

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Goal Setting Theory

a. Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Goal Setting Theory merupakan salah satu bagian dari teori yang dikemukakan oleh Locke (1978). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Novarini, (2022)

Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Agung dkk., (2023)

b. Pengertian Kinerja

Menurut Prawirosentoni (1999) dalam Suryani dkk. (2019) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, bukan melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Harapan dan Tiyasa (2020) Kinerja pegawai sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila pegawai mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerja didasarkan perilaku. Menurut Sinambela (2017) mengemukakan bahwa kinerja kerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berikut adalah uraiannya:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah

mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berubah mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental, fisik, tujuan, dan situasi), Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja

d. Indikator kinerja pegawai

Menurut Sugiono (2018) dalam (Antika dkk., 2021) menyatakan terdapat enam indikator pengukur kinerja pegawai, yaitu:

1) Kualitas,

Banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan

2) Kuantitas,

Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas atau memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas

3) Ketetapan waktu,

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4) Efektivitas,

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

2. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2018) disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja pada hakekatnya melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui Pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap pegawai harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, gaji yang layak, maka mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Menurut Hartono (2020) Disiplin Kerja merupakan hal yang sebagai acuan untuk menjalani pekerjaan yang sesuai aturan ketetapan norma yang ada dalam mengoptimalkan kerja. Agar disiplin bisa

berjalan dengan baik maka dibutuhkan pembagian kerja yang jelas sehingga setiap pegawai yang terlibat mengetahui dan menyadari apa tanggung jawabnya, cara mengerjakan, waktu yang tepat untuk pekerjaan harus dikerjakan dan diselesaikan, dengan ketentuan kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dan kepada siapa pegawai harus bertanggungjawabkan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan sehingga hal ini dapat menyebabkan tingkatan disiplin dapat meningkat secara optimal.

Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik yang tertulis maupun tidak.

★ Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang terhadap diri sendiri agar menjadi taat dan tepat waktu atau ketegasan yang diberikan dari atasan kepada bawahan untuk menaati suatu pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di suatu perusahaan, menurut Lewin, (1996) dalam Sundari

dkk., (2020) disiplin kerja pegawai adalah interaksi antara dua faktor yaitu:

1) Faktor kepribadian

Nilai-nilai yang berkaitan langsung untuk menjunjung disiplin yang ditanamkan oleh orang tua, guru dan masyarakat sebagai acuan penerapan disiplin yang akan terlihat dari sikap dan perilaku seseorang.

2) Faktor lingkungan

Disiplin kerja pegawai tidak akan muncul begitu saja namun merupakan sebuah proses belajar yang akan dilakukan terus-menerus. Agar proses tersebut berjalan efektif, oleh karena itu pemimpin di suatu perusahaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil dalam bersikap, berperilaku positif, dan terbuka kepada pegawai yang ada di perusahaan tersebut.

c. Indikator Disiplin kerja

Menurut Agustini (2019) dalam (Hadi & Jufrizen, 2021) disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Tingkat kehadiran

Suatu kegiatan atau rutinitas untuk mengetahui hadir atau tidaknya pegawai atau pegawai dalam suatu perusahaan atau instansi. Pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM)

2) Tata cara kerja

Suatu ilmu yang terdiri dari teknik-teknik dan prinsip-prinsip untuk mendapatkan rancangan (desain) terbaik dari sistem kerja.

3) Ketaatan pada atasan

Taat akan perintah dan aturan yang atasan berikan, serta menjalankan dengan penuh tanggung jawab

4) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang suka rela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

5) Tanggung jawab

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sebagai daya pendorong, yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian untuk keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab. Menurut Hasibuan (2018) motivasi merupakan pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Wibowo (2016) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan sedangkan menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari diri sendiri seorang individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan.

Berdasarkan definisi pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian dorongan kepada individu untuk menggairahkan dan mengarahkan perilaku individu supaya mencapai tujuan dan kepuasan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Kasman (2021) yaitu:

1) Faktor Eksternal:

a.) Gaya Kepemimpinan atasan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin menciptakan motivasi di dalam diri setiap pegawai.

b.) Lingkungan

Lingkungan yang menyenangkan akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

c.) Kompetensi

Besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam meningkatkan mutu kerjanya.

d.) Pembinaan karir

Kesempatan bertemu dengan banyak pihak, baik internal maupun eksternal akan meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja pegawai juga meningkat.

2) Faktor Internal

a.) Kemampuan Kerja

Produktivitas masing-masing pegawai sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras.

b.) Semangat Kerja

Semangat kerja akan mendorong pegawai lebih produktif dan bekerja lebih baik, sehingga tujuan dapat tercapai.

c.) Tanggung Jawab

Dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi pegawai maka pegawai akan termotivasi untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d.) Rasa Kebersamaan dalam Kelompok

Suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok di mana terdapat pergaulan fleksibel

e.) Prestasi

Prestasi adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan dan kesungguhan waktu yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi meningkat.

f.) Produktifitas Kerja

Dengan semakin tinggi motivasi kerja seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan maka semakin tinggi pula produktifitas kerjanya.

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi kerja oleh Sutrisno, (2012) dalam Omar, dkk (2020) terdiri dari 8 yaitu:

1) Kebutuhan Fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor. Kewajiban, sesuatu kewajiban yang harus di laksanakan dan dibebankan.

2) Kebutuhan rasa aman.

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti takut, cemas, bahaya. Tujuan, bagaimana cara pemimpin mengatur dan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

3) Kebutuhan sosial.

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4) Kebutuhan akan penghargaan.

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Prakoso & Efendi (2022) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Menurut Terry (2016) dalam Pasaribu & Bukhari, (2019) mengatakan "Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan."

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di lingkungan

tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dalam bekerja.

b. Faktor -faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda.

3) Kelembaban di tempat kerja

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

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk memproses metabolisme, Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara

tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh cukup besar terhadap perasaan.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

10) Musik di tempat kerja

Musik yang mempunyai nada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk didengarkan ditempat kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

Menurut Sedarmayanti (2017) Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

a) Perhatian dan dukungan pemimpin

Sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.

b) Kerja sama antar kelompok

Sejauh mana pegawai merasakan ada kerja sama yang baik diantara kelompok yang ada.

c) Kelancaran komunikasi

Sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja Sedarmayati, (2011) dalam Adha dkk., (2019) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan.

Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai memperlancar aktivitas kerjanya.

2) Keamanan kerja.

Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat pegawai nyaman dalam bekerja.

3) Kondisi Kerja.

Pengaturan ruang kerja agar memudahkan pegawai berinteraksi sosial dengan pegawai lain.

4) Hubungan antara pegawai dan pimpinan.

Interaksi yang baik antara pegawai dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik di tempat kerja.

5) Penggunaan warna.

Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat pegawai menjadi betah di kantor

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (wibowo, 2016). Sedangkan oleh Widodo (2018) kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspeknya.

Menurut Siagian (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah seharusnya mereka terima (Hidayat 2017).

Berdasarkan dari definisi di atas pengertian kepuasan kerja adalah suatu pencapaian yang di peroleh oleh seseorang terhadap pekerjaan yang sudah di dikerjakan telah sesuai atau mencapai target, dan merasa sudah cukup puas terhadap apa yang sudah dicapainya

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Krietner & Kinicki (2014) dalam (Pusparani, 2021) adalah sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Setiap masing-masing pegawai pasti memiliki perbedaan dalam pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan.

Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dan pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas

4) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi memberikan pemenuhan nilai kerja individu]

5) Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

c. Indikator - Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2015) dalam Mardiana, (2020) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1) Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2) Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3) Rekan kerja

Temannya kepada siapa seseorang berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan dan tidak menyenangkan.

4) Atasan

Seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja."

5) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan,

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti sudah melakukan penelitian tentang variabel keterlibatan kerja, budaya organisasi, dukungan organisasi dan kepuasan organisasi. Hasil penelitian akan digunakan sebagai referensi dan perbandingan ini yaitu sebagai berikut:

Tabel : 2.1
Hasil Penelitian Terdahu

No	Penelitian dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<p>Herawati dan Adtya (2019)</p> <p>Jurnal Manajemen Dewantara Vol 3, No 1</p> <p>ISSN (Print) : 2579-4590 ISSN (Online) : 2579-4612</p>	<p>(X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Lingkungan Kerja</p> <p>(Y) Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>4. Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
2.	<p>Sunardi (2019)</p> <p>Jurnal Business Economics and Enteroreneurship Vol 1 No 2 2019</p> <p>p-ISSN : 2684-6829 e-ISSN : 2656-9469</p>	<p>(X) Kepuasan Kerja</p> <p>(Y) Kinerja Pegawai</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
3	<p>Rahayu (2019)</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 8 No (2019)</p> <p>e-ISSN: 2461-059</p>	<p>(X1) Disiplin kerja (X2) Motivasi kerja (X3) Lingkungan kerja</p> <p>(Y) Kinerja kerja</p>	<p>1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>

No	Penelitian dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
			4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Isnowati dan Sri (2022) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022 E-ISSN:2599-3410 P-ISSN:2614-3259	(X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Pengembangan Karir (Y) Kinerja Pegawai	1. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Isnowati & Muna (2022) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652	(X1) Disiplin kerja (X2) Motivasi kerja (X3) Pengembangan karir (Y) Kinerja pegawai	1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
7.	Kusumayanti, dkk (2020) Jurnal Bening prodi Manajemen Volume 7 No. 2 Tahun 2020	(X1) Motivasi kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Lingkungan kerja	1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif

No	Penelitian dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499	(X4) Gaya Kepemimpinan (Y) Kinerja kerja	dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai 4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan
8.	Erwansyah,dkk (2018) Jurnal Bisnis dan Pengembangan Edisi Januari-Juni 2018 Vol 7. No. 1 ISSN 2541- 187 X	(X1) Kompetensi (X2) Disiplin kerja (X3) Lingkungan kerja (Y) Kinerjs Pegawai	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
9.	Jufrizen dan Hadi (2021) Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1, Juni 2021, E-ISSN 2443-0064 P-ISSN 2622-0377	(X1) Fasilitas Kerja (X2) Disiplin kerja (Y1) Kinerja kerja (Y2) Motivasi kerja	1. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediator tidak berpengaruh signifikan
10	Zahara, Hidayat (2018) Journal of Applied Managerial Accounting Vol. 1, No.2, 2018,150-156 ISSN : 2548-9917	(X1) Kepuasan kerja (X2) Disiplin Kerja (Y) Kinerja kerja	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Penelitian dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
11.	Sitopu dkk., (2021) Journal Golden Ratio of Human Resource Management ISSN (Online) 2776-6365	(X1) <i>Motivation</i> (X2) <i>Work Discipline</i> (X3) <i>Compensation</i> (Y) <i>Employee Performance</i>	<i>1. motivation has a positive and significant effect on employee performance</i> <i>2. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance</i> <i>3. Compensation has a positive and significant effect on employee performance</i>
12.	Adha, dkk (2019) Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari 2019 HAL: 47-62 p-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570	(X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan kerja (X3) Budaya kerja (Y) Kinerja kerja	1. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
13.	Nurdin, 2021 Jurnal Ilmiah SMART Volume 3 Nomor 2 (2021) 137-148 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691	(X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan kerja (Y) Kinerja pegawai	1. Motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
14	Eksan (2019) OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 13 No. 1 2019	(X1) Motivasi kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Disiplin kerja (Y) Kinerja kerja	1. Motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Penelitian dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	ISSN : 1978-2586		3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
15.	Rahmawani dan Syahril (2021) Jurnal EMBA Vol.9 No. 1 Januari 2021, Hal. 288-298 ISSN 2303-1174	(X1) Motivasi kerja (X2) Kepuasan kerja (Y) Kinerja pegawai	1. Motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
16.	Eksan (2019) Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Volume: 13 Nomor 1 Tahun 2019 E-ISSN : 2527-5647	(X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin kerja (Y) Kinerja kerja	1. Motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
17.	Purba dan Sudibjo, (2020) Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Volume 3, No 3 ISSN 2065-3076 (Online) ISSN 2615	<i>(X1) Transformational leadership</i> <i>(X2) work motivation</i> <i>(X3) compensation</i> <i>(Y) Employee performance</i>	<i>1. Transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance</i> <i>2. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance</i> <i>3. Compensation has a positive and significant effect on employee performance</i>
18.	Sunarsi,dkk (2020) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 4, No 2 e-ISSN: 2461 - 0593	(X) Lingkungan kerja (Y) Kinerja kerja	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Penelitian dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
19.	Sihaloho dan Siregar (2019) Jurnal ilmiah socio secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019 ISSN : 2460-281	(X) Lingkungan kerja (Y) Kinerja kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
20.	Warongan,dkk 2022 Jurnal EMBA Vol.10 No 1 Januari 2022 ISSN 23031174	(X1) Lingkungan Kerja (X2) Stres Kerja (Y) Kinerja Pegawai	1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
21.	Kusmayati, Ratnasari, Hakim (2020) Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam Vol 7 No. 2 Tahun 2020 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499	(X1) Lingkungan kerja (X2) Insentif (Y) Kinerja kerja	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
22.	Cipta (2020) Jurnal sekretari dan Manajemen Volumne 4 No. 1 Maret 2020 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791	(X) Lingkungan kerja (Y) Kinerja pegawai	Lingkunga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
23.	Sembiring (2020) Jurakunman Vol.13, No. 1, Januari 2020 P-ISSN: 2086-681X	(X1) Motivasi kerja (X2) Lingkungan kerja	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Penelitian dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id O-ISSN:2654-8216	(Y) Kinerja kerja	2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
24	Nurrohmat dan Lestari (2021) Jurnal EMBA Vol. 9 No.3 Juli 2021, Hal. 1118 – 1127 ISSN 2303-1174 ISSN 2303-1174	(X1) Kepuasan kerja (Y) Kinerja kerja	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
25.	Giyarto (2018) Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No.9 September 2018 ISSN :2302-2663	(X1) Kepuasan Kerja (X2) Disiplin kerja (Y) Kinerja kerja	1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
26.	Suardi (2019) <i>Journal Business Economics and Entrepreneurship JBEE Volume 1 No 2 2019</i> ISSN :2339-0689, E-ISSN : 2406-8616	(X) Kepuasan kerja (Y) Kinerja kerja	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
27.	Changgriawan (2017)	(X1) Kepuasan Kerja	1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan

No	Penelitian dan Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol. 5 No. 1 Maret 2017 ISSN : 2302-2663	(X2) Motivasi Kerja (Y) Kinerja kerja	signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
28.	Winata (2016) Jurnal Ilman, Vol. 4, No. 1, pp. 1-17, Februari 2016, ISSN 2355-1488	(X1) Kepuasan kerja (X2) Kompensasi (Y) Kinerja kerja	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
29.	Ikhsa,dkk (2021) Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi ISSN Online 2528-150X	(X) Kepuasan Kerja (Y) Kinerja pegawai	Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber : Data diolah, (2023)

C. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan pemaparan teoritis yang dijelaskan di atas, yaitu terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat. Variabel independen yaitu variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja kerja.

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Siagian (2018) disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Sedangkan menurut (Onsardi & Putri, 2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”.

Goal-Setting theory, teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Agung dkk., (2023). Dengan demikian semakin baik disiplin kerja yang dilakukan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Nurjana (2021), Pramularso (2017), Kusumayanti,dkk (2020) mengatakan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibun (2018) motivasi merupakan pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Semakin baik motivasi kerja yang diberikan maupun didapat maka kinerja pegawai akan meningkat (Sudiantara & Heryanda, 2022). pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Arisanti, 2019). Maka semakin tinggi motivasi kerja akan semakin tinggi kinerjanya.

Goal-Setting theory, teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut Agung dkk., (2023). Apabila pegawai mendapat motivasi

yang mendukung pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Rambe dkk (2020) Eksan (2019), Nurdin (2021), mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada pegawai diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral pegawai dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari dkk, 2020). Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika pegawai dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2020).

Goal-Setting theory, teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat

meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. oleh (Agung dkk., 2023) Apabila pegawai mendapat lingkungan yang mendukung pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

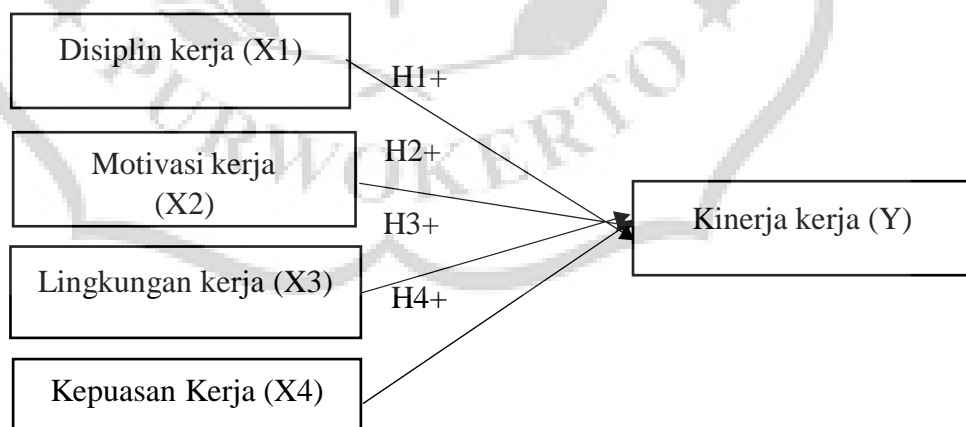
Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Saputra, (2021) Cipta (2020), Sembiring (2020) bahwa dikatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2016) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah hasil evaluasi dari aspek kepuasan kerja seperti upah, kondisi pekerjaan, keamanan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan dan kesempatan untuk kemajuan pegawai. Putra Widyatmika & Riana (2020). Kepuasan adalah tingkat perasaan setelah seseorang membandingkan hasil/kinerja yang dirasakannya dengan harapan, hal ini menjadikan kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan. (Oliver, 2019)

Goal-Setting theory, teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Agung dkk., (2023). Dengan terpenuhinya kepuasan pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Nurrohmat dan Lestari (2021), Giyarto (2018), Suardi (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Adapun kerangka pemikiran dari hipotesis penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu serta kerangka berfikir yang telah digambarkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

(H1): Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

(H2): Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

(H3): Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

(H4): Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

