

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan komponen yang sangat penting dalam mencapai tujuan sebuah instansi. Tujuan sebuah instansi akan lebih mudah dicapai jika kinerja karyawannya tinggi dan menghasilkan capaian yang lebih baik. Menurut Sudaryo (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. Menurut Ghozali (2017) kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi dan mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional yang diambil. Menurut Pratama (2018) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah segala sesuatu yang merupakan hasil dari tindakan seseorang yang dilakukannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **b. Teori Kinerja Karyawan**

Teori kinerja Gibson (1987), menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Variabel individu berkaitan dengan kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografis seseorang. Variabel psikologis berkaitan dengan persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Variabel organisasi berkaitan dengan struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). Peneliti akan menguji konsistensi dari teori Gibson pada variabel kinerja karyawan.

## **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson dalam Lestary & Harmon (2017):**

- 1) Faktor lingkungan eksternal meliputi kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama.
- 2) Faktor internal meliputi bakat dan sifat, kreativitas, pengetahuan dan ketrampilan, pengalaman kerja, kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja.
- 3) Faktor lingkungan internal organisasi meliputi kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan rekan kerja.

## **d. Indikator Kinerja Karyawan Menurut Ghozali (2017)**

- 1) Kualitas pekerjaan, yaitu menyesuaikan beberapa cara untuk memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

- 2) Kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah yang dapat disebutkan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketetapan waktu, yaitu kegiatan yang diselesaikan secara tepat waktu dan memanfaatkan waktu yang ada untuk kegiatan yang lainnya.
- 4) Semangat Kerja Sama, yaitu saling membantu satu sama lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

## **2. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan sikap puas atau tidak puas dalam bekerja Ghozali (2017). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja Purba et.al (2019). Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan yang mendorong untuk bekerja lebih efektif di dalam perusahaan (Tantono, 2019).

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas yang dimiliki oleh karyawan terhadap kinerjanya di tempat bekerjanya.

### **b. Teori Kepuasan Kerja**

Teori dua faktor (*Two Factor Theory*) yang dikembangkan oleh Herzberg (1959), teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas, pengawasan, dan

hubungan dengan orang lain dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan *hygiene* atau *maintainance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait pekerjaan itu sendiri seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri serta pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi yaitu *motivators*. Dalam hal ini peneliti akan menguji konsistensi teori dua faktor pada variabel kepuasan kerja.

**c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja :**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) dalam Sudaryo (2018) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*), kepuasan ditentukan dari tingkatan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (*Discrepancies*), kepuasan adalah hasil dari memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima maka orang tidak puas, sedangkan individu akan merasa puas jika menerima manfaat diatas harapan.
- 3) Pencapaian nilai (*Value Attainment*), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual penting.

- 4) Keadilan (*Equity*), kepuasan adalah fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- 5) Komponen Genetik (*Genetic Components*), kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

**d. Indikator Kepuasan Kerja Menurut Ghazali (2017) :**

- 1) Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya tanpa ada halangan dari pihak lain.
- 2) Keamanan bekerja, yaitu keadaan yang tidak menimbulkan kekacauan dalam bekerja.
- 3) Penghargaan atas pencapaian prestasi, yaitu pemberian penghargaan atas prestasi yang telah dicapai oleh seseorang.
- 4) Fasilitas yang diterima, yaitu fasilitas yang diterima oleh seseorang dalam bekerja.

**3. Lingkungan Kerja**

**a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai hasil yang lebih baik apabila ditunjang dengan kondisi lingkungan yang nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja akan menurunkan semangat dan kinerja para karyawan yang akhirnya akan merugikan instansi itu sendiri. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung, sedangkan lingkungan

kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan rekan kerja Pratama (2018).

Lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik, lingkungan fisik berupa tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup. Sedangkan lingkungan non fisik berupa suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan Sari & Syofyan (2018). Menurut Soedarmayanti (2017) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang berada di tempat kerja yang digunakan untuk mendukung karyawan dalam bekerja. sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan antara atasan, dan hubungan dengan rekan kerja dalam tempat bekerjanya.

#### **b. Teori Lingkungan Kerja**

Herzberg (1959) menyatakan bahwa *dissatisfier* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut adalah (1) gaji dan tunjangan, (2) kondisi kerja, (3) kebijakan organisasi, (4) status, (5) keamanan kerja, (6) pengawasan dan otonomi. (7) kehidupan di tempat kerja dan (8) kehidupan pribadi. *Satisfier* adalah hal yang mendorong seseorang

untuk mendapatkan kebutuhannya, dan pembentuk motivasi yang kuat hingga menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor tersebut adalah (1) prestasi, (2) pengakuan, 3) minat pada pekerjaan, (4) tanggung jawab dan (5) kemajuan. Dalam hal ini peneliti akan menguji konsistensi teori dua faktor dari Herzberg pada variabel lingkungan kerja.

**c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik Menurut**

**Soedarmayanti (2017) :**

- 1) Penerangan/Cahaya di tempat kerja, penerangan yang baik yaitu penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan, jika penerangan kurang akan menyebabkan penglihatan kurang jelas yang berakibat pekerjaan akan lambat dan banyak kesalahan.
- 2) Temperatur di tempat kerja, jika temperatur dalam kantor terlalu dingin mengakibatkan gairah kerja menurun, sedangkan jika temperatur di kantor terlalu panas akan mengakibatkan cepat lelah pada tubuh dan dalam bekerja cenderung banyak melakukan kesalahan.
- 3) Kelembaban di tempat kerja, kelembaban yaitu banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban dipengaruhi oleh temperatur udara, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi tubuh manusia saat menerima dan melepaskan panas dari tubuhnya.
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, oksigen di sekitar kantor harus bersih yang bisa berasal dari tanaman di sekitar kantor karena jika oksigen di kantor kotor bisa menyebabkan sesak nafas yang berakibat cepat lelah.

- 5) Kebisingan di tempat kerja, pekerjaan membutuhkan konsentrasi yang tinggi maka suara bising sebaiknya dihindari agar pekerjaan tetap berjalan secara efektif.
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja, yaitu getaran yang berasal dari alat mekanis yang masuk pada tubuh karyawan dan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
- 7) Bau di tempat kerja, pencemaran udara secara terus-menerus akan mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun.
- 8) Tata warna di tempat kerja, pengaruh warna membawa dampak besar bagi emosi seseorang jadi harus tepat dalam memilih warna dalam ruang kerja.
- 9) Dekorasi di tempat kerja, mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dalam bekerja.
- 10) Musik di tempat kerja, pada saat di kantor hendaknya mendengarkan musik yang nadanya lembut karena bisa meningkatkan semangat dalam bekerja.
- 11) Keamanan di tempat kerja, biasanya dijaga oleh Satpam.

**d. Indikator Lingkungan Kerja Yuliantari & Prasasti (2020):**

- 1) Hubungan karyawan, hubungan antar sesama karyawan dalam satu instansi.
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan, suara-suara yang tidak jelas dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.
- 3) Peraturan kerja, peraturan pekerjaan untuk dijalankan sehari-hari.
- 4) Penerangan, penerangan di dalam ruangan yang mendukung untuk bekerja.

- 5) Sirkulasi udara, bagaimana udara di dalam ruangan saat digunakan dalam bekerja.
- 6) Keamanan, keamanan yang diberikan saat bekerja.

#### **4. Disiplin Kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah keadaan tertib dimana seseorang dalam satu kelompok mematuhi peraturan yang ada, baik secara tertulis atau tidak tertulis Kusumayanti *et.al* (2020). Disiplin pegawai adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam mematuhi peraturan di tempat kerjanya Erwansyah *et.al* (2018). Disiplin kerja adalah kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan dan norma-norma yang ada dalam organisasinya Nurlaela (2019). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018).

Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang dengan sadar mentaati peraturan yang berlaku di tempat dia bekerja.

##### **b. Teori Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2013) teori disiplin yaitu aturan tungku panas. Menurut pendekatan ini, tindakan *disipliner* haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan *disipliner*, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya tindakan *indisipliner*, memberikan hukum yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa

membeda-bedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indisipliner. Dalam hal ini peneliti akan menguji konsistensi aturan tungku panas pada variabel disiplin kerja.

**c. Faktor-faktor Disiplin Kerja menurut Harahap & Tirtayasa (2020):**

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, karyawan yang menerima kompensasi memadai akan bekerja dengan sebaik-baiknya begitupun sebaliknya.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, pimpinan dijadikan contoh para bawahannya dalam mentaati peraturan yang ada.
- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan, akan lebih baiknya jika suatu peraturan dibuat tertulis.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, jika terdapat karyawan yang melanggar peraturan maka pimpinan harus menindak tegas.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, seorang pemimpin yang bertanggung jawab akan melakukan pengawasan terhadap bawahannya.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, pimpinan perhatian tidak terhadap kondisi para bawahannya saat melakukan pekerjaan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, saling menghormati satu sama lain, memberikan pujian kepada karyawan, ijin dengan rekan kerja jika akan meninggalkan tempat kerja.

**d. Indikator Disiplin Kerja Menurut Hasibuan (2018) dalam Yantika et.al (2018):**

- 1) Kehadiran tepat waktu, karyawan datang ke kantor sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- 2) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- 3) Mentaati peraturan, karyawan selalu mentaati peraturan yang berlaku.
- 4) Menjalankan prosedur kerja, karyawan menjalani kegiatan sesuai dengan prosedur yang ada.
- 5) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, kegiatan untuk melatih kedisiplinan dengan menjaga peralatan kantor agar tidak mudah rusak.

**B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu :

**Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu**

No	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Lusiana & Firdaus, (2018)  Jurnal Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora Volume 4 Nomor 1, April 2018  ISSN: 2476 – 9576  <a href="https://ojs.uniska-">https://ojs.uniska-</a>	Variabel bebas :  <b>Disiplin Kerja (X1)</b>  <b>Lingkungan Kerja (X2)</b>   Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b>	1. Disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja dan lingkungan secara

	<a href="http://bjm.ac.id/index.php/ALSH/article/view/1463">bjm.ac.id/index.php/ALSH/article/view/1463</a>		simultan <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan
2.	Tantono, (2019)  Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 2 (2019)  p – ISSN : 2301-6256, e – ISSN : 2615-1928  <a href="https://ejournal.lmiimedan.net">https://ejournal.lmiimedan.net</a>	Variabel bebas :  <b>Kepuasan Kerja (X1)</b>  Pengawasan (X2)  Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y )</b>	1. kepuasan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan 2. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. kepuasan kerja dan pengawasan kerja <b>berpengaruh secara simultan</b> terhadap kinerja karyawan
3.	Sari et.al. (2020)  Jurnal ilmiah Methonomi Volume 6 Nomor 2 (2020)  p-ISSN: 2460-562X, e-ISSN: 2598-9693  <a href="https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/146">https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/146</a>	Variabel bebas :  Pengawasan (X1)  Kompetensi (X2)  <b>Kepuasan Kerja (X3)</b>  Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y )</b>	1. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan 4. Pengawasan, kompetensi dan kepuasan kerja <b>berpengaruh secara simultan</b> terhadap kinerja karyawan
4.	Harahap, (2020)  Jurnal ilmiah magister manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135  ISSN 2623-2634 (online)  <a href="https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO">https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO</a>	Variabel bebas :  Motivasi (X1)  <b>Disiplin (X2)</b>  <b>Kepuasan Kerja (X3)</b>  Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y )</b>	1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin <b>berpengaruh positif tidak signifikan</b> terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan 4. Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja <b>secara simultan berpengaruh</b> terhadap kinerja

			karyawan
5.	<p>Ghozali, (2017)</p> <p>Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis</p> <p>ejournal.stiepancasetia.ac.id</p> <p>Vol 3, No 1, Maret 2017, hal 130- 137</p> <p>ISSN : 2442-4560</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Motivasi Kerja (X1)</p> <p><b>Kepuasan Kerja (X2)</b></p> <p>Kemampuan Kerja (X3)</p> <p>Variabel Terikat :</p> <p><b>Kinerja Pegawai ( Y )</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja <b>secara simultan berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai</li> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai</li> <li>3. Kepuasan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai</li> <li>4. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai</li> </ol>
6.	<p>Purba <i>et.al.</i> (2019)</p> <p>Jurnal EMBA</p> <p>Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 841 – 850</p> <p>ISSN 2303-1174</p> <p><a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22911">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22911</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>Kepuasan Kerja (X1)</b></p> <p>Motivasi Kerja (X2)</p> <p><b>Disiplin Kerja (X3)</b></p> <p>Variabel Terikat :</p> <p><b>Kinerja Karyawan ( Y )</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan kerja <b>tidak berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Disiplin kerja <b>tidak berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
7.	<p>Pratama &amp; Wismar'ain, (2018)</p> <p>Business Management Analysis Journal (BMAJ)</p> <p>Vol. 1 No. 1 – Oktober 2018</p> <p>ISSN 2623-0690</p> <p><a href="https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/download/2686/1467">https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/download/2686/1467</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Pelatihan (X1)</p> <p><b>Lingkungan Kerja (X2)</b></p> <p>Variabel Terikat :</p> <p><b>Kinerja Karyawan ( Y )</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>

8.	<p>Wangi <i>et.al.</i> (2020)</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 7, No. 1 (2020) Maret, Hal. 40-50</p> <p>e-ISSN: 2621-1971 p-ISSN: 2088-7086</p> <p><a href="https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/view/407">https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/view/407</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Kesehatan dan keselamatan kerja (X1)</p> <p>Beban Kerja (X2)</p> <p><b>Lingkungan Kerja Fisik (X3)</b></p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y )</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Lingkungan kerja fisik <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
9.	<p>Kusumayanti <i>et.al.</i> (2020)</p> <p>Jurnal Be ing, Volume 7 No. 2 Tahun 2020</p> <p>P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499</p> <p><a href="https://journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445">https://journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Motivasi Kerja (X1)</p> <p><b>Disiplin Kerja (X2)</b></p> <p><b>Lingkungan Kerja (X3)</b></p> <p>Gaya Kepemimpinan (X4)</p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Pegawai ( Y )</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai</li> <li>2. Disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai.</li> <li>3. Lingkungan kerja <b>tidak berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai.</li> <li>4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai</li> <li>5. Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan <b>secara simultan berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai.</li> </ol>
10.	<p>Yuliantari &amp; Prasasti, (2020)</p> <p>Jurnal Sekretaris dan manajemen Volume 4 No. 1 Maret 2020</p> <p>P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791</p> <p><a href="https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/widyacipita">https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/widyacipita</a></p>	<p>Variabel bebas : <b>Lingkungan Kerja (X1)</b></p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y )</b></p>	<p>Lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</p>

11.	<p>Ahmad <i>et.al.</i> (2019)</p> <p>Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820</p> <p>ISSN 2303-1174</p> <p><a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Stres Kerja (X1)</p> <p>Beban Kerja (X2)</p> <p><b>Lingkungan Kerja (X3)</b></p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara simultan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
12.	<p>Sengkey <i>et.al.</i> (2017)</p> <p>Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4565-4574</p> <p>ISSN 2303-1174</p> <p><a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18673">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18673</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>Lingkungan Kerja (X1)</b></p> <p>Stres Kerja (X2)</p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara <b>simultan lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
13.	<p>Yantika <i>et.al.</i> (2018)</p> <p>Jurnal manajemen dan bisnis indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018 Hal. 174-188</p> <p>p-ISSN :2443-2830 e- ISSN: 2460-9471</p> <p><a href="https://jurnal.unmuhjembe.r.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1760">https://jurnal.unmuhjembe.r.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1760</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>Lingkungan Kerja (X1)</b></p> <p>Etos Kerja (X2)</p> <p><b>Disiplin Kerja (X3)</b></p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
14.	<p>Erwansyah <i>et.al.</i> (2018)</p> <p>Jurnal bisnis dan pembangunan Vol 7, No. 1 Edisi Januari- Juni 2018</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Kompetensi (X1)</p> <p><b>Disiplin Kerja (X2)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai</li> <li>2. Disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja</li> </ol>

	<p>ISSN 2541-187X</p> <p><a href="https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/viewFile/4742/4132">https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/viewFile/4742/4132</a></p>	<p><b>Lingkungan Kerja (X3)</b></p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Pegawai ( Y)</b></p>	<p>pegawai.</p> <p>3. Lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai.</p> <p>4. Kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja <b>secara simultan berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai.</p>
15.	<p>Nurlaela &amp; Kamis, (2019)</p> <p>Jurnal manajemen sinergi Vol. 7, No. 1, 2019. 1-20</p> <p>ISSN: 2534-855X &amp; e-ISSN: 2714559X</p> <p><a href="https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS">https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)</p> <p><b>Disiplin Kerja (X2)</b></p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Pegawai ( Y)</b></p>	<p>1. Gaya kepemimpinan transformasional <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja <b>secara simultan berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai</p>
16.	<p>Lestari, (2017)</p> <p>Jurnal CKI on Spot Vol. 10, No. 1, Juni 2017</p> <p>ISSN 1979-7044</p> <p><a href="https://jurnal.stikomcki.ac.id/index.php/cos/article/view/23">https://jurnal.stikomcki.ac.id/index.php/cos/article/view/23</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Motivasi Kerja (X1)</p> <p><b>Disiplin Kerja (X2)</b></p> <p>Kompensasi (X3)</p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Pegawai ( Y)</b></p>	<p>1. Motivasi <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Kompensasi <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai</p> <p>4. Motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi <b>secara simultan berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai</p>
17.	<p>Iptian et.al. (2020)</p> <p><i>International jaournal of multicultural</i> Volume 7, Issue 8 Pages:</p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>Disiplin Kerja (X1)</b></p>	<p>1. Disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Kompensasi</p>

	145-152  ISSN 2364-5369  <a href="https://ijmmu.com">https://ijmmu.com</a>	Kompensasi (X2)  Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b>	berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan
18.	Azzahra <i>et.al.</i> (2019)  <i>Review Of Integrative Business and Economics Research</i> Vol. 8, Supplementary Issue 1  ISSN: 2304-1013 (Online); 2304-1269 (CDROM); 2414-6722 (Print)  <a href="https://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_8-s1_11_s18-025_136-144.pdf">https://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_8-s1_11_s18-025_136-144.pdf</a>	Variabel bebas : <b>Disiplin Kerja (X1)</b>  Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b>	Disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan
19.	Lestary & Harmon, (2017)  Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2, Agustus 2017  ISSN 2460-8211  <a href="https://jurnal.polban.ac.id/an/article/view/937">https://jurnal.polban.ac.id/an/article/view/937</a>	Variabel bebas : <b>Lingkungan Kerja (X1)</b>  Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b>	Lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan
20.	Arda, (2017)  Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 45-60  ISSN : 1693-7619 (print)   ISSN: 2580-4170 (online)  <a href="https://jurnal.umsu.ac.id/i">https://jurnal.umsu.ac.id/i</a>	Variabel bebas : <b>Kepuasan Kerja (X1)</b> <b>Disiplin Kerja (X2)</b>  Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b>	1. Secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja

	<a href="https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/mbisnis">ndex.php/mbisnis</a>		<b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan
21.	Sari & Syofyan, (2018)  Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Vol. 3. No. 1. Februari 2018  p-ISSN 2339-0506 e-ISSN 2599-137X  <a href="https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/508">https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/508</a>	Variabel bebas :  <b>Lingkungan Kerja (X1)</b> <b>Disiplin Kerja (X2)</b> <b>Kepuasan Kerja (X3)</b>  Variabel Terikat : <b>Kinerja Pegawai ( Y)</b>	1. Lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai 3. Kepuasan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai 4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja pegawai
22.	Octaviani <i>et.al.</i> (2021)  Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Vol. 9, No. 1, (2021) Juni 2021  e-ISSN 2622-1756 ISSN 2502 – 3055  <a href="https://www.ejournal.uby.ac.id/index.php/ekobis/article/view/456">https://www.ejournal.uby.ac.id/index.php/ekobis/article/view/456</a>	Variabel bebas :  <b>Disiplin Kerja (X1)</b> <b>Lingkungan Kerja (X2)</b> <b>Kepuasan Kerja (X3)</b>  Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b>	1. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan 4. Kepuasan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan
23.	Prasetyo & Marlina, (2019)  Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol 3, (1), 2019, 21-30  e-ISSN 2579-9401,	Variabel bebas :  <b>Disiplin Kerja (X1)</b> <b>Kepuasan Kerja (X2)</b>  Variabel Terikat :	1. Kedisiplinan <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan

	<p>p-ISSN 2579-9312</p> <p><a href="https://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm">https://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm</a></p>	<p><b>Kinerja Karyawan ( Y)</b></p>	<p>3. Kedisiplinan dan kepuasan kerja secara simultan <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</p>
24.	<p>Lengkong , (2019)</p> <p>Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 281 – 290</p> <p>ISSN 2303-1174</p> <p><a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22361">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22361</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Ketrampilan kerja (X1) Pengalaman (X2)</p> <p><b>Lingkungan Kerja (X3)</b></p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b></p>	<p>1. Ketrampilan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Ketrampilan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja secara simultan <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</p>
25.	<p>Adha et.al. (2019)</p> <p>Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari 2019 HAL: 47-62</p> <p>p-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570</p> <p><a href="https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109">https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Motivasi kerja (X1)</p> <p><b>Lingkungan Kerja (X2)</b></p> <p>Budaya Kerja (X3)</p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b></p>	<p>1. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
26.	<p>Husain, (2018)</p> <p>Jurnal Disrupsi Bisnis Vol. 1, No. 1, Juli 2018 (1 – 15)</p> <p>ISSN 2621 – 797X</p> <p><a href="https://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/1650">https://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/1650</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>Disiplin kerja (X1)</b></p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b></p>	<p>Disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</p>

27.	<p>Sillalahi &amp; Wilson, (2020)</p> <p>Jurnal Manajemen Maranatha Volume 19, Nomor 2</p> <p>ISSN 1411-9293   e-ISSN 2579-4094</p> <p><a href="https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm">https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>Disiplin kerja (X1)</b></p> <p><b>Kepuasan kerja (X2)</b></p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Kepuasan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
28.	<p>Harianto &amp; Saputra, (2020)</p> <p>Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Februari 2020, Hal. 672-683</p> <p>ISSN 2303-1174</p> <p><a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28037">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28037</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Pengawasan kerja (X1)</p> <p><b>Disiplin kerja (X2)</b></p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengawasan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
29.	<p>Pradipta &amp; Suhermin, (2020)</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 9, Nomor 7</p> <p>e-ISSN: 2461-0593</p> <p><a href="https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3114">https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3114</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>Lingkungan kerja (X1)</b></p> <p><b>Kepuasan kerja (X2)</b></p> <p><b>Disiplin kerja (X3)</b></p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja <b>tidak berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Kepuasan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Disiplin kerja <b>tidak berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
30.	<p>Ekhsan, (2019)</p> <p>Jurnal Ekonomi dan kewirausahaan Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019</p> <p>ISSN 1978-2586</p> <p>EISSN 25974823</p> <p><a href="https://www.researchgate.">https://www.researchgate.</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>Motivasi kerja (X1)</b></p> <p><b>Disiplin kerja (X2)</b></p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Motivasi kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Disiplin kerja <b>berpengaruh</b></li> </ol>

	<a href="https://net/profile/Muhamad-Ekhsan/publication/337672759">net/profile/Muhamad-Ekhsan/publication/337672759</a> Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan/links/5de4b45d299bf10bc3376c33/Pengaruh-Motivasi-dan-Disiplin-Kerja-terhadap-Kinerja-Karyawan.pdf		terhadap kinerja karyawan
31.	Belti & Onsardi, (2020)  Jurnal Manajemen Modal Insani dan bisnis volume 1, Nomor 2  e-ISSN 2723-424X  <a href="https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jimb/">https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jimb/</a>	Variabel bebas :  <b>Disiplin kerja (X1)</b>  Motivasi kerja (X2)  Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b>	1. Disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan
32.	Tamba <i>et.al.</i> (2018)  Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 1 Tahun 2018  ISSN : 2338 – 9605  <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21124">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21124</a>	Variabel bebas :  <b>Disiplin kerja (X1)</b>  Loyalitas (X2)  Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b>	1. Disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan 2. Loyalitas tidak <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja dan loyalitas secara simultan <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan
33.	Minggu <i>et.al.</i> (2019)  Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 1071 – 1080  ISSN 2303-1174  <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23229">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23229</a>	Variabel bebas :  <b>Lingkungan kerja (X1)</b>  <b>Disiplin kerja (X2)</b>  Komitmen organisasi (X3)  Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y)</b>	1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin

			<p><b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
34.	<p>Bentar <i>et.al.</i> (2017)</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol. 3 No. 1 Juni 2017 Hal. 1-17</p> <p>p-ISSN :2443-2830 e- ISSN: 2460-9471</p> <p><a href="https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780">https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) <b>Disiplin kerja (X3)</b> <b>Lingkungan kerja (X4)</b></p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y )</b></p>	<p>1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</p>
35.	<p>Wijaya &amp; Susanty, (2017)</p> <p>Jurnal Ecoment Global Volume 2 Nomor 1</p> <p>ISSN : 2540-816X</p> <p><a href="https://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/213">https://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/213</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>Lingkungan kerja (X1)</b></p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y )</b></p>	<p>Lingkungan kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</p>
36.	<p>Santoso, (2017)</p> <p>Jurnal Mandiri Volume 1 Nomor 2</p> <p>ISSN : 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588</p> <p><a href="https://jurnalmandiri.com/index.php/mandiri/article/view/21">https://jurnalmandiri.com/index.php/mandiri/article/view/21</a></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p><b>Disiplin Kerja (X1)</b> Motivasi (X2) Komitmen Organisasi (X3)</p> <p>Variabel Terikat : <b>Kinerja Karyawan ( Y )</b></p>	<p>1. Secara simultan disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Disiplin kerja <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>

Sumber : diolah sendiri (2021)

### **C. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan hubungan antar variabel diatas dapat diketahui pengaruh variabel pengawasan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

#### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan sikap puas atau tidak puas dalam bekerja Ghozali (2017). Menurut Soedarmayanti (2017) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Disiplin kerja adalah keadaan tertib dimana seseorang dalam satu kelompok mematuhi peraturan yang ada, baik secara tertulis atau tidak tertulis (Kusumayanti et.al. 2020).

Kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja tersebut yang akan meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Octaviani et.al,(2021); Sari & Syofyan (2018). menyatakan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan sikap puas atau tidak puas dalam bekerja menurut Ghozali (2017). Teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu teori dua faktor (*Two Factor Theory*) yang dikembangkan oleh Herzberg (1959), teori ini mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait pekerjaan itu sendiri seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri serta pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi yaitu *motivators*. Dalam hal ini peneliti akan menguji konsistensi teori dua faktor pada variabel kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harahap & Tirtayasa (2020); Tantonno (2019); Sari et.al,(2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan rekan kerja Pratama (2018).

Teori Herzberg (1959) menyatakan bahwa *dissatisfier* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut adalah (1) gaji dan tunjangan, (2) kondisi kerja, (3) kebijakan organisasi, (4) status, (5) keamanan kerja, (6) pengawasan dan otonomi. (7) kehidupan di tempat kerja dan (8) kehidupan pribadi. *Satisfier* adalah hal yang mendorong seseorang untuk mendapatkan kebutuhannya, dan pembentuk motivasi yang kuat hingga menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor tersebut adalah (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) minat pada pekerjaan, (4) tanggung jawab dan (5) kemajuan. Dalam hal ini peneliti akan menguji konsistensi teori dua faktor dari Herzberg pada variabel lingkungan kerja.

Lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wangi et.al,(2020);Ahmad et.al,(2019); Sengkey et.al, (2018); Wijaya & Susanty (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

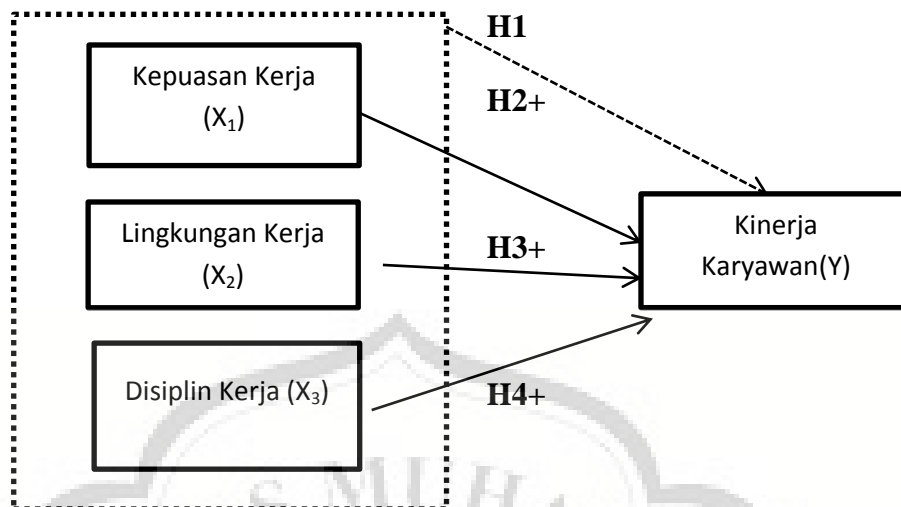
#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2018). Menurut Rivai dan Sagala (2013) dalam Santoso (2017) teori disiplin yaitu aturan tungku panas. Menurut pendekatan ini, tindakan *disipliner* haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan *disipliner*, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya tindakan *indisipliner*, memberikan hukuman yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan *indisipliner*. Dalam hal ini peneliti akan menguji konsistensi aturan tungku panas pada variabel disiplin kerja.

Jika terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yantika et.al,(2018); Nurlaela (2017); Ferry (2017); Lestari (2017); Husain (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka penelitian untuk menjelaskan penelitian yang akan dilakukan mengenai kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

**Keterangan garis :**

- > Pengaruh parsial
- > Pengaruh simultan

H<sub>1</sub> : Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub> :Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>4</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.