

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.¹² Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku.¹³

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴ Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistempemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempatmereka bekerja. Pemberian

¹² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 182

¹³ Wulan. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggal Mandiri Publishing 2011, hlm 134.

¹⁴ Mangkunegara, Prabu. *Evaluasi Kinerja, Bandung*, Penerbit : Refika Utama. 2001. hlm. 134

penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Jadi arti kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut¹⁵:

1) Faktor Individu

Faktor individu meliputi: Kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat dan demografi seseorang.

2) Faktor Psikologis

Faktor-Faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3) Faktor organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

¹⁵ Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia 2004, hlm 50.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan terbagi menjadi tiga sebagai berikut ialah¹⁶:

1) **Kualitas Kerja**

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2) **Kuantitas Kerja**

Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3) **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu adalah penggunaan masa yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang dengan pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja

¹⁶ *Ibid*, hlm 378

karyawan itu sendiri.¹⁷

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut ialah¹⁸:

- 1) Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa :
 - a) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).
Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - b) Kemajuan (*advancement*).
Besarnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - c) Tanggung jawab (*responsibility*).
Besarnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 - d) Pengakuan (*recognition*).
Besarnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - e) Pencapaian (*achievement*).
Besarnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

¹⁷ Ni M. Nurcahyani, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.1, 2016: 500 -532, hlm.509

¹⁸ *Ibid*, hlm.509

- 2) Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup :
 - a) Administrasi dan kebijakan perusahaan.
Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Penyaliaan.
Tingkat kewajaran penyalia dirasakan yang oleh tenaga kerja.
 - b) Gaji.
Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
 - c) Hubungan antar pribadi.
Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
 - d) Kondisi kerja.
Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Riduwan motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:¹⁹

- 1) Upah / Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup

¹⁹ Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2002), hlm. 66

- 2) Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja
- 3) Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak dan kenaikan pangkat
- 4) Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang, dan penyelenggaraan ibadah
- 5) Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.²⁰

Disiplin dapat diartikan sebagai alat yang digunakan oleh pemimpin guna mendorong karyawan supaya

²⁰ Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009. Hlm. 89

menunjukkan kesediaannya untuk mengubah perilaku dalam ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan Singodimedjo, mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerlaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.²¹

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²²

b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja ada lima macam yaitu²³:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan sebaik-baiknya.

²¹ Rivai, V. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2004, hlm 50

²² Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara 2004, hlm 90.

²³ *Ibid*, hlm. 89

- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) Ada Tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan

pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator dari variabel Disiplin kerja terbagi menjadi lima adalah sebagai berikut²⁴:

- 1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
- 2) Kepatuhan pelayanan pada perintah, instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib.
- 3) Menggunakan dan memelihara bahan dan alat perlengkapan kantor.
- 4) Berpakaian yang baik, sopan dan menggunakan tanda-tanda pengenalan instansi.
- 5) Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.²⁵

²⁴ Rivai, V. *Op.Cit.* hlm 50.

²⁵ Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalialia: Manajemen SDM.* Jakarta.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok).²⁶

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.²⁷

b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sarwoto yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan antara lain²⁸:

1) Tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang tepat suatu perusahaan sebaiknya karyawan yang berkerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan tugasnya.

2) Cahaya dalam ruangan yang tepat

Cahaya dalam ruangan yang tepat karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan operasional

²⁶ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju. 2009. Hlm 67

²⁷ Alex S. Nitisemito. *Op.Cit.* hlm. 145

²⁸ Wulan, *Op.cit.*, 2015, Hlm 180

perusahaan.

3) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi

Kerja suara yang bunyi bising bisa mengganggu para karyawan dalam bekerja.

4) Suhu dan Kelembapan Udara

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

5) Suasana Kerja

Suasana Kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran pekerjaan perusahaan.

6) Keamanan Kerja Karyawan

Rasa aman dan ketenangan itu akan mendorong disiplin kerja dan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan menjadi baik.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja terbagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut²⁹:

1. Penerangan

Penerangan dalam ruangan kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang

²⁹ Alex Nitiseminto. *Op.cit.*, 2014, Hlm 154

berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan.

2. Udara

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

3. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitar menjadi sehat.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung materi pada penelitian ini, akan dikemukakan beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti dalam penelitian.

Penelitian Bukhori dan Erlyanna (2018) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Wilmar International group” Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.³⁰

Penelitian Dwi Astuti (2017) yang berjudul “Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

³⁰ Bukhori dan Erlyanna. *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga*. Jurnal. 2018

Sawindo Kencana group”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sawindo Kencana group.³¹

Penelitian Aldy Pambudi Wicaksono (2017) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Palma group” Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.³²

Penelitian Rizky Nugraha (2016) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Socfindo.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Socfindo.³³

Penelitian Heny Sidanti (2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ToIan Tiga” Menemukan bukti bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dan pengaruh Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .³⁴

³¹ Dwi Astuti. *Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang*. Skripsi. 2017

³² Aldy Pambudi Wicaksono, “*Pengaruh Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan depot LPG balongan PT. Pertamina (Persero)*”. Skripsi. 2017

³³ Nugraha, Rizky. (*Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali*). Jurnal Ilmiah Katalogis Vol 4, No 10, Oktober 2016.

³⁴ Heny Sidanti, “*Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun*”. Jurnal 2015

Penelitian Mirza Selvia (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang, artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.³⁵

Penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sungai Budi group”. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.³⁶

Penelitian Afni Can dan Yasri (2013) yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Minamas Plantation group” Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.³⁷

³⁵ Mirza, Selvia. (*Pengaruh Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang*). Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 3, No 1, Oktober 2014.

³⁶ Dwi Agung Nugroho Arianto. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*”. Jurnal 2013

³⁷ Afni Can, dan Yasri. *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari*. Jurnal. 2013

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Bukhori dan Erlyanna (2018)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Wilmar International group	Sama-sama meneliti tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening	Terletak pada variabel lingkungan kerja fisik
2.	Dwi Astuti (2017)	Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sawindo Kencana group	Sama-sama meneliti tentang lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Terletak pada variabel Motivasi yang tidak pakai variabel Intervening
3.	Aldy Pambudi Wicaksono (2017)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Stress kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Duta Palma group	Sama-sama meneliti tentang Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan	Terletak pada variabel Stress kerja Pada depot LPG balongan PT. Pertamina

4.	Rizky Nugraha (2016)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Socfindo	Sama-sama meneliti tentang disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terletak pada variabel Pengembangan Sumber daya manusia pada Inspektorat Kabupaten Morowali
5.	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. ToIan Tiga	Sama-sama meneliti tentang Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Terletak pada penggunaan variabel Motivasi Kerja karyawan
6.	Mirza Selvia (2014)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang	Sama-sama meneliti tentang Disiplin kerja dan Lingkungan kerja	Terletak pada Variabel Motivasi karyawan yang tidak pakai variabel Intervening
7.	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sungai Budi group	Sama-sama meneliti tentang Kedisiplinan, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terletak pada variabel Budaya Kerja

8.	Afni Can dan Yasri (2013)	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Minamas Plantation group	Sama-sama meneliti tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Terletak pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi
----	------------------------------------	--	---	---

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber penelitian, 2019

C. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan Pengembangan Hipotesis, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan Perusahaan/instansi, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan/instansi.

Menurut teori kinerja yang dibahas oleh Hasibuan, teori ini menekankan pada *Individual centred*, yaitu merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian-penilaian terhadap ciri-ciri kepribadian pegawai dari pada hasil atau prestasi kerjanya. Ciri karakteristik kepribadian yang banyak dijadikan obyek pengukuran salah satunya ialah disiplin. Disiplin kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja, dengan

memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan itu sendiri, maka motivasi akan terbentuk dengan kerelaan dalam bekerja dan menjadikan peluang untuk mencapai keberhasilan atau dapat penghargaan dalam bekerja, misalnya naik gaji.

Penelitian Bukhori dan Erlyanna (2018) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Wilmar International group” Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 53% dan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja mempengaruhi sikap para karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak positif pada hasil kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja. Faktor lingkungan kerja membantu dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Menurut teori Barry Render Jay Heizer, lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, dengan adanya keamanan dan mutu kehidupan kerja, dapat memberi semangat karyawan

dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Penelitian Bukhori dan Erlyanna (2018) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Wilmar International group” Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 53% dan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dari perilaku dan perbuatan. disiplin kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan.

Menurut teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seseorang. Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attributions*. *Dispositional attributions* merupakan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya disiplin. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan karyawan yang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, dan taat dengan aturan, maka kinerja karyawan di suatu perusahaan akan meningkat melalui ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja.

Penelitian Rizky Nugraha (2016) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Socfindo.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 61% dan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat.

Menurut teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut *situasional attributions*. *Situasional attributions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, misalnya lingkungan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja, maka akan membuat karyawan merasa senang dan betah dalam bekerja dan tidak membuat stress meskipun pekerjaan menumpuk.

Penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sungai Budi group”. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 51,5% dan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Atik Baroroh mengenai tema yang sama bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi tersebut membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Menurut Teori Dua Faktor, faktor yang pertama yaitu apa yang disediakan oleh manajemen yang mampu membuat karyawan senang, nyaman dan tenang. Teori yang disebutkan menegaskan bahwa motivasi sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, dimana aspek motivasi kerja yang paling dominan dengan kinerja karyawan ialah tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan adalah kesadaran dalam diri individu dalam melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyelesaikan apa yang segera atau harus diselesaikan. Artinya, seorang karyawan merasa dituntut untuk selalu menyelesaikan pekerjaan yang segera atau harus diselesaikan tepat pada waktunya dan bersedia untuk bekerja melebihi waktu kerjanya dikarenakan pekerjaan yang menumpuk, dan setiap menyelesaikan pekerjaan mereka akan fokus terhadap pekerjaan tersebut dan tidak melakukan aktivitas

lainnya seperti berbincang dengan rekan kerja karena karyawan memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian Afni Can dan Yasri (2013) yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Minamas Plantation group” Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 55% dan sisanya sebesar 45% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H5: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada instansi pemerintah dibutuhkan motivasi kerja. Motivasi kerja sangat berpengaruh dalam usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan dengan motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan adanya motivasi tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Motivasi adalah faktor yang menjadi dorongan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu, dan sebab itu motivasi sering diartikan juga sebagai faktor pendorong tingkah laku individu.

Menurut teori Afandi menjelaskan motivasi kerja dan disiplin kerja adalah dua hal yang berbeda, namun kedua hal

tersebut mempunyai hubungan pada pelaksanaan aktivitas sebuah perusahaan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja, dengan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan itu sendiri, maka motivasi akan terbentuk dengan kerelaan dalam bekerja dan menjadikan peluang untuk mencapai keberhasilan atau dapat penghargaan dalam bekerja. Tanggung jawab juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan merasa dituntut untuk selalu menyelesaikan pekerjaan yang segera atau harus diselesaikan tepat pada waktunya dan bersedia untuk bekerja melebihi waktu kerjanya dikarenakan pekerjaan yang menumpuk, dan setiap menyelesaikan pekerjaan mereka akan fokus terhadap pekerjaan tersebut dan tidak melakukan aktivitas lainnya seperti berbincang dengan rekan kerja karena karyawan memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian Bukhori dan Erlyanna (2018) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Wilmar International group” Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh dengan motivasi kerja sebesar 53% dan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H6: Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh dengan Motivasi Kerja

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi. Pada dasarnya, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja.

Menurut teori Ernest J. Mc.Cormick menjelaskan bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dan mampu menunjukkan hasil pekerjaan yang memuaskan dimana dibutuhkannya lingkungan yang dapat memacu munculnya motivasi kerja, karena didalam setiap pekerjaan harus terdapat motivasi kerja untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Karena motivasi kerja muncul dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

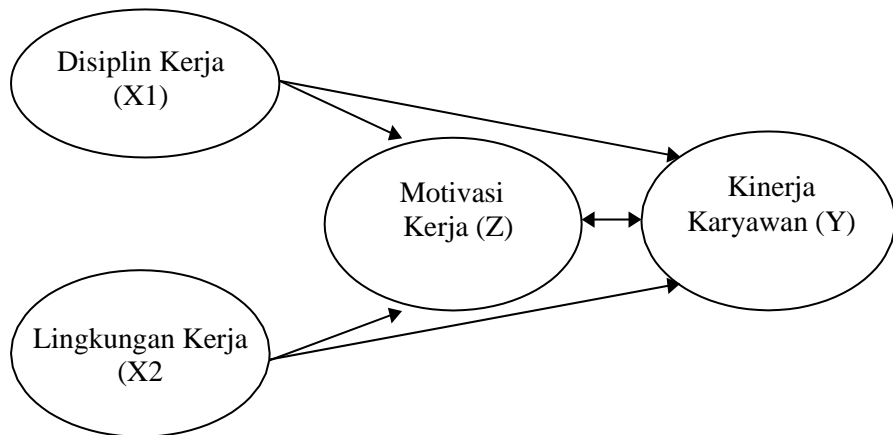
Penelitian Bukhori dan Erlyanna (2018) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Wilmar International group” Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh dengan motivasi kerja sebesar 53% dan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H7: Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

berpengaruh dengan Motivasi Kerja

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut :



Keterangan :

X1 = Disiplin kerja

Y = Kinerja

Karyawan X2 = Lingkungan kerja

Z = Motivasi Kerja