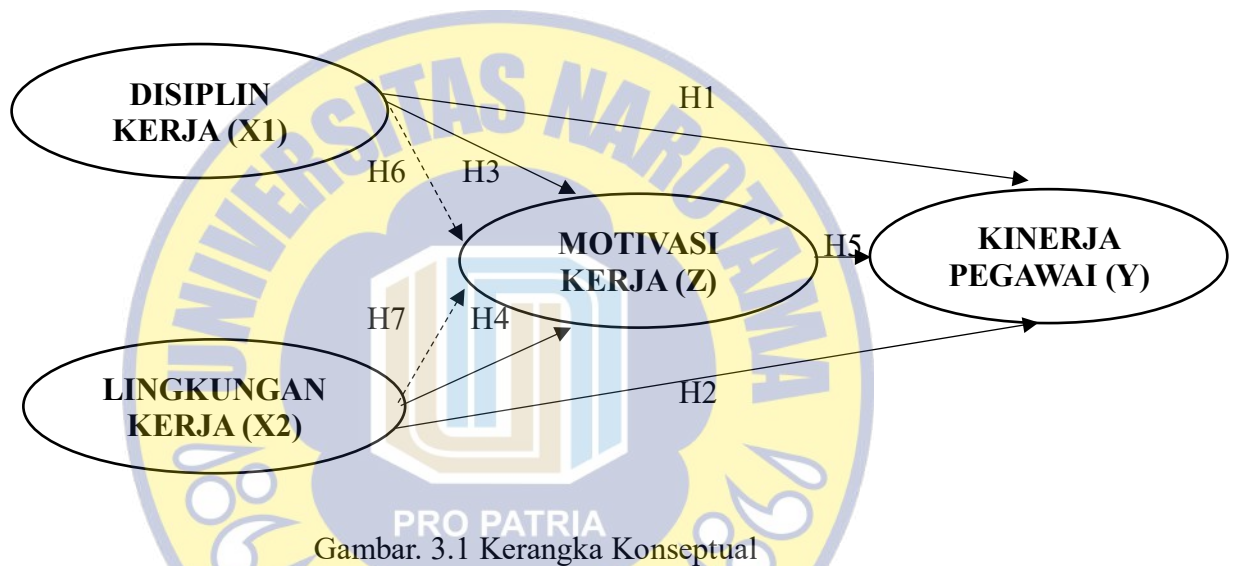


BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan telaah teoritis yang diajukan dalam penelitian ini, maka dikembangkan model konseptual sebagai kerangka pemikiran dari penelitian ini seperti gambar dibawah ini :



Gambar. 3.1 Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian yaitu:

3.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja pegawai karena semakin tinggi prestasi yang diraihinya. Disiplin merupakan

kepatuhan, kesediaan, kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan, karena disiplin pegawai lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehinggakaan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa (Siswadi & Arif, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maharani dkk., 2022), (Yusnandar & Hasibuan, 2021), (Muis & Hasibuan, 2021), (Farisi & Lesmana, 2021), (Astuti & Pratama, 2021), (Azhar dkk., 2020), (Daulay dkk., 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H1: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan adalah suatu kondisi yang ada disekitar pegawai dapat mempengaruhi suatu kinerja baik itu baik maupun buruk. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Andriany, 2019).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria

yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Handayani & Daulay, 2021), (Siswadi dkk., 2021) (Nabawi, 2020), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Lestari, 2021), (Sinambela & Tanjung, 2018), (Yusnandar, 2019) dan (Julita & Arianty, 2018) (Daulay dkk., 2021) (Handayani & Daulay, 2021) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Disiplin kerja merupakan proses pertumbuhan bagi pegawai yang berminat. Disiplin juga merupakan proses pelatihan pegawai agar dapat terus berkembang dan menjadi lebih efektif dan efisien. Motivasi didefinisikan sebagai proses pengambilan keputusan kognitif yang memengaruhi ketekunan dan arah tujuan yang diarahkan tingkah laku (Jufrizen dkk., 2020) Motivasi bertujuan padausaha yang dapat membantu seseorang melakukan tindakan yang diinginkan (Mirawati dkk., 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rst dkk., 2019), (Hutajulu dkk., 2021), dan (Mirawati dkk., 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

H3: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

3.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian 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 kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Astuti & Iverizkinawati, 2019).

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang dapat berhasil dengan baik apabila disertai dengan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, khususnya pegawai secara optimal. Karena itu organisasi harus menyadari adanya teknik-teknik yang dapat digunakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup (Widyawati, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Frianto, 2013), (Kultsum, 2017) dan (Moulana dkk., 2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

H4: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

3.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Seorang pegawai tidak hanya dituntut untuk bekerja dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai, tetapi seorang pegawai juga harus dimotivasi oleh atasannya untuk dapat bekerja dengan baik, cermat dan penuh tanggung jawab atas pekerjaannya. Motivasi adalah suatu kegiatan yang menyebabkan seseorang

menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi berfungsi sebagai pendorong atau dorongan bagi pegawai agar mau bekerja dengan tekun demi tercapainya tujuan instansi dengan baik Selengkapnya tentang teks sumber ini (Prayogi & Yani, 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal (Suhanta dkk., 2022) Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daulay dkk., 2019).

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Maharani dkk., 2022), (Jufrizen & Noor, 2022), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Sembiring dkk., 2021), (Adhan & Prayogi, 2021), (Jufrizen dkk., 2021), (Astuti dkk., 2021) (Farisi dkk., 2021) (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Pasaribu & Tupti, 2021), (Siswadi & Arif, 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021) dan (Iskandar & Yusnandar, 2021) (Kurnia dkk., 2019), (Handayani dkk., 2021) yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H5: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Pada Variable Intervening

Disiplin adalah fungsi operator keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi pegawai yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019).

Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya (Jasman Syaripuddin Hasibuan & Silvy, 2019).

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dini Febriola (2023) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

H6: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Pada Variable Intervening

3.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Pada Variabel Intervening

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Siagian & Khair, 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal.(Suhanta dkk., 2022)

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dini Febriola (2023) menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

H7: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Pada Variabel Intervening

