a href="https://doi.org/10.58192/profit.v2i4.1376">https://doi.org/10.58192/profit.v2i4.1376</a></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan turnover intention terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi konveksi AN Sport Tasikmalaya</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja</li> <li>2. Turnover Intention</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 50 responden yang merupakan karyawan Konveksi AN Sport Tasikmalaya, berdasarkan pada jumlah populasi yang diketahui sebanyak 50 orang.</li> <li>2. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung.</li> </ol>	<p>Secara simultan disiplin kerja dan turnover intention berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk variabel turnover intention tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

mengetahui dan menganalisis faktor yang berpengaruh variabel independent Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja dan variabel dependen Kinerja Karyawan. Penelitian dilakukan melalui penggunaan metode kuantitatif. Total populasi pada penelitian ini sebanyak 30 orang pekerja di Rumah Batik Masytha Tailor. Sampel penelitian ini diperoleh melalui prosedur sampling jenuh atau sensus. Pendekatan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Rumah Batik Masytha Tailor secara daring. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda, dengan perangkat lunak SPSS 25 sebagai alat analisisnya.

Berdasarkan hasil temuan GAP dalam penelitian terdahulu, peneliti mengajukan usulan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Batik Masytha Tailor Jombang”

9.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Upaya Pendisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth</p> <p>(Muslim Faizal, Pulung Puryana dan Irhammah) Tahun : 2021</p> <p>Jurnal : MART – Study &amp; Management Research   Vol. XVIII No. 2 – 2021 E-SSN : 2829-4076</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik dan upaya pendisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi Konveksi Ruf Cloth.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja Fisik</li> <li>2. Pendisiplinan</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metodologi deskriptif dan asosiatif.</li> <li>2. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel.</li> </ol>	<p>Dari hasil pengujian individual, terlihat bahwa faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja fisik dan upaya disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
----	--	--	---	--	--

## 2.2 Tinjauan Teoritis

### 2.2.1 Motivasi Kerja

Menurut (Amelia et al., 2021) motivasi mengacu pada kekuatan internal yang memicu minat individu untuk bekerja dan menghasilkan rasa puas. Motivasi merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk menggunakan pengalaman, keterampilan, energi, dan waktu mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau komersial.

Menurut (Utami & Welas, 2019) motivasi kerja merujuk pada atribut yang cukup vital bagi setiap Sumber Daya Manusia (SDM), dikarenakan memiliki dampak langsung pada kelangsungan hidup suatu organisasi dan tingkat produktivitasnya.

Sesuai dengan definisi tersebut, dapat ditarik simpulan bahwasanya motivasi ialah dorongan internal yang memacu semangat dedikasi seseorang untuk menggunakan keterampilan dan waktu dengan maksimal guna mencapai tujuan organisasi, berkontribusi pada keberlangsungan hidup Perusahaan dan mempengaruhi tingkat produktivitas secara keseluruhan.

Ada pun beberapa Indikator motivasi kerja menurut (Dwiridotjahjono, 2023) yaitu :

10.	<p>Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>(Ni Made Sapta Resita Putri dan Agoes Ganesha Rahyuda) Tahun : 2019 Jurnal : E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 12, 2019 : 7370-7390 ISSN : 2302-8912 DOI: <a href="https://doi.org/10.24843/EJMUNU.D.2019.v08.i12.p23">https://doi.org/10.24843/EJMUNU.D.2019.v08.i12.p23</a></p>	<p>Tujuan organisasi dapat dicapai dengan kinerja SDM perusahaan. Kinerja yang buruk akan berdampak pada citra perusahaan dan tentunya memperlambat proses dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta peran stres kerja sebagai variabel pemediasi.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Setres Kerja</li> <li>2. Beban Kerja</li> <li>3. Lingkungan Kerja</li> <li>4. Kinerja Karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah sampel penelitian ini terdiri dari 42 karyawan yang telah mengisi kuesioner.</li> <li>2. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh.</li> <li>3. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur.</li> </ol>	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh beban kerja. Temuan tambahan mendukung gagasan bahwa tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi negatif oleh stres yang terkait dengan pekerjaan. Penelitian ini juga menemukan bahwa hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dimediasi oleh stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan</p>
-----	---	--	--	--	--

					<p>penelitian selanjutnya mampu meneliti kinerja karyawan dengan responden dan lokasi penelitian yang lebih kompleks. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi serta pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan terkait kinerja karyawan.</p>
11.	<p>Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi PT. Ria Panas Sipoholon Rps Service</p> <p>(Sri Lestari dan Rhofana Rizky Rika) Tahun : 2022</p> <p>Jurnal : KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 5 No. 1 – Desember 2022</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ria Panas Sipoholon</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode yang diterapkan adalah analisis berdasarkan asumsi konvensional.</li> <li>2. Topik yang dibahas mencakup analisis regresi sederhana dan berganda, analisis korelasi sederhana dan berganda, koefisien determinasi, serta pengujian menggunakan uji t dan uji f.</li> </ol>	<p>Hasil penelitian dari analisis korelasi berganda menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.</p>



12.	<p>Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Abadi Bersama</p> <p>(Meribet Hutagalung dan Yuli Triastuti) Tahun : 2019</p> <p>Jurnal : JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA Vol. 21 No. 02 – AUG 2019 DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v21i2.328">http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v21i2.328</a> <a href="http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw">http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw</a> e-ISSN 2620-388X p-ISSN 1411-710X</p>	<p>Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan</li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. Disiplin Kerja</li> <li>4. Kinerja Karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sebanyak 100 karyawan digunakan sebagai sampel penelitian di PT. Anugerah Abadi Bersama.</li> <li>2. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, termasuk analisis regresi linier berganda, analisis deskriptif, dan deskripsi data. uji F dan uji t.</li> </ol>	<p>Ketiga hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: Di PT. Anugerah Abadi Bersama, dampak besar terhadap kinerja pegawai antara lain disebabkan oleh disiplin kerja; motivasi juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara keseluruhan.</p>
13.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (<i>Sensus pada karyawan Konveksi dan Bordir Tasikmalaya</i>)</p> <p>(Aditya Sendi Saputra, Kusuma)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial secara simultan dan parsial antara disiplin kerja dan motivasi</p>	<p>The Variables in this study :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja</li> <li>2. Motivasi Kerja</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode kuantitatif dipergunakan sebagai teknik penelitian. Sampel terdiri dari tiga puluh lima responden.</li> <li>2. Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini.</li> </ol>	<p>Temuan studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh insentif kerja dan disiplin kerja</p>

	<p>Agdhi Rahwana dan Ai Kusmiati Asyiah) Tahun : 2023</p> <p>Jurnal : Journal of Management, Economic, and Accounting, Vol. 2 No. 2 July-December 2023 page: 151-162 e-ISSN : 2962-4134</p>	<p>kerja terhadap kinerja karyawan Laa Tansa Konveksi dan Bordir Tasikmalaya</p>		<p>3. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner. Pendekatan analitis yang digunakan adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 25.</p>	<p>secara bersamaan. Disiplin di tempat kerja memiliki dampak besar terhadap produktivitas pekerja, setidaknya sebagian. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi secara signifikan, setidaknya sebagian, oleh motivasi kerja.</p>
14.	<p>Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bagian Disiplin Perum Peruri</p> <p>(Rafika Indra Pratama, Wike Pertiwi, July Yuliani)</p> <p>Tahun : 2022</p> <p>Jurnal : Jurnal Mantik</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bagian Disiplin Perum Peruri.</p>	<p>The Variables in this study :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja</li> <li>2. Kinerja Karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian ini, metode yang dipergunakan yaitu metode deskriptif kualitatif.</li> <li>2. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 7 (tujuh) orang pegawai yang terdiri dari Kepala Seksi, Supervisor, Staff, dan Admin Unit Kerja.</li> <li>3. Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi.</li> </ol>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakpatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada menyebabkan masalah tidak tepat waktu sehingga menyebabkan absen kosong pada sistem Employee Self Service (ESS) karena tidak diterapkannya peraturan perusahaan mengenai izin</p>

					terlambat atau meninggalkan perusahaan untuk keperluan pribadi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
15.	<p>Analisis Sistem Pengupahan Karyawan (Studi Kasus pada UMKM Pialang di Desa Sukosewu, Blita)</p> <p>(Diana Elvianita Martanti, Eva Sofiatul Imanah) Tahun : 2019</p> <p>Jurnal : JARES, Vol. 4 No. 1 March, 2019; p-ISSN: 2502-826X; e-ISSN: 2503-1163</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan karyawan pada UMKM di Kabupaten Blitar yaitu UMKM Rumah Bros.</p>	<p>The Variables in this study :</p> <p>1. Kompensasi</p>	<p>1. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi, dokumentasi, dan wawancara.</p> <p>2. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan trigulasi data, trigulasi metode dan trigulasi teori</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian karyawan pada UMKM Rumah Bros sudah dilakukan dengan cukup baik. Hal tersebut terlihat melalui jaringan dan prosedur yang meliputi fungsi-fungsi bagian yang terkait, dokumen yang digunakan, catatan akuntansi yang digunakan, dan sistem pengupahan yang diterapkan.</p>

- 1) Kebutuhan Fisik, mengacu pada persyaratan infrastruktur di tempat kerja untuk mendukung aktivitas pekerjaan, seperti fasilitas yang memfasilitasi penyelesaian tugas di kantor.

Sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya, tinjauan empiris dan tinjauan teori, penulis menemukan hal yang perlu dibahas pada studi kasus yang ada dalam penelitian ini, yang mencakup variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Masalah yang difokuskan dalam penelitian ini yaitu kurangnya motivasi kerja karyawan sehingga menghambat menyelesaikan pekerjaan, karyawan yang sering tidak hadir pada jam kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti sesama karyawan yang tidak saling berkomunikasi, pimpinan yang mementingkan dirinya sendiri jarang berinteraksi dengan karyawannya. Penelitian ini dilangsungkan melalui penggunaan metode analisis regresi linier berganda dengan berbantuan aplikasi SPSS 29. Mencakup populasi dengan banyak 30 responden. Sehingga, pembahasan yang diuraikan pada penelitian ini yakni faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Batik Masytha Tailor.

- 2) Kebutuhan Rasa Aman, membutuhkan stabilitas dan perlindungan dari ancaman seperti ketakutan, kecemasan, dan bahaya, serta jaminan akan keselamatan fisik.
- 3) Kebutuhan Sosial, ketika individu berinteraksi secara positif satu sama lain untuk memenuhi kepentingan bersama dalam masyarakat.
- 4) Kebutuhan Akan Penghargaan, meliputi pengakuan dan apresiasi terhadap pencapaian individu, seperti keinginan akan prestise, posisi yang dihormati, perhatian, atau ketenaran.
- 5) Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan, diperlukan untuk mencapai aspirasi individu, seperti motivasi yang diperlukan dalam kepemimpinan.

### 2.2.2 Disiplin Kerja

Menurut (Fahrani et al., 2023) disiplin kerja mengacu kepada kesadaran serta ketersediaan seluruh hal yang diberlakukan di organisasi dan juga berbagai norma sosial yang masih diberlakukan.

Sementara Menurut (Afifah et al., 2022) disiplin dalam bekerja adalah sebuah potensi yang tumbuh di dalam individu karyawan dan dapat mendorong mereka untuk secara sukarela melakukan penyesuaian dirinya pada kebijakan, peraturan, serta nilai-nilai yang tinggi terkait perilaku dan pekerjaan.

Sesuai dengan definisi tersebut, dapat ditarik simpulan bahwasanya disiplin mengacu pada kesadaran serta ketersediaan dalam mengikuti norma-norma dan peraturan organisasi yang menjadi kekuatan yang membantu karyawan menyesuaikan diri dengan keputusan, nilai, dan perilaku tinggi dalam lingkungan kerja. Adapun Indikator-indikator Disiplin Kerja menurut (Wulandari & Lailiyah, 2022) yaitu :

- 1) Kehadiran  
Karyawan yang kurang disiplin cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, yang mencerminkan kurangnya kedisiplinan saat bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan

Karyawan yang patuh terhadap standar kerja akan mematuhi protokol kerja dan konsisten dalam mengikuti parameter yang diatur oleh organisasi.

- 3) Ketaatan pada standar kerja  
Kepatuhan terhadap persyaratan kerja tercermin dalam sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan tepat sesuai dengan yang diberikan kepada mereka.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi  
Karyawan yang sangat waspada akan menggunakan sumber daya dengan efektif dan efisien serta selalu bekerja dengan hati-hati, metode, dan cermat.
- 5) Bekerja etis  
Melakukan pekerjaan dengan integritas moral merupakan bagian dari disiplin kerja karyawan, karena hal ini menunjukkan tindakan yang sesuai dengan standar etika dan tata krama dalam bekerja.

### **2.2.3 Lingkungan Kerja**

Menurut (Lingkungan et al., 2019) lingkungan kerja mengacu pada komponen yang cukup krusial didalam karyawan menjalankan kegiatan bekerjanya

Lingkungan kerja yang optimal adalah lingkungan yang mampu menciptakan suasana yang nyaman dan memfasilitasi karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi positif terhadap kinerja dan produktivitas mereka (Kompensasi et al., 2021)

Sesuai dengan definisi tersebut, dapat ditarik simpulan bahwasanya lingkungan kerja adalah faktor krusial dalam aktivitas bekerja karyawan yang optimalnya menciptakan rasa nyaman dan mempengaruhi kinerja mereka.

Ada keterkaitan yang kuat antara faktor-faktor yang menunjukkan kondisi lingkungan dengan variabel-variabel yang menggambarkan lingkungan kerja. Menurut (Nabawi, 2019), terdapat beberapa indikator penting yang menggambarkan indeks lingkungan kerja, yaitu

1. Pencahayaan
2. Suhu Udara
3. Keamanan Kerja
4. Hubungan Karyawan

Indikator-indikator ini mencakup berbagai aspek lingkungan, baik fisik maupun non-fisik. Dengan memperhatikan indikator-indikator ini, kita dapat mengevaluasi seberapa baik kinerja lingkungan kerja dalam suatu organisasi.

#### **2.2.4 Kinerja Karyawan**

Menurut (Saputra et al., 2023) kinerja karyawan mencerminkan perolehan atas sebuah sistem yang telah ditetapkan serta dicapai dalam jangka waktu khusus sesuai dengan kesepakatan atau persyaratan yang sudah diatur terlebih dahulu.

Sedangkan menurut (Pandi, 2018) di sisi lain, kinerja merujuk pada perolehan kerja yang bisa didapat oleh individu ataupun sekelompok individu pada sebuah organisasi yang mengacu pada tanggungjawab serta wewenang yang diberikan kepada mereka, guna memenuhi capaian tujuan organisasi dengan cara yang sah, selama tidak menyalahi hukum atau moralitas yang mengganggu etika.

Berdasarkan definisi tersebut dapat ditarik simpulan bahwasanya Kinerja karyawan merujuk pada sebuah perolehan kerja yang sudah tercapai oleh individu saat menjalankan kewenangan, tugas serta tanggungjawabnya guna memenuhi capaian tujuan organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan sesuai dengan perspektif (Mangkunegara, 2017) ada 4 (empat) aspek sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja, merupakan ukuran yang harus dipenuhi pada lingkungan kerja
- 2) Kuantitas Kerja, merupakan banyak total pekerjaan yang harus diselesaikan.
- 3) Kendala Kerja, terkait ketergantungan karyawan dengan menilai kemampuan mereka dalam mengikuti instruksi, mengambil inisiatif, serta bekerja dengan teliti dan tekun.
- 4) Sikap Kerja, mencakup pandangan terhadap organisasi, sesama rekan kerja, dan kerjasama.

### **2.3 Pengaruh Antar Variabel**

Peneliti mengeksplorasi hubungan antara variabel dan hipotesis dalam penelitian ini, dengan merujuk pada latar belakang studi, rumusan masalah, kerangka teori, dan kerangka model analisis, sebagai berikut.

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

Diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Nafisa Nur et al., (2020); Erisa Amelia et al., (2021); Faradillasandi et al., (2023) dengan hasil motivasi kerja memengaruhi kinerja pekerja secara signifikan parsial. Sehingga, Motivasi Kerja berpengaruh untuk memberi instruksi pada karyawan.

H<sub>1</sub>: Motivasi berdampak signifikan secara parsial atas kinerja pekerja.

#### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Daffa Annasya et al., (2023); Salsabilla et al., (2022); Nizar Alfi et al., (2023) dengan hasil

disiplin kerja memengaruhi kinerja pekerja secara signifikan parsial. Sehingga, pada penelitian ini hipotesisnya yaitu:

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berdampak signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja

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

Didukung studi sebelumnya oleh Ni Made Sapta et al., (2019); Sri Lestari et al., (2022); Muslim Fizal et al., (2021) dengan hasil lingkungan kerja berdampak signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja. Sehingga, pada penelitian ini hipotesisnya yaitu:

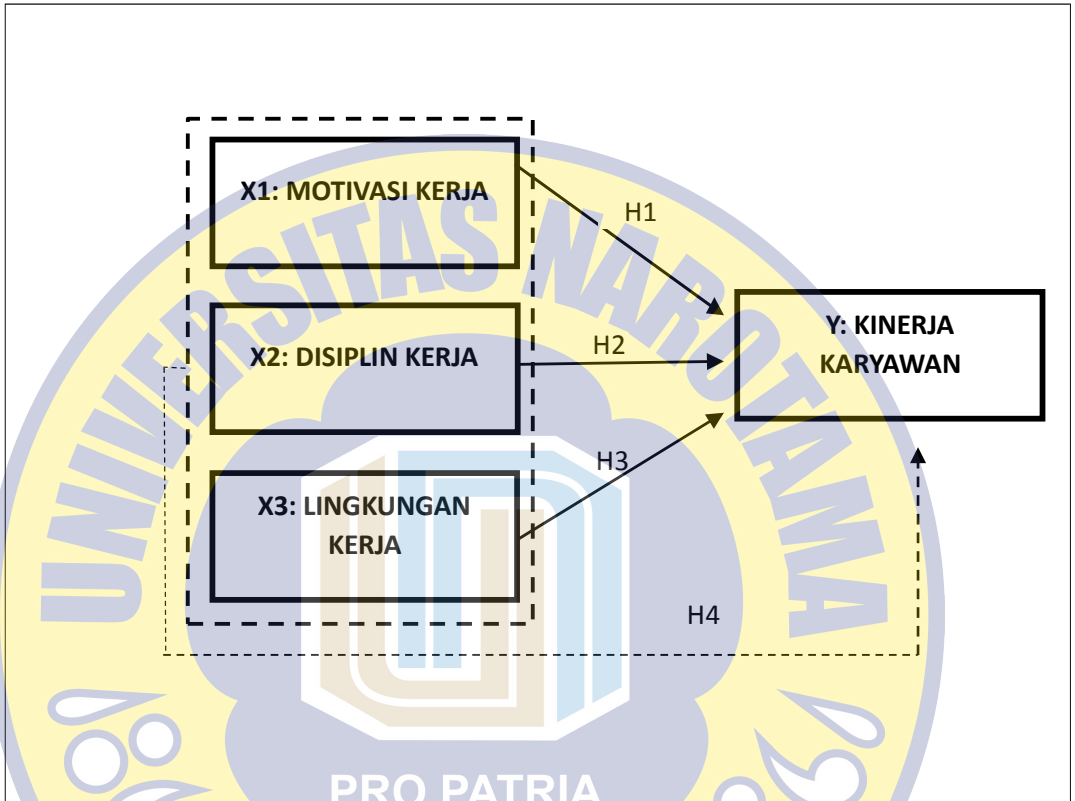
H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja

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

Didukung studi sebelumnya oleh Meribet Hutagalung dan Yuli Triastuti (2019) dengan hasil Lingkungan kerja, Motivasi dan disiplin Kerja berdampak signifikan secara parsial ataupun simultan atas kinerja pekerja. Sehingga, pada penelitian ini hipotesisnya yaitu:

H<sub>4</sub>: Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin Kerja berdampak signifikan dengan cara simultan atas kinerja pekerja.

## 2.4 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

### Keterangan:

- : Parsial
- : Simultan

## 2.5 Hipotesis

(Faizal, M., & Puryana, 2021) mengungkapkan bahwa hipotesis yaitu pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen.



H<sub>1</sub>: Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja (Y).

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja (Y).

H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja (Y).

H<sub>4</sub>: Motivasi Kerja (X1), disiplin kerja (X2), serta Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan dengan cara simultan atas kinerja pekerja.

