

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Grand Teori

Grand teori pada penelitian ini menggunakan teori motivasi. Motivasi merupakan suatu kondisi, keadaan yang dapat mempengaruhi atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu. Teori Motivasi yang digunakan pada penelitian ini adalah Teori Hierarki Maslow yang ditemukan oleh Abraham Maslow pada 1943. Teori ini menampilkan urutan kebutuhan untuk memenuhi kepuasan manusia. Yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, social dan penghargaan. Kebutuhan fisiologi adalah kebutuhan utama atau pokok yang menyangkut kehidupan manusia, kebutuhan keamanan adalah kebutuhan rasa aman manusia, kebutuhan social adalah hubungan antara sesama manusia dan kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan yang berbentuk rasa percaya diri, dihargai, dihormati karena kemampuan yang dimiliki.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Bangun (2012:231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standaer*). Sedangkan menurut Sinambela (2012:136) mengemukakan kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Bintoro dan Daryanto (2017) antara lain :

1) Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang pegawai untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja pegawai.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% pegawai resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Jika ada salah satu fasilitas yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja mereka tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari-hari.

3) Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Pegawai akan merasa kebingungan jika anda memberikan tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas.

4) Supportive Boss

Berikan dukungan kepada pegawai untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru. Ajak mereka untuk terlibat dalam beberapa kegiatan.

5) Bonus

6) Sebagian besar pegawai akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh instansi. Penghargaan terhadap pegawai bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus.

c. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dan De Cenzo, dalam Awal dan Syamsir (2019) Ada lima indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Menurut Sinungan dalam Ariani dkk (2020) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau komunitas dalam bentuk kepatuhan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu. Menurut Sutrisno dalam wahyu (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Hasibuan dalam Iskandar (2019) adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan di capai harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang di bebaskan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan bersungguh-sungguh.

2) Teladan Pemimpin

Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi.

4) Keadilan

Keadilan yang di jadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan terciptanya kedisiplinan yang baik. Atasan yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua pegawai. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

c. Indikator Disiplin

Menurut Rivai dalam Ariani dkk (2020) indikator yang digunakan dalam disiplin kerja adalah:

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan pada peraturan pekerjaan
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi
- 5) Bekerja etis

4. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2002), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu. Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam menyukkseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta;2002;38).

Tipe-tipe gaya kepemimpinan menurut Robert House sebagaimana dikutip oleh Wirjana dan Supardo (2005 :.49),

mengungkapkan bahwa seseorang pemimpin menggunakan suatu gaya kepemimpinan yang tergantung dari situasi:

1) **Kepemimpinan Direktif**

Pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok dan memantapkan peraturan-peraturan pokok.

2) **Kepemimpinan Suportif**

Adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota.

3) **Kepemimpinan Partisipatif**

Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok, dan berbagi informasi dengan kelompok.

4) **Kepemimpinan Orientasi**

Prestasi Pemimpin menghadapkan anggota-anggota pada tujuan yang menantang, dan mendorong kinerja yang tinggi, sambil menunjukkan kepercayaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Adapun dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, menurut H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2), yaitu:

- 1) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan, Sebagai contoh, yang secara tegas

memakai gaya yang berorientasi pada tugas, cenderung seorang atasan menggunakan gaya itu.

- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, Sebagai contoh, karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi biasanya kurang memerlukan pendekatan yang bersifat direktif dari pemimpin
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan. Sebagai contoh kebijakan dalam pemberian penghargaan , imbalan dengan skala gaji yang ditunjang dengan insentif lain (dana pensiun, cuti, bonus) akan mempengaruhi motivasi kerja bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan. Sebagai contoh, atasan membentuk persahabatan dengan rekan-rekan dalam organisasi. Sikap mereka ada yang merusak reputasi, tidak mau kooperatif, berlomba memperebutkan sumber daya, sehingga mempengaruhi rekan-rekannya.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2016:171) mengemukakan 3 dimensi dan indikator gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Kepemimpinan Otoriter
 - a) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan.
 - b) Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan.
 - c) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.

2) Kepemimpinan Delegatif

- a) Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan.
- b) Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
- c) Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.

3) Kepemimpinan Partisipatif

- a) Wewenang pimpinan tidak mutlak.
- b) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
- c) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.

5. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2007:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu (Solikah dkk, 2016).

b. Faktor-faktor Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Menurut Sisardi (2016) menyebutkan motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1) Faktor Internal, yaitu berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang terdiri dari : kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja.
- 2) Faktor Eksternal, yaitu berasal dari luar diri (*environment factors*) terdiri dari : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, ada jaminan karier (penghargaan atas prestasi), status dan tanggung jawab.

c. Indikator Motivasi

Sedangkan indikator motivasi menurut Pramiana (2017) terdiri dari:

- 1) Kebutuhan Fisik, ditunjukkan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual. Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi.
- 3) Kebutuhan Akan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

- 4) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, mendapatkan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

6. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Sungkono dan Dewi (2017) Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan melalui pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang ditentukan oleh perusahaan. Menurut Sunyoto (2015:16) Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja yang akan mengakibatkan proses pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Menurut Handoko (2001) adalah :

1) Motivasi

Motivasi adalah suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka

dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat pegawai semakin meningkatkan prestasi kerja atau organisasi sehingga pegawai terkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi pula.

3) Tingkat stress

Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sumber tingkat stres ditempat kerja langsung mempengaruhi aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan kerja. Secara garis besar penyebab tingkat stress dikelompokkan menjadi dua, yaitu *on the job* dan *off the job* yang bersumber pada konflik-konflik seperti permasalahan keluarga, isolasi sosial, perubahan teknologi, ketakutan pemutusan kerja, kekerasan di tempat kerja, persaingan, dan keragaman tenaga kerja. Stres dapat mempengaruhi prestasi kerja, semakin stres kerja maka semakin rendah prestasi kerja.

4) Kondisi Fisik Pekerjaan

Kondisi fisik pekerjaan adalah situasi yang terdapat di lingkungan kerja. Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran kerja karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

5) Sistem kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Tujuan pemberian kompensasi adalah:

- a) Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.
- b) Mempertahankan sumber daya manusia yang ada sekarang.
- c) Menjamin keadilan.
- d) Kepuasan kerja.
- e) Motivasi.
- f) Disiplin.

6) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang pegawai. Aspek ekonomis adalah aspek-aspek dari dalam diri pegawai, dan aspek teknis adalah aspek dari dalam diri pegawai yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

c. Indikator Prestasi Kerja

Sedangkan Indikator penilaian prestasi kerja menurut Handoko (2001 : 96) adalah:

1) Kesetiaan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti para bawahannya.

3) Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan- peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreativitas.

Penilai menilai kemampuan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5) Kerjasama

Penilai menilai kesediaan berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

6) Kepemimpinan.

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

7) Kepribadian

Penilai menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap baik serta berpenampilan simpatik dan wajar.

8) Prakarsa.

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

9) Kecakapan.

Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijakan dan di dalam situasi manajemen.

10) Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan nya, pekerjaannya dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

7. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dalam Manik & Syafrina (2018) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. Menurut Nitiseminto (2009:67) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

★ Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Menurut Nitiseminto dalam Kusuma (2013:21-23) diantaranya :

1) Warna

Merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung kebersihan dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu.

3) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan memberi kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

5) Jaminan Terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

7) Tata Ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Wirawan (2008:128) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Tempat

Dalam suatu organisasi hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya.

2) Peralatan

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3) Proses Kerja

Proses kerja adalah urutan pelaksanaan atau kejadian yang terjadi secara alami dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan judul penelitian ini, peneliti ingin membandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu dengan beberapa *problematic*, variabel, dan objek penelitian. Berikut hasil penelitian terdahulu untuk membandingkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian terdahulu :

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

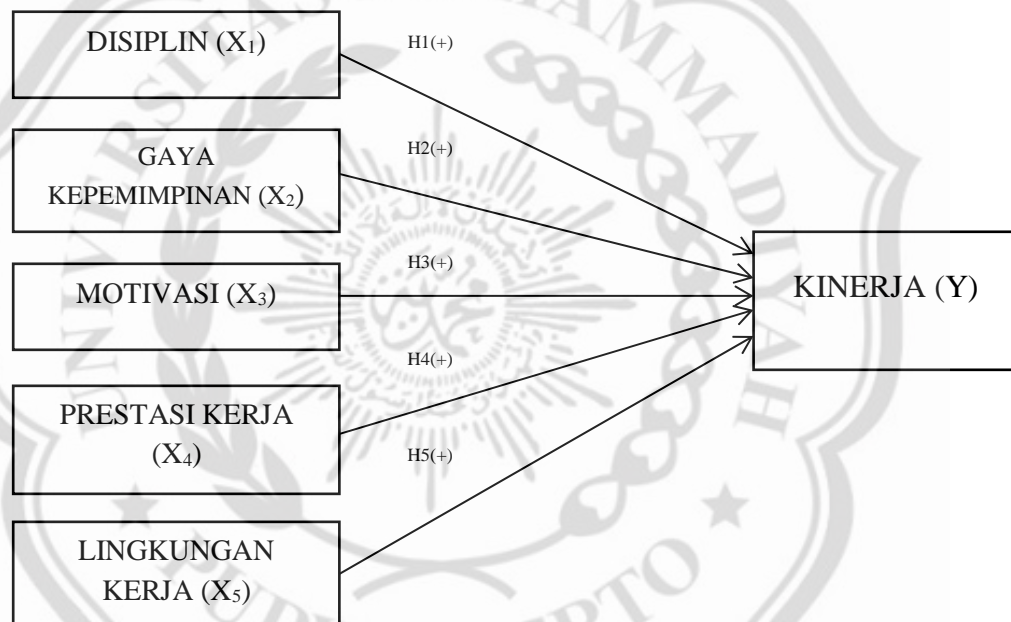
NO	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
1	Mellany dan Ibrahim, 2015 (JOM FISIP Vol. 2 No.2)	X1= Disiplin Kerja Y=Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Astuti dan Prayogi, 2018 (Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMA))	X1= Kepemimpinan X2= Prestasi Kerja Y = Kinerja	1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja 2. Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

3	Khairizah dkk, 2019 (Jurnal administrasi publik (JAP), vol. 3, no. 7)	X1= Gaya Kepemimpinan Y = Kinerja	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja
4	Effendi dan Marnisah, 2019 (Jurnal Ecoment Global UIGM Vol. 4, No.2. E-ISSN : 2685-6204)	X1= Gaya Kepemimpinan Y= Kinerja	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja
5	Pangarso dan Susanti, 2016 (Jurnal Manajemen Teori dan Terapan No.2)	X1= Disiplin Y= Kinerja	Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja
6	Syarkani, 2017 (Jurnal ilmiah ekonomi bisnis Vol. 3 No. 3)	X1= Disiplin Y= Kinerja	Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja
7	Yamanie dan Syaharuddin, 2016 (Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1)	X1= Prestasi Kerja X2= Komitmen Organisasi X3= Disiplin Kerja Y = Kinerja	1. Prestasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja 2. Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
8	Kamal, 2016 (Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2, No.1)	X1= Prestasi Kerja Y= Kinerja	Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

9	Wardhani, 2016 (journal of management Vol. 2 No. 2. ISSN 2502-7689)	X1= Lingkungan Kerja X2= Komunikasi X3= Kepemimpinan Y = Kinerja	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. 2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. 3. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.
10	Endratno & Agnes, 2019 (Proceeding Seminar Nasional dan Call for Papers)	X1= Disiplin Kerja X2=Personal Engagement X3= Servant Leadership Y= Kinerja	1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. 2. Personal Engagement berpengaruh positif terhadap kinerja. 3. Servant Leadership berpengaruh positif terhadap kinerja
11	Arda, 2017 (Jurnal ilmiah manajemen & bisnis Vol. 18 No. 1)	X1= Kepuasan Kerja X2= Disiplin Kerja Y= Kinerja	1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
12	Josephine & Harjanti,2017 (Agora, Vol. 5, No. 3)	X ₁ = Lingkungan Kerja Y= Kinerja	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
13	Budianto & Katini, 2015 (Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 3, No.1)	X ₁ = Lingkungan Kerja Y= Kinerja	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
14	Syarfina & Manik, 2018 (Jurnal lembaga keuangan dan perbankan Vol. 3 No.2)	X ₁ = Lingkungan Kerja Y= Kinerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

15	Larasati dan Gilang, 2014 (Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol.5, No 3)	$X_1 = \text{Motivasi}$ $Y = \text{Kinerja}$	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja
16	Theodora, 2015 (AGORA Vol. 3 No.2)	$X_1 = \text{Motivasi kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Menurut Sinambela (2019) disiplin kerja merupakan setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Disiplin merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja

anggotanya, karena dengan kedisiplinan anggota maka kesadaran akan muncul dengan sendirinya selalu mentaati aturan yang berlaku dan tidak melakukan tindakan-tindakan yang tidak merugikan organisasi. Maka dari itu semakin tinggi tingkat disiplin semakin tinggi pula kinerjanya (Iriani, 2020). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017), Mellany dan Ibrahim (2015), dan Pangarso dan Susanti (2016) menyatakan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja.

H1 : Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Emron Edison (2016) Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pemimpin yang efektif dalam kepemimpinannya adalah seorang pemimpin yang mampu menerapkan menerapkan gaya kepemimpinan dengan tepat dalam kondisi yang berbeda-beda sehingga kinerja para anggotanya dapat selalu konsisten pada hasil kinerja yang baik. Pada puncaknya kinerja yang baik tersebut akan bermuara pada pencapaian tujuan organisasi yang maksimal (Reza,2017). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Khairizah (2019), Effendi dan Marnisah (2019) serta Astuti dan Prayogi (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Rivai & Sagala (2013) semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno,2015). Pada dasarnya apabila instansi/perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada pegawainya.

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Yatipai dan Sonny (2015) Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasilhasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu. Dengan adanya prestasi kerja maka dapat mengetahui dengan lebih jelas kemampuan dari anggotanya dan dapat menjadi penentu kebijakan manajemen di masa yang akan datang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Prayogi (2018), Yaminie dan Syahrudin. (2016), dan Kamal (2018) menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

H4 : Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Nitisemito (2009:66) lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap kinerja yang dilakukan oleh para karyawan dan organisasi. Menurut Halim (2012:34-35) lingkungan kerja yang mendukung akan dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman serta tersedianya fasilitas yang memadai bagi para karyawan akan mampu mempengaruhi bagi para karyawan untuk dapat lebih baik dalam bekerja dan hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hafizah (2018), Pratama, Aditya Nur (2016), dan Budianto & Amelia (2015) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H5 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja