

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Teori kinerja pegawai

Performance Theory dari Gottman (1969) yang menyatakan bahwa kita masing masing menunjukkan kinerja dalam masyarakat, baik melalui pakaian yang kitakenakan, percakapan yang kita adakan atau makanan yang kita makan, semua adalah pertunjukan yang dirancang sebagai sistem sinyal untuk diri kita sendiri dan orang lain dari tempat kita dalam kelompok social kita.

b. Devinisi kinerja pegawai

Menurut Priansa (2019) kinerja adalah sejauh mana seseorang dalam mengemban tugasnya dalam rangka melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran pegawai sebagai individu dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah sebuah konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Andayani Tirtayasa (2019) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuanlitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Siswanto (2019) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai kinerja maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

c. Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Menurut Martish dan Jackson dalam Priansa (2019) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Kemampuan individu

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan kecakapan, interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik jika memiliki tingkat keterampilan baik.

2) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan pegawai adalah ketika bekerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3) Lingkungan organisasional

Dalam lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

d. Indikator kinerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu :

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

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

3) Ketetapan 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 karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2. Motivasi kerja

a Teori motivasi kerja

Salah satu teori kebutuhan yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai adalah teori yang dikembangkan oleh Maslow. Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Dalam teori Maslow kebutuhan dasar seorang pegawai adalah kebutuhan fisiologis. Terpenuhinya kebutuhan fisiologis sangat dipengaruhi oleh tingkat pendapatannya. Satu hal mendasar dalam pemberian motivasi kepada pegawai adalah pemberian imbalan berupa uang. Sebaik mungkin pengondisian suasana kerja, faktor pendapatan memegang peranan paling mendasar dalam memotivasi pegawai. Uang menyangkut kebutuhan mendasar setiap orang (Maslow dalam Ariyanto, 2020).

b Pengertian motivasi kerja

Sutanjar dan Saryono (2019) motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan, motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi – tingginya bagi para pegawai dalam perusahaan.

Siswanto (2019) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Syahputra, dkk (2020) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Suhardi (2019) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan dalam melakukan segala pekerjaan.

c Faktor eksternal dan faktor internal motivasi kerja

Faktor Eksternal dan Internal Menurut Alfian dkk (2019) yaitu :

1) Faktor eksternal

Faktor yang berasal dari luar diri pegawai. Kemudian kedua faktor tersebut diuraikan menjadi beberapa sub bagian. Pada faktor eksternal terdiri dari lingkungan pekerjaan, kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku.

2) Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri. Terdiri dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja.

d Faktor-faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor motivasi ada tujuh menurut Andayani dan Tirtayasa (2019) yaitu:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi kerja

Pangkal otak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

3) Pekerjaan itu sendiri

Pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja, sebagai manifestasi keinginan yang bersangkutan untuk bertumbuh dan berkembang.

4) Penghargaan

Pemberian penghargaan atas pertasanya, pengakuan atas keahlian akan memacu gairah kerja bagi karyawan.

5) Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pada intinya, perusahaan memenuhi kewajiban kepada karyawan, dan karyawan melaksanakan tugas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

6) Pengakuan

Pengakuan ini dapat mendorong para karyawan mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7) Keberhasilan dalam bekerja.

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

e **Indikator-indikator Motivasi kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Dewi dan Trihudyatmanto (2020):

1) Daya dorong

Pemimpin memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

2) Kemauan

Pegawai harus mau melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya sesuai dengan hatinya.

3) Kerelaan

Dalam melakukan pekerjaan harus ikhlas dan rela mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugasnya .

4) Membentuk keahlian

Harus mampu mengubah kemahiran menjadi sebuah ilmu baru.

5) Membentuk ketrampilan

Kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara kompleks dan rapi.

6) Tanggung jawab

Harus melakukan yang telah menjadikan tugasnya untuk diselesaikan.

7) Kewajiban

Sesuatu kewajiban yang harus dilaksanakan dan dibebankan

8) Tujuan

Cara pemimpin mengatur dan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

3. Disiplin Kerja

a Teoridisiplin

Menurut Moekizat (2002) teori-teori yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) *Command discipline*

Suatu kedisiplinan yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari sebuah kekuasaan yang diakui serta memakai cara-cara yang cukup menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan sebuah tindakan yang diinginkan dan dinyatakan melalui kebiasaan. Dalam bentuknya yang cukup ekstrim *command discipline* menghasilkan pelaksanaan dengan memakai hukum.

2) *Self imposed discipline*

Merupakan sebuah kedisiplinan yang dipaksakan oleh diri sendiri. Disiplin yang berasal dari seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan sebuah tanggapan spontan terhadap pemimpin yang cakap dan termasuk semacam dorong pada diri sendiri, artinya sebuah keinginan serta kemauan untuk melakukan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

b Pengertian disiplin

Menurut Ichsan, dkk (2020) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Syahputra, dkk (2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Syahputra, dkk (2020) disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Purba (2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

c **Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut Priansa (2019) disiplin kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain:

1) Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan pegawai.

2) Kompetensi

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

3) Kepemimpinan

Ada tidaknya keteladanan pemimpin perusahaan. Peranan keteladanan pemimpin sangat berpengaruh besar dalam perusahaan.

4) Peraturan

Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

5) Kebijakan

Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan pemimpin terhadap pelanggar disiplin, para pegawai akan terhindar dari sikap seenaknya sendiri dalam perusahaan.

6) Supervisi

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu dilakukan supervisi yang memadai. Melalui supervisi tersebut, sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melakukan disiplin kerja.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pemimpin harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Perhatian terhadap pegawai

Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai. Pemimpin yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

9) Budaya organisasi

Budaya organisasi yang ada diperusahaan akan turut mendukung tegaknya disiplin

10) Hubungan manusiawi

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

d Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisni dalam Wahyuni (2018) indikator disiplin kerja yaitu :

- 1) Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam perusahaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Lingkungan Kerja

a. Teori Lingkungan Kerja

Work Environment Theory dari Kurt Lewin (1930) teori ini mengemukakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya (termasuk interaksi dengan orang lain) dan apa yang terjadi di dalam dirinya, seperti imajinasi dan pengetahuan.

b. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Athar (2020) lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, hubungan sosial dengan rekan kerja serta perlakuan manajer kepada bawahan. Menurut Ayubi dan Ali (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Hidayat (2020) lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja bertujuan agar dalam melaksanakan pekerjaan tercipta suasana yang tenang, nyaman dan damai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Krisnaldy, dkk (2019) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

c. Jenis lingkungan kerja

Menurut Afandi dalam Jufrizen dan Ramadhani (2020) menyatakan bahwa secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pegawai itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2) Lingkungan kerja non fisik atau psikis

Lingkungan kerja non fisik atau psikis adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkenaan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja dan bawahan.

d. faktor faktor lingkungan kerja

Menurut jufrizen dan Ramadhani (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kelancaran dan keselamatan kerja. Oleh karena itu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Kelembaban ditempat kerja

kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentasi. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

3) Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang sangat menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut peneliti, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

4) Tata warna ditempat kerja

Manata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan baik-baik. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5) Keamanan dan kebersihan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya, salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM). Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

e. Indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Dewi dan Trihudiatmanto (2020):

1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Lingkungan kerja memiliki penerangan dan cahaya yang baik.

2) Temperatur atau suhu udara ditempat kerja

Suhu udara dalam ruangan baik.

3) Tata warna ditempat kerja

Tata warna ruang kerja sesuai dan nyaman

4) Keamanan ditempat kerja

Keamanan dalam lingkungan kerja baik

5) Bau tak sedap ditempat kerja

Ruang kerja tidak memiliki bau yang tidak sedap.

6) Musik ditempat kerja

Musik yang digunakan saat bekerja sesuai dengan lingkungan kerja.

7) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi penataan ruangan baik.

8) Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan lingkungan kerja lumayan rendah.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu membuktikan hubungan antara Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Daftar penelitian terdahulu sebagai berikut :

No	Penulis&IdentitasJurnal	Variable penelitian	Hasil
1.	Ernawati, F.Y dan Rochmah, S (2019) Jurnal STIE SEMARANG VOL 11 No 2 Edisi Juni 2019 (ISSN: 2085-5656, e-ISSN :2232-7826)	Variabel Bebas : Motivasi Dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Pegawai	1. Motivasi kerjapegawai berpengaruh positif terhadapkinerja pegawai 2. Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2.	Ramayanti (2020) Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen dan Akuntansi STIE Putra Perdana Indonesia InoVasi Volume 21 ; April 2020	Variabel Bebas : Motivasi Dan Disiplin Kerja Variabel Terikat: Kinerja Pegawai	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Andayani dan Tirtayasa (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 45-54 ISSN 2623-2634 (online)	Variabel Bebas : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	1. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Penulis&IdentitasJurnal	Variable penelitian	Hasil
4.	Siswanto, (2019) JIMS – Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 7 No. 2 Juni 2019	Variabel Bebas : Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja
5.	Suhardi, (2019) Jurnal Benefita 4(2) Juli 2019 (296-315) LLDIKTI	Variabel Bebas : Motivasi Kerja , Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	1.Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2.Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. 4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
6.	Alfian, dkk (2019) Journal of Public Administration and Government Volume 1. Nomor 2. Oktober 2019	Variabel Bebas : Motivasi Kerja Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
7.	Sutanjar (2019) Journal Of Managementreview ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X	Variabel Bebas : Motivasi , Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	1.Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
8.	Sutiyem, dkk (2019) Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas Volume 21 No 1, Januari 2019 P- Issn 1693 – 3273 E- Issn 2527 – 3469	Variabel Bebas : Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Variabel Terikat: Kinerja Pegawai	1. Kepemimpinan <i>transformasional</i> dapat mempengaruhi kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
9.	Syahputra, dkk (2020) Jurnal Pamator Volume 13 No. 1 April 2020 Hlm.110-117 ISSN: 1829-7935	Variabel Bebas : Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	1. kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai.

No	Penulis&IdentitasJurnal	Variable penelitian	Hasil
10.	Siswati dan Nadiatul Khoiroh (2019) Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 10(1): 40-46 ISSN 2580-6882 (Online) ISSN 2087-5304 (Print)	Variabel bebas : Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Kerja Variabel terikat : Kinerja pegawai	1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
11.	Sinaga (2020) Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8, Issue 1, Maret 2020, pages 15-22 p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932	Variable bebas: Motivasi dan Kompensasi Variable terikat: Kinerja pegawai	1. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
12.	Winoto (2019) Journal Systems Vol.14 No.2 September 2019. ISSN No. 1978-3787 (Cetak) ISSN 2615-3505 (Online)	Variable bebas: Motivasi Kerja Dan Kompensasi Variable terikat: Kinerja pegawai	1. motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai 2. kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja pegawai.
13.	Hanifah (2017) Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 11, No. 2 Mei 2017 Hal. 187 – 193	Variable bebas: Motivasi kerja dan disiplin kerja Variable terikat: Kinerja pegawai	1. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
14.	Mirza (2021) Jurnal Paradigma Ekonomi Vol.16.No.1, Januari –Maret 2021 ISSN: 2085-1960 (print); 2684 -7868 (online)	Variable bebas: motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja Variable terikat: Kinerja pegawai	1. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. 2. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
15.	Kusumayanti, dkk (2020) Jurnal bening:	Variabel Bebas : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja,	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

No	Penulis&IdentitasJurnal	Variable penelitian	Hasil
	Volume 7 No. 2 Tahun 2020 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499	Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai. 4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
16.	Kurdi (2019) Jurnal Ekonomika dan Bisnis UNISS. Vol.1 No.1. 2019	Variabel Bebas : Disiplin Kerja , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. 3. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
17.	Pasaribu, dkk (2020) Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3, No. 1, Januari 2020 (96 - 114) ISSN 2621-797X	Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Variabel Terikat :Kinerja Pegawai	1. kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. 3. kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3)
18.	Ichsan dkk (2020) JURNAL DARMA AGUNG Volume 28, Nomor 2, Agustus 2020 ; 187 – 210	Variabel bebas : Disiplin Kerja Variabel Terikat :Kinerja Pegawai	disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
19.	Malka, dkk (2020) CESJ : Center of Economic Student Journal. Vol. 3. No. 1 Janari (2020)	Variabel Bebas : Disiplin Kerja , Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Variabel Terikat :	1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3.Kemampuan kerja berpengaruh

No	Penulis&IdentitasJurnal	Variable penelitian	Hasil
		Kinerja Pegawai	positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
20.	Rahmatullah Pratama (2020) Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan Vol.8 No.2 Edisi Mei 2020.E.ISSN.2614-6061 P.ISSN.2527-4295	Variabel Bebas : Disiplin Kerja , Kompensasi Dan Motivasi Kerja Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
21.	Purba (2020) Journal Of Business And Economics Research (Jbe) Vol 1, No 1, Februari 2020, Hal. 25-32 Issn 2716-4128 (Media Online) Elvitrianim	Variabel Bebas : Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
22.	Ningsih, dkk (2020) Cakrawangsa Bisnis Vol 1, No 1 (2020): April ISSN 2721-3102 (Online)	Variabel bebas : Kompensasi, Disiplin Kerja , dan Lingkungan Kerja Variabel terikat : Kinerja pegawai	1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
23.	Bawelle (2016) Jurnal EMBA Vol.4 No.5 September 2016, Hal. 303-408. ISSN 2303-1174	Variabel bebas : Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Variabel terikat : Kinerja pegawai	1. Etos kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2. Gairah kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja 3. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.
24.	Kumarawati (2017) Jurnal Ekonomi&Bisnis, Vol. 4, No 2.	Variabel bebas : Motivasi Dan Disiplin	1. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Penulis&IdentitasJurnal	Variable penelitian	Hasil
	September 2017, Hal 6375. DOI:10.22225/jj.4.2.224.63-75	Variabel terikat : Kinerja pegawai	2. Disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
25.	Nurhuda (2020) Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Vol. 1, No 1, Tahun 2019, ISSN: 2622-6367	Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Pegawai	1. gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
26.	Ayubi (2020) Vol 2, No 1, Agustus 2020 ISSN 2685-869X (media online)	Variabel Bebas : Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Pegawai	1. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
27.	Athar (2020) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.5, No 1, February 2020: 57-64 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165	Variabel Bebas : Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	1. kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
28.	Hidayat (2020) Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1 Februari 2020 p ISSN 0216-4930	Variabel Bebas : Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Kerja Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	1. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Penulis&IdentitasJurnal	Variable penelitian	Hasil
29.	Munthe (2020) Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1 Febuari 2020 p ISSN 0216-4930	Variabel Bebas : Kemampuan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Sikap Kerja Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	1. kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 4. sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
30.	Fiansi, Sarifuddin (2019) Jurnal Sinar Manajemen ISSN 2337-8743 (Print) ISSN 2598-398X (Online) Artikel IX Volume 6, Nomor 2, 2019	Variabel bebas: Motivasi Dan Lingkungan Kerja Variabel terikat : Kinerja pegawai	1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
31.	Jufrizen dan Rahmadhani (2020) JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara Halaman 66-79 Vol. 3 No. 1, Januari 2020-Juli 2020 ISSN: 2654-4326	Variabel Bebas : Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
32.	Krisnaldy dkk (2019) Jurnal Semarak, Vol. 2, No. 2, Juni 2019, Hal (164- 179) P- ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686	Variabel bebas : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Variabel terikat : Kinerja pegawai	1. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
33.	Dewi dan Trihudiyatmanto (2020) Journal of Economic, Business	Variabel Bebas : Disiplin kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan Kerja

No	Penulis&IdentitasJurnal	Variable penelitian	Hasil
	and Engineering (JEBE) Vol. 2, No. 1, Oktober 2020 E-ISSN: 2716-2583	Lingkungan Kerja Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai.
34.	Nabawi (2019) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183 ISSN 2623-2634 (online)	Variabel bebas : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Variabel terikat : Kinerja pegawai	1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
36.	Kumajas (2016) Jurnal EMBA Vol.4 No.4September 2016, Hal. 1200 – 1208. ISSN 2303-1174	Variabel Bebas : BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	1. Budayakerjadalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
37.	Sihotang (2020) Journal of management Review. Volume 4 Number 3 Page (535-542). ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X.	Variabel bebas : Motivasi Dan Lingkungan Kerja Variabel terikat : Kinerja pegawai	1. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
38.	Safira (2020) Proceeding SENDIU 2020 ISBN: 978-979-3649-72-6	Variabel bebas : BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI Variabel terikat : Kinerja pegawai	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

No	Penulis&IdentitasJurnal	Variable penelitian	Hasil
39.	Chandra dan Priyono (2016) International Education Studies; Vol. 9, No. 1; 2016 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039	Variabel bebas : The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction Variabel terikat : Employee Performance	work environment of influential performance signifiicant.
40.	Dhyan, dkk (2020) Journalof Reseach inBusiness, Economics, and Education Volume 2, Issue 3 available E-ISSN2686-6056	Variabel bebas : The Effect of Discipline and Motivation on Variabel terikat : Employee Performance	Discipline variable has a positive and significant effect on the Performance variable.

C. Kerangka pemikiran

1. Hubungan antar variable

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Andayani dan Tirtayasa, 2019). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Sutanjar dan Saryono, 2019).

Hasil ini dibuktikan oleh Ramayanti (2020), Ermawati dan Rohmah (2019) Andayani dan Tirtayasa (2019), Sutiyeem (2019) , Kusumayanti (2020), Kurdi (2019), Sutanjar (2019 dan Syahputra (2020) dari hasil

penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Purba, 2020). Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Kurdi, 2019).

Hasil ini dibuktikan oleh Kusumayanti, dkk (2020), Malka (2020), Rahmatulloh Pratama (2020), Athar (2020), Dewi dan Trihudiyatmanto (2020), Kumajas (2016), Kurdi (2019) dan Purba (2020) dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

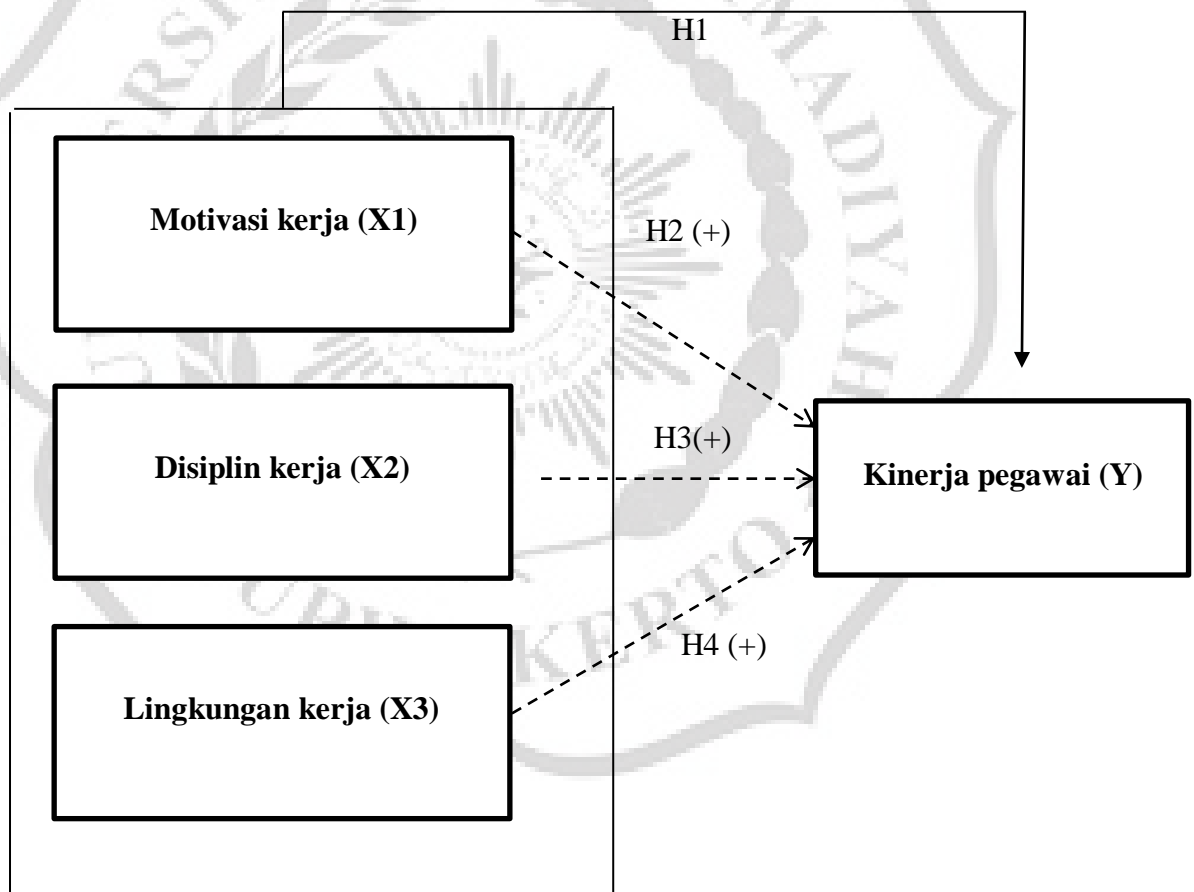
c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Ayubi dan Ali, 2020). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja bertujuan agar dalam melaksanakan pekerjaan tercipta suasana yang

tenram, nyaman dan damai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai (Hidayat, 2020).

Hasil ini dibuktikan oleh Ayubi dan Ali (2020), Athar (2020), Muthe (2020), Hidayat (2020) dan Kusumayanti dkk (2020) dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan literatur penelitian maka Gambar kerangka pemikiran dapat digambarkan pada Gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan Gambar : -----> : Hubungan secara parsial
 —————> : Hubungan secara simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

