

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Disiplin Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah kesadaran seseorang yang menunjukkan sikap taat terhadap peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu organisasi. Disiplin berfungsi sebagai sarana komunikasi antara atasan dan pegawai guna menumbuhkan kesadaran serta kesediaan dalam menjalankan aturan organisasi. Oleh karena itu, disiplin perlu diterapkan dan ditegakkan secara konsisten. Tanpa adanya disiplin yang kuat dari pegawai, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi dalam mewujudkan targetnya dan menjadi pedoman penting dalam setiap aktivitas dari suatu organisasi atau pemerintahan (Hasibuan, 2007).

Berbagai definisi mengenai disiplin kerja telah dikemukakan, misalnya disiplin ditunjukkan ketika karyawan selalu hadir tepat waktu dan pulang sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan. Pemahaman tersebut mencerminkan bentuk aturan atau tuntutan yang berlaku dalam suatu organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dimaknai sebagai sikap atau perilaku, baik yang diatur secara tertulis maupun tidak tertulis, dalam lingkungan perusahaan (Hasibuan, 2009). Disiplin kerja dapat berupa sikap menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan baik secara tertulis atau tidak tertulis. Peraturan tersebut dapat dijalankan dengan baik dan tidak dilanggar oleh

para pegawai. Apabila terdapat pegawai yang melanggar, maka pegawai tersebut siap untuk menerima dan menjalankan sanksi yang akan diberikan oleh perusahaan berdasarkan ketentuan sanksi yang berlaku (Sastrohadiwiryono, 2003).

Bagi setiap pegawai, disiplin merupakan suatu kebiasaan yang harus diterapkan dalam melakukan pekerjaannya. Melalui disiplin, dapat dijadikan sebagai cara agar tercapainya hasil pekerjaan yang baik.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menjadi salah satu hal penting dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Baik berposisi sebagai atasan atau bawahan dalam suatu perusahaan, disiplin kerja perlu diperhatikan seperti bersikap baik dan menghindari adanya pelanggaran terhadap kebijakan atau peraturan yang berlaku di perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja para pegawai, yaitu:

#### **1. Besar kecilnya pemberian kompensasi**

Pemberian kompensasi kepada para pegawai menjadi salah satu cara menegakkan disiplin kerja dalam perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau memadai, maka para pegawai akan merasa senang dan nyaman sehingga dapat bekerja dengan sepenuh hati.

#### **2. Keberanian pimpinan dalam pengambilan keputusan**

Perlu adanya pimpinan yang tegas dan berani dalam mengambil suatu tindakan atau keputusan seperti dalam memberikan sanksi yang tegas kepada para pegawai apabila melanggar peraturan terkait kedisiplinan dalam bekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya

tindakan tegas tersebut, para pegawai akan sadar dan tidak akan melanggar peraturan yang berlaku sehingga lingkungan kerja menjadi lingkungan yang taat terhadap peraturan.

### **3. Ada tidaknya peraturan yang pasti**

Disiplin dapat ditegakkan oleh suatu perusahaan apabila terdapat kebijakan atau peraturan yang jelas dan telah disepakati bersama. Dengan peraturan yang pasti, seluruh pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut akan mengerti apa saja yang harus dilakukan dan tidak dapat dilanggar selama bekerja. Selain itu, para pegawai juga akan mengerti dan mendapatkan kepastian terkait peraturan dan sanksi yang akan diterima apabila melakukan pelanggaran.

### **4. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai**

Disiplin kerja yang baik dapat berupa adanya perhatian dari pimpinan kepada para pegawainya. Pimpinan kerja akan selalu dihargai oleh para pegawai karena dapat menciptakan lingkungan yang rukun dan nyaman, sehingga dapat mempengaruhi pegawai untuk tetap semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya dengan baik.

### **5. Ada tidaknya pengawasan oleh pimpinan**

Pimpinan dalam perusahaan bertanggung jawab atas pelaksanaan pengawasan agar tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan dari pimpinan tersebut dapat sesuai dengan kemampuan dan tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.

### 2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi sekaligus peningkatan kinerja pegawai. Melalui penerapan disiplin yang baik, pegawai menjadi lebih memiliki kesadaran serta kesediaan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Selain itu, disiplin juga berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja secara optimal dengan meminimalisasi risiko kerusakan pada peralatan maupun fasilitas akibat kelalaian atau kurangnya kehati-hatian.

Disiplin kerja dapat diwujudkan melalui upaya hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang ditetapkan perusahaan, serta kemampuan dalam menyelesaikan perbedaan pendapat di antara pegawai. Ketaatan terhadap aturan perusahaan mencerminkan sikap disiplin yang positif, sedangkan pelanggaran atau pengabaian terhadap aturan menunjukkan rendahnya tingkat disiplin pegawai.

Menurut Robbins (2001), terdapat beberapa indikator yang berpengaruh terhadap disiplin kerja, yaitu:

#### 1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu merujuk pada sikap atau perilaku pegawai yang tercermin dalam ketaatan terhadap ketentuan jam kerja, meliputi kehadiran, kepatuhan terhadap jadwal, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan benar. Ketidakpatuhan terhadap disiplin waktu berimplikasi pada munculnya kebiasaan negatif, seperti menunda pekerjaan, datang terlambat, maupun menyerahkan tugas tidak sesuai tenggat, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

#### 2. Disiplin Peraturan

Peraturan yang diberlakukan dalam suatu perusahaan atau instansi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis, bertujuan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan sikap loyalitas dan ketaatan dari pegawai terhadap komitmen serta aturan yang berlaku. Bentuk implementasinya dapat berupa kepatuhan terhadap tata tertib, pelaksanaan perintah, maupun penerapan ketentuan organisasi, termasuk dalam hal penggunaan seragam atau aturan berpakaian yang telah ditetapkan.

### **3. Disiplin Tanggungjawab**

Tanggung jawab pegawai mencakup kewajiban untuk menggunakan dan memelihara fasilitas kantor secara efektif. Hal ini bertujuan untuk memastikan kelancaran operasional dan aktivitas kantor. Selain itu, tanggung jawab juga dimanifestasikan melalui kesanggupan setiap pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Hasibuan dan Bahri, 2018), motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang membuat individu bersemangat serta merasa senang dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi tersebut terbentuk melalui interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya sehingga tercipta keselarasan dalam kebersamaan (Baljoon et al., 2018). Lebih lanjut, Jufrizen (2017) menegaskan bahwa motivasi menjadi elemen yang memengaruhi perilaku dan keinginan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan usaha maksimal demi mencapai hasil yang diharapkan. Dampak motivasi kerja dapat tercermin dalam peningkatan

produktivitas, kedisiplinan kehadiran, serta munculnya perilaku positif di tempat kerja. Motivasi dapat bersifat intrinsik, yakni berasal dari dalam diri individu, maupun ekstrinsik, yaitu dorongan dari pihak eksternal. Meskipun demikian, motivasi intrinsik dianggap lebih efektif karena muncul tanpa adanya paksaan, sehingga mendorong komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaan. Setiap individu memiliki tingkat motivasi yang bervariasi, dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu kinerja individu, di mana tinggi rendahnya motivasi sangat dipengaruhi oleh intensitas motivasi yang mampu dibangun oleh setiap pegawai (Maini, 2020). Selain itu, motivasi kerja juga menjadi tanggung jawab setiap individu sebagai upaya untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemandirian, serta meraih prestasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Sudarsono et al., 2021).

### **2.2.2 Tujuan dan Fungsi Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa tujuan dan fungsi motivasi kerja (Sardiman, 2007), yaitu:

1. Untuk mendorong kemauan dan keinginan dari seseorang untuk melakukan sesuatu, motivasi dapat menjadi motor penggerak dan semangat untuk melakukan tugas dan pekerjaan.
2. Untuk menentukan arah dan tujuan yang jelas. Dengan motivasi, pegawai dapat melakukan tugas atau pekerjaan dengan arah dan tujuan yang jelas sehingga kinerjanya dapat meningkat.
3. Untuk memilih dan menentukan tindakan yang seharusnya dikerjakan. Dengan motivasi, pegawai dapat melakukan tugas atau pekerjaan sesuai

dengan ketentuan yang benar agar dapat mencapai tujuan dan menghindari tindakan yang tidak bermanfaat.

Menurut (Hasibuan & Malayu, 2019), terdapat beberapa tujuan motivasi, yaitu:

1. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
2. Meningkatkan kinerja pegawai
3. Mempertahankan pegawai agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuannya

### **2.2.3 Jenis Motivasi**

Terdapat 2 (dua) jenis motivasi menurut (Hasibuan dan Malayu, 2019), yaitu:

#### **1) Motivasi Positif**

Motivasi positif merupakan bentuk dorongan yang diberikan pimpinan organisasi kepada pegawai melalui penghargaan atau apresiasi atas capaian kinerja yang telah ditunjukkan. Pemberian motivasi positif mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat serta meningkatkan kinerjanya. Bentuk penghargaan tersebut dapat berupa bonus finansial, fasilitas kerja, barang, maupun bentuk insentif lainnya.

#### **2) Motivasi Negatif**

Motivasi negatif merupakan jenis motivasi yang dimana pimpinan suatu organisasi memberikan sanksi atau hukuman untuk para pegawai-pegawainya yang bekerja tidak memenuhi standar pekerjaan yang telah ditentukan. Dengan pemberian sanksi atau hukuman tersebut, diharapkan

para pegawai dapat sadar dan memiliki rasa takut akan kesalahan, serta tidak mengulangi kesalahan lagi.

Sedangkan, menurut Anggalia (2014), terdapat 3 (tiga) jenis motivasi, yaitu:

**1) Motivasi Materil Insentif**

Jenis motivasi yang diberikan kepada pegawai yang dapat berupa uang dan barang yang memiliki nilai pasar sehingga dapat memberikan kebutuhan secara ekonomis. Contohnya adalah rumah dinas, kendaraan dinas, dan lain-lain.

**2) Motivasi Non-Materil Insentif**

Jenis motivasi yang diberikan kepada pegawai yang dapat berupa barang dan benda yang tidak bernilai pasar atau hanya memberikan kepuasan dan kebanggaan secara rohani. Contohnya adalah piagam, medali, dan lain-lain.

**3) Motivasi Kombinasi Materil dan Non-Materil Insentif**

Jenis motivasi ini diberikan kepada pegawai yang berupa gabungan antara benda atau barang yang dapat bernilai pasar atau tidak. Contohnya adalah dapat berupa uang, piagam, medali, dan lain-lain yang dapat memenuhi kebutuhan ekonomi sekaligus memenuhi kepuasan atau kebanggaan secara rohani.

#### **2.2.4 Indikator Motivasi Kerja**

Dalam melakukan suatu kerja, perlu adanya motivasi kerja yang mendasari para pegawai agar dapat memberikan kinerja yang maksimal. Menurut (Afandi,

2018), terdapat indikator motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai, yaitu:

### **1. Gaji atau Penghasilan**

Gaji atau penghasilan merupakan imbalan yang diterima pegawai sesuai dengan jabatan maupun beban pekerjaan yang dilaksanakan. Pemberian gaji yang layak dan proporsional dapat mendorong semangat kerja, meningkatkan kinerja, serta memperkuat kontribusi pegawai terhadap organisasi.

### **2. Balas Jasa**

Balas jasa dapat berupa bonus uang, barang, jasa, dan sesuatu yang dapat menjadi bentuk apresiasi untuk para pegawai. Balas jasa dapat meningkatkan kinerja para pegawai dikarenakan para pegawai tersebut dapat merasa senang karena apa yang dilakukan untuk perusahaan telah dihargai dan diapresiasi. Dengan demikian, para pegawai dapat meningkatkan kinerja yang semakin lama semakin bagus.

### **3. Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang disediakan untuk para pegawai. Fasilitas kerja dapat memacu semangat para pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan fasilitas kerja yang memadai, maka para pegawai akan semakin nyaman berada di lingkungan perusahaan tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai tersebut.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan suasana yang nyaman dan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja mendukung, pegawai akan betah dan nyaman saat bekerja di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, psikologi, dan kehidupan sosial dalam suatu perusahaan yang memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikis yang dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai saat bekerja (Annisa Nurhandayani, 2022). Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat dilihat dari bagaimana pegawai merasa betah dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal dan maksimal (Wirsanto, 2009).

Lingkungan kerja memberikan pengaruh penting terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan membuat pegawai menjadi lebih semangat dan memiliki motivasi kerja yang tinggi (Tiswanti Ayunasrah, 2022). Dengan adanya semangat dan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan merasa lebih fokus dan ingin berkontribusi lebih banyak dalam bekerja. Apabila lingkungan tidak mendukung, pegawai akan cepat merasa jenuh dan bosan sehingga kinerjanya dapat menurun dan dapat menyebabkan kesalahan dalam bekerja.

### **2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja memiliki beberapa jenis, yaitu (Sedarmayanti, 2011):

a) Lingkungan Kerja Fisik

Jenis lingkungan kerja yang kondisi dan keadaannya berbentuk fisik yang tersedia di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung dan tidak langsung. Contohnya adalah kondisi ruang kerja, kebisingan ruang kerja, kondisi penerangan, dan suhu ruang kerja.

b) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Jenis lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan rekan kerja atau hubungan dengan atasan. Contohnya adalah budaya perusahaan, tingkat kepuasan kerja pegawai, dan komunikasi antar rekan kerja.

### 2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tenang dan kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan tentram, sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal. Berikut macam-macam lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2011).

a) **Kondisi Penerangan**

Kondisi penerangan di ruang kerja memiliki pengaruh penting bagi pegawai dalam kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja. Dibutuhkan kondisi penerangan yang terang, namun tidak terlalu silau dikarenakan dapat merusak mata. Dengan demikian, perlu diperhatikan terkait kondisi penerangan di dalam ruang kerja.

b) **Suhu Ruang Kerja**

Suhu ruang kerja merupakan salah satu faktor penting dalam lingkungan kerja. Setiap manusia memiliki kondisi tubuh dengan temperatur yang berbeda-beda. Tubuh setiap manusia berusaha beradaptasi dan menyesuaikan dengan

perubahan yang terjadi di luar tubuh. Oleh karena itu, faktor suhu ruang kerja memiliki pengaruh penting dikarenakan jika kondisi suhu ruang terlalu dingin atau terlalu panas dapat menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman dan dapat mengurangi fokus dalam bekerja.

### c) **Kondisi Kebisingan**

Kondisi kebisingan di ruang kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam lingkungan kerja. Dalam bekerja, karyawan membutuhkan konsentrasi dan fokus sehingga tingkat kebisingan di ruang kerja perlu diperhatikan. Suara yang terlalu bising dapat mengganggu pegawai dalam bekerja dan sebaiknya dihindarkan agar dalam melakukan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

## **2.4 Kinerja Pegawai**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil keberhasilan dari seseorang secara keseluruhan selama periode atau masa waktu tertentu dalam melakukan pekerjaan berdasarkan target kerja yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya (Rivai dan Basri, 2005). Setiap perusahaan atau lembaga digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif demi tercapainya tujuan dan target dari perusahaan atau lembaga tersebut. Tujuan dan target dari suatu perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kinerja yang baik dari para pegawai (Maini, 2020). Kinerja mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan (Sudaryono, 2014).

Kinerja terdiri dari 2 (dua) dimensi yang berbeda, yang pertama yaitu kinerja sebagai suatu hasil atau output yang melihat dari apa yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Yang kedua yaitu kinerja yang dilihat dari prosesnya, tentang bagaimana alur atau prosedur yang dilalui oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya (Preffer, 2007). Kinerja pegawai merupakan hasil penilaian kerja pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kinerja pegawai yang baik, perusahaan dapat dengan mudah mencapai target dan tujuan yang diharapkan.

Menurut (Soetrisno, 2016), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu (1) kualitas pekerjaan yang merupakan seberapa baik pegawai tersebut menunjukkan performa bekerja kepada perusahaan yang dapat dilihat dari ketelitian, keterampilan, dan kerapihan kerja, (2) kuantitas pekerjaan yang merupakan seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan oleh para pegawai, (3) pengetahuan pekerjaan yang merupakan seberapa besar pegawai tersebut mengetahui pekerjaan yang dilakukan dan dapat dilihat dari latar belakang pendidikan dan keahlian dalam bekerja yang dimiliki oleh pegawai, (4) kerjasama tim yang merupakan suatu cara bagaimana pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kerjasama dalam tim tersebut meliputi kerjasama antar pegawai dan kerjasama dengan pimpinan perusahaan, (5) kreativitas yang merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara sendiri dan dapat menciptakan inovasi baru demi kemajuan suatu perusahaan.

### 2.4.2 Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja para pegawai, perlu memerhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja pegawai dan kinerja perusahaan yang akan memberikan pengaruh baik secara langsung atau tidak langsung. Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai (Armstrong dan Baron, 1998), yaitu:

a) Faktor Pribadi (*Personal Factors*)

Faktor pribadi merupakan faktor yang berasal dari pribadi pegawai masing-masing seperti keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen dari diri pegawai tersebut. (1) Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai baik secara teknis dan non-teknis yang memengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. (2) Kompetensi yang dimaksud adalah kemampuan yang relevan dengan pekerjaan dari masing-masing pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. (3) Tingkat motivasi dari para pegawai dapat berpengaruh terhadap semangat kerja. (4) Seorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan akan membuat karyawan tersebut ingin selalu meningkatkan kinerjanya.

b) Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*)

Faktor kepemimpinan merupakan faktor yang menunjukkan kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer dari seorang pegawai. (1) Kualitas dorongan merupakan dorongan dan motivasi positif yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawainya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. (2) Bimbingan merupakan suatu arahan atau panduan yang jelas dan terarah agar para pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik

dan sesuai dengan tujuan perusahaan. (3) Dukungan ini merupakan dukungan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada para pegawainya agar dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa percaya diri dari pegawai tersebut agar dapat mengerjakan tugas dengan baik.

c) **Faktor Lingkungan Kerja (Organizational Factors)**

Faktor lingkungan kerja meliputi budaya organisasi, iklim kerja, dan kompensasi. (1) Budaya organisasi yang mendukung adanya inovasi, kolaborasi, dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan rasa nyaman kepada para pegawai sehingga pegawai tersebut dapat melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan menciptakan motivasi yang tinggi. (2) Iklim kerja mencakup suasana selama bekerja yang nyaman dan mendukung para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas para pegawai. (3) Kompensasi merupakan bonus atau upah yang adil dan memadai untuk para pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan kesan positif selama bekerja dari para pegawai.

### **2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja adalah alat ukur untuk para pegawai terkait kinerjanya selama bekerja di suatu perusahaan. Berikut terdapat indikator kinerja pegawai (Frimpong Oppong & Wooton, 2020).

a) **Kualitas Kerja**

Kualitas kerja mencakup seberapa baik dan sesuai target dari seorang pegawai saat melakukan pekerjaan dan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kualitas kerja juga menekankan bahwa hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai tersebut telah memenuhi standar yang telah

ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, semakin bagus kualitas kerja yang diciptakan oleh seorang pegawai, maka semakin bagus kinerja dari pegawai tersebut.

**b) Kuantitas Hasil Kerja**

Kuantitas hasil kerja meliputi seberapa banyak hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seorang pegawai dalam periode tertentu. Periode tersebut dapat diukur dalam satuan atau jangka waktu tertentu. Para pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dan sesuai standar perusahaan, maka kinerja dari pegawai tersebut akan semakin baik dan meningkat.

**c) Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu meliputi seberapa disiplin seorang pegawai dalam menyelesaikan atau mengumpulkan tugas yang diberikan kepadanya. Alangkah baiknya pegawai tersebut menyelesaikan tugas kerjanya sebelum tenggat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan demikian, para pegawai akan terbiasa mengerjakan tugas sesuai durasi waktu yang ditetapkan sehingga kinerja pegawai tersebut dapat meningkat.

**d) Kemandirian**

Kemandirian merupakan tingkatan dari seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya tanpa mengandalkan bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kinerja pegawai dapat meningkat atau bahkan menurun yang dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan kemandirian dari pegawai tersebut. Seorang pegawai yang memiliki kemandirian yang tinggi dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu diawasi, serta dapat menjalankan fungsi kerja tanpa adanya bantuan dari orang lain.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa referensi berupa jurnal atau artikel terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini dan ditampilkan pada **Tabel 2.1** di bawah ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul dan Penulis	Variabel Penelitian	Metode Penelitan	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang (Aulia Fitri Tsuraya dan Jhon Fernos, 2023)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Motivasi kerja</li> <li>Disiplin kerja</li> <li>Kinerja pegawai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Analisis regresi linear berganda</li> <li>Uji T statistik</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan nilai T hitung sebesar <math>(5,051 &gt; 2,019)</math></li> <li>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan T hitung sebesar <math>(4,345 &gt; 2,019)</math></li> </ol>
2	Pengaruh Disiplin Kerja,	<ol style="list-style-type: none"> <li>Disiplin kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>SPSS 22 (Uji</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Disiplin kerja tidak berpengaruh</li> </ol>

	<p>Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro (Putri Maydilla &amp; Fitriani, 2022)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Etos kerja</li> <li>3. Gaya kepemimpinan</li> <li>4. Lingkungan kerja</li> <li>5. Kinerja pegawai</li> </ol>	<p>persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis)</p>	<p>dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Etos kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>3. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai</li> <li>4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai</li> <li>5. Variabel disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh</li> </ol>
--	---	--	--	---

				positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19 (Wanta et al., 2022)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja</li> <li>2. Motivasi kerja</li> <li>3. Kinerja pegawai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis regresi linier berganda</li> <li>2. Analisis koefisien korelasi dan determinasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai T hitung sebesar 3,311 &gt; nilai T tabel sebesar 2,009 dengan nilai signifikan 0,002 &gt; 0,05</li> <li>2. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai T hitung sebesar 3,069 &gt; nilai T tabel sebesar 2,009 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 &gt; 0,05</li> <li>3. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja</li> </ol>

				berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai
4	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat (Lesi Agusria, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan</li> <li>2. Motivasi kerja</li> <li>3. Disiplin kerja</li> <li>4. Kinerja karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis linear berganda</li> <li>2. Metode cluster sampling</li> <li>3. Teknik kuesioner</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin karyawan secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F tabel dengan <math>\alpha</math> sebesar 10% adalah 2,37. Nilai F hitung sebesar 54,796 &gt; F tabel 2,37 diperkuat dengan nilai signifikan F <math>0,000 &lt; 0,1</math></li> </ol>
5	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Hasibuan dan Bahri, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan</li> <li>2. Lingkungan kerja</li> <li>3. Motivasi kerja</li> <li>4. Kinerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis skala likert</li> <li>2. Analisis regresi berganda</li> <li>3. Analisis deskriptif</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh</li> </ol>

				<p>positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>3. Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>
6	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan (Wau et al., 2021)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja</li> <li>2. Kinerja pegawai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis regresi linear sederhana</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan prosentase sebesar 49,7%</li> </ol>
7	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Suracojaya Abadimotor Cabang Maros</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Motivasi kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis regresi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dengan nilai T hitung sebesar 4.278 dan</li> </ol>

	(Otoluwa et al., 2023)			<p>nilai T tabel sebesar 1.667</p> <p>2. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai T hitung sebesar 2.096 dan nilai T tabel sebesar 1.667</p> <p>3. Secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dengan nilai F hitung <math>27.29 &gt; F</math> tabel 2.73</p>
8	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap	1. Disiplin kerja	1. Analisis regresi	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

	<p>Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang (Putra dan Fernos, 2023)</p>	<p>2. Motivasi kerja 3. Kinerja</p>	<p>linear berganda</p>	<p>terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
<p>9</p>	<p><i>The Influence of Work Enthusiasm and Work Motivation on The Performance of The South Sumatra Talang Coconut Sector Police Force</i> (Prakarsa et al., 2023)</p>	<p>1. Motivasi kerja 2. Semangat kerja</p>	<p>1. Analisis linear berganda</p>	<p>1. Variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polsek Talang Kelapa 2. Variabel X2 (Motivasi Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polsek Talang Kelapa 3. Variabel semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

				terhadap kinerja personel Polsek Talang Kelapa
10	<i>Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement</i> (Riyanto et al., 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan kerja</li> <li>2. Motivasi kerja</li> <li>3. Keterlibatan karyawan</li> <li>4. Kinerja karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Data kualitatif dengan skala likert</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Kepuasan kerja bersifat independen</li> <li>3. Pengaruh mediasi melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
11	<i>The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT Suryamas</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan</li> <li>2. Lingkungan kerja</li> <li>3. Pengembangan karir</li> <li>4. Motivasi kerja</li> <li>5. Kinerja karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis regresi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja</li> </ol>

	<p><i>Elsindo Primatama in West Jakarta</i> (Sugiarti, 2021)</p>			<p>3. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja</p> <p>4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>5. Pelatihan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja</p>
12	<p><i>The Influence of Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation As Intervening Variables (Case Study on Medical Doctor and Nurses in Canada)</i> (Frimpong</p>	<p>1. Disiplin kerja</p> <p>2. Kinerja karyawan</p> <p>3. Motivasi kerja</p>	<p>1. Analisis regresi linier berganda</p>	<p>1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>

	Oppong and Wooton, 2020)			<p>kinerja karyawan</p> <p>3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
13	<p><i>Work Motivation and Work Discipline on Teachers' Performance in State Vocational Schools</i> (Kemal et al., 2022)</p>	<p>1. Motivasi kerja</p> <p>2. Disiplin kerja</p> <p>3. Kinerja pegawai</p>	<p>1. Analisis statistik deskriptif</p>	<p>1. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Se-Central Tapanuli</p> <p>2. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Se-Central Tapanuli</p>

				<p>3. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Se-Central Tapanuli</p>
14	<p><i>The Effect of Rewards and Work Discipline on Employee Performances</i> (Pratidhina et al., 2022)</p>	<p>1. Disiplin kerja</p> <p>2. Motivasi kerja</p>	<p>1. Analisis regresi linear berganda</p>	<p>1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

15	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang (Putra &amp; Fernos, 2023)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja</li> <li>2. Motivasi kerja</li> <li>3. Kinerja pegawai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis regresi linear</li> <li>2. Teknik sampling jenuh</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T hitung sebesar 2,308 &gt; 2,009</li> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T hitung sebesar 3,885 &gt; 2,009</li> </ol>
16	<p>Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kreasindo Jaya Tama</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan kerja</li> <li>2. Lingkungan kerja</li> <li>3. Kinerja karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis regresi linear berganda</li> <li>2. Metode verifikatif</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh parsial antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja</li> </ol>

	Sukses Bekasi (Sulistyani et al., 2023)		3. Rumus slovin dengan margin error 10%	karyawan dengan nilai T tabel 3,739 > 1,676 2. Terdapat pengaruh parsial pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan T tabel 2,329 > 1,676
17	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya (Jazilah dan Budiyanto, 2024)	1. Pelatihan 2. Motivasi 3. Lingkungan kerja 4. Kinerja karyawan	1. Kuesioner 2. Analisis regresi linear berganda 3. <i>Non probability sampling</i> dengan teknik sampling jenuh	1. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T tabel sebesar 0,784 dan tingkat signifikansi 0,439

				<p>2. Variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai T tabel sebesar 14,116 dan nilai signifikansi 0,000</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai T tabel sebesar 8,869 dengan tingkat signifikansi 0,002</p>
--	--	--	--	--

18	<p>Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS TAM Kediri (Farozji et al., 2022)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan kerja</li> <li>2. Lingkungan kerja</li> <li>3. Motivasi kerja</li> <li>4. Kinerja karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis regresi linear berganda</li> <li>2. Pendekatan kuantitatif kausalitas</li> <li>3. Teknik sampling jenuh</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Dengan nilai T tabel sebesar 2,042 dan nilai signifikan</li> </ol>
----	---	---	---	---

				<p>kurang dari 0,05 , serta nilai F tabel sebesar <math>22,700 &gt; F</math> tabel 2,92 , maka secara simultan variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p>
19	<p>Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Liong Indotasa Bogor (Safitri dan Wahdiniawati, 2023)</p>	<p>1. Pelatihan kerja 2. Motivasi kerja 3. Disiplin kerja</p>	<p>1. Teknik <i>Partial Least Square</i> (PLS) 2. Teknik <i>Simple Random Sampling</i> 3. Kuesioner</p>	<p>1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T statistik <math>&gt; T</math> tabel (4,061 <math>&gt;</math> 1,96)</p>

				<p>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T statistik <math>&gt; T</math> tabel (3,176 <math>&gt;</math> 1,96)</p> <p>3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T tabel sebesar 4,098 <math>&gt;</math> 1,96</p>
20	Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Kabupaten	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etos kerja</li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. Lingkungan kerja</li> <li>4. Kinerja pegawai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis regresi linear berganda</li> <li>2. Pendekatan kuantitatif</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai</li> </ol>

	Jeneponto (Arifin et al., 2018)		3. Kuesioner	<p>T tabel sebesar 3,840 &gt; 1,30</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T tabel sebesar 2,283 &gt; 1,30</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 2,392 &gt; 1,30</p> <p>4. Variabel etos berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai</p>
--	---------------------------------------	--	--------------	--

				<p>dengan nilai sebesar 3,840 dan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan, motivasi kerja memiliki nilai sebesar 2,283 dan signifikansi 0,26. Lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 2,392 dan signifikansi 0,20.</p>
21	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT So Good Food Manufacturing</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja</li> <li>2. Motivasi kerja</li> <li>3. Lingkungan kerja</li> <li>4. Kinerja karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Populasi sebanyak 991 karyawan PT So Good</li> <li>2. Sampel sebanyak 120 karyawan PT So Good</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung sebesar 2,610</li> </ol>

	Kabupaten Tangerang Tahun 2020 (Riziq Shihab et al., 2022)		<p>3. Kuesioner</p> <p>4. Analisis regresi linear berganda</p>	<p>&gt; T tabel 1,908</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung sebesar 3,317 &gt; T tabel 1,908</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung sebesar 5,428 &gt; T tabel 1,908</p>
22	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja	1. Disiplin kerja	1. Uji asumsi klasik	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan

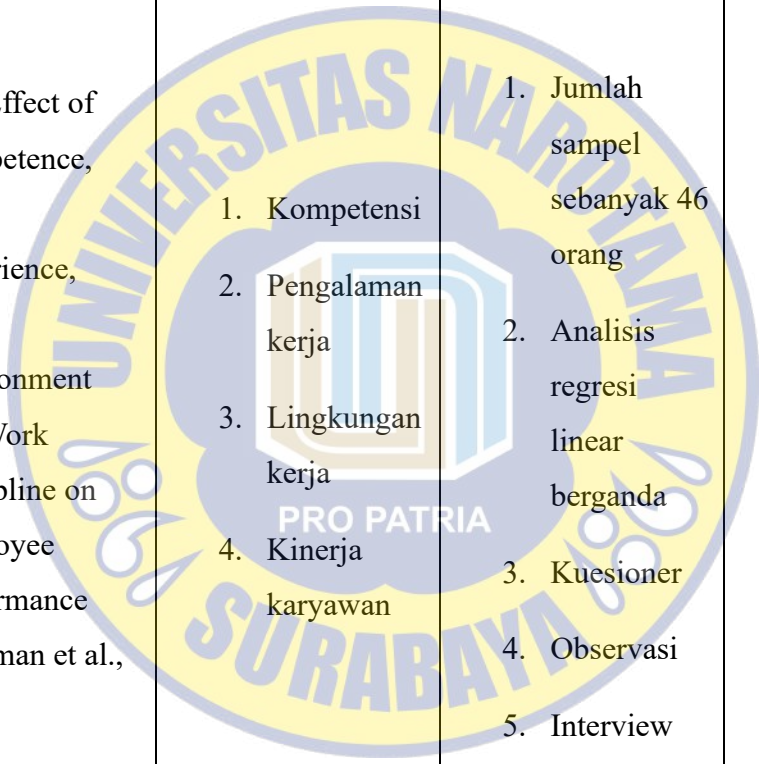
	<p>dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sakura Java Indonesia (Setiawati et al., 2022)</p>	<p>2. Motivasi kerja 3. Lingkungan kerja 4. Kinerja karyawan</p>	<p>2. Analisis regresi berganda 3. Uji hipotesis 4. Uji koefisien determinasi</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai <math>T_{hitung} &gt; T_{tabel}</math> (2,814 &gt; 1,989)</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai <math>T_{hitung} &gt; T_{tabel}</math> (3,320 &gt; 1,989)</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai <math>T_{hitung} &gt; T_{tabel}</math></p>
--	--	--	---	---



				tabel (6,887 > 1,989)
23	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (KJSKB) Ihsan Pakaya Sampit (Prasetyo, 2022)</p>	<p>1. Disiplin kerja 2. Motivasi kerja 3. Kinerja karyawan</p>	<p>1. Analisis regresi linear berganda 2. Populasi sebanyak 35 orang 3. Sampel sebanyak 35 orang (Sesuai dengan jumlah populasi) 4. Teknik sampling jenuh</p>	<p>1. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai <math>T_{hitung} &gt; T_{tabel}</math> (4,444 &gt; 2,03693) dan tingkat signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math> 2. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai <math>T_{hitung} &gt; T_{tabel}</math> (4,624 &gt; 2,03693) dan tingkat</p>

				<p>signifikan  <math>0,000 &lt; 0,05</math></p> <p>3. Terdapat pengaruh simultan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung <math>&gt; F</math> tabel (<math>45,223 &gt; 3,29</math>) dan tingkat signifikan <math>0,000 &gt; 0,05</math></p>
24	The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja</li> <li>2. Disiplin kerja</li> <li>3. Kinerja pegawai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisis statistik deskriptif</li> <li>2. Analisis statistik inferensial</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan koefisien</li> </ol>

	<p>(Maryani et al., 2021)</p>			<p>korelasi sebesar 0,531</p> <p>2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi berganda sebesar 0,810</p> <p>3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai koefisien</p>
--	-------------------------------	--	--	--

				korelasi sebesar 0,676
25	The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance (Nyoman et al., 2023)	 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi</li> <li>2. Pengalaman kerja</li> <li>3. Lingkungan kerja</li> <li>4. Kinerja karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah sampel sebanyak 46 orang</li> <li>2. Analisis regresi linear berganda</li> <li>3. Kuesioner</li> <li>4. Observasi</li> <li>5. Interview</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh</li> </ol>

				<p>signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>5. Semua variabel berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
--	--	--	--	---

*Sumber: Analisis Penulis, 2025*

