

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Kinerja menurut Fitria dalam Syaifudin (2018) kinerja merupakan cerminan dari hasil kerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaiknya maka tujuan organisasi tercapai dengan baik pula. Sedangkan menurut Fauzi (2020) performance atau kinerja pada umumnya diberi batasan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Sedangkan kinerja menurut Muis, et al, (2018) 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 mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Adapun menurut Jufrizen (2018) kinerja karyawan adalah hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut oleh atasan maupun pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas, disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja dalam melaksanakan atau menjalankan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut priansa (2019) antara lain:

1) Kemampuan secara Individual

Mencakup bakat, minat dan tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan teknis. dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik jika memiliki tingkat keterampilan baik.

2) Usaha yang dicurahkan.

Usaha yang dicurahkan oleh pegawai adalah saat bekerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kalupun pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk pekerjaan, tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan yang dilakukan.

c. Indikator Kinerja

Kinerja menurut Sinambela, (2018) beberapa indikator, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas adalah baik buruknya/ derajat sesuatu. Kualitas salah satu ukuran yang bisa dipadankan dengan angka. Kualitas kerja salah satu unsur yang dapat dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah suatu bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau dapat dipadankan dengan angka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3) Ketetapan waktu

Ketetapan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas adalah jangkauan usaha dalam suatu program sebagai system dengan sumber daya dan sarana untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melupakan cara dan sumber daya yaitu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain, maupaun berpikir dan bertindak original/ kreatif, penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan dan usahanya.

6) Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara suatu nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum

7) Penyelesaian

Penyelesaian adalah proses, cara, perbuatan, menyelesaikan (dalam berbagai-bagai arti seperti pemberesan, pemecahan)

8) Taat asas

Taat asas adalah sikap menuruti aturan-aturan yang berlaku.

2. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Menurut Edison, dkk (2018) Kepemimpinan adalah suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Menurut Marjaya dan Pasaribu (2019) kepemimpinan adalah kemampuan untuk

mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan.

Sutrisno (2019 : 218) menjelaskan bahwa kepemimpinan memproses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi penting, yaitu : pertama, kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kesiapan menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Kedua, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang berbeda antara pemimpin dan anggota kelompok. Ketiga, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

Dari pengertian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses yang memberikan arahan oleh pemimpin kepada para bawahannya guna mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Wijiono (2018: 44) ada tiga fungsi kepemimpinan, adapun fungsi kepemimpinan tersebut yaitu:

- 1) Fungsi Tugas (*Task Function*)
 - a) Mencapai sasaran dari kerja kelompok
 - b) Mendefinisikan tugas-tugas kelompok

- c) Merencanakan kerja
- d) Mengalokasikan sumber
- e) Mengorganisasikan tugas dan tanggung jawab
- f) Mengontrol kualitas dan mengecek kinerja
- g) Meninjau kemajuan

2) Fungsi Tim (*Team Function*)

- a) Memelihara moral dan membangun spirit tim
- b) Kohesif kelompok sebagai suatu unit kerja
- c) Menentukan standar dan memelihara kedisiplinan
- d) Sistem komunikasi dalam kelompok
- e) Melatih kelompok
- f) Janji dari bawahan kepada pemimpin

3) Fungsi Individual (*Individual Function*)

- a) Mempertemukan kebutuhan individu dari antara para anggota kelompok
- b) Menyelesaikan masalah pribadi
- c) Menyelesaikan konflik di antara kebutuhan kelompok dan kebutuhan-kebutuhan individu
- d) Melatih individu

c. Dimensi Kepemimpinan

Menurut Edison, dkk (2018: 109) ada lima dimensi kepemimpinan, yaitu:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik

2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
3. Merangsang anggota
4. Menjaga kekompakan tim
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Sumber Jazuli dan Manalu(2020) indikator kepemimpinan yaitu:

1. Kepercayaan

Kepercayaan adalah kepribadian,dengan demikian menempatkan penekanan pada karakteristik individu seperti perasaan, emosi, dan nilai.

2. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

3. Sikap

Sikap adalah konstelasi atau bagian komponen-komponen konitif, konatif ataupun afektif yan saling bersinggungan dan juga berinteraksi untuk bisa saling merasakan, memahami serta memiliki perilaku yang bijak pada suat objek di lingkungan.

4. Strategi yang jelas

Strategi adalah upaya seseorang atau organisasi untuk membuat rencana guna mencapai tujuan yang diinginkan.

5. Kepedulian

Kepedulian adalah minat atau ketertarikan kita untuk membantu.

6. Menjaga kekompakan tim

Menjaga Kekompakan tim adalah sikap mempertahankan sikap kerja sama antara anggota guna tercapainya tujuan.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017 :143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sutrisno (2019: 111) motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

b. Faktor- faktor yang memengaruhi motivasi

Menurut Dessler dalam Winarsih dkk (2018) faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

1) Upah

Upah adalah pembayaran tetap dalam kurun waktu bulanan, mingguan, atau harian yang diberikan pada setiap karyawan.

2) Situasi kerja

Situasi kerja adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan. Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja.

3) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno (2019: 116-120) adalah sebagai berikut :

a. Faktor *Intern*

Faktor *intern* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi ada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor *Ekstern*

Faktor *ekstern* juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor - faktor ekstern itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019: 122) mengemukakan bahwa motivasi pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator - indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada pegawai, yaitu :

1. Kebutuhan fisik : pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, fasilitas perumahan, dan lain – lain.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan lain – lain.
3. Kebutuhan sosial : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh sesama pegawai dan pimpinan terhadap kinerjanya.

5. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan harga diri adalah kebutuhan seseorang untuk merasakan bahwa dirinya adalah seorang yang patut dihargai dan dihormati sebagai manusia yang baik.

6. Kebutuhan pengembangan

Kebutuhan pengembangan adalah suatu bentuk usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, Konseptual, dan Moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

4. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Menurut Ichsan, dkk (2020) Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi - organisasi tersebut. Menurut Siswanto dan Sinambela (2018), “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan

bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati peraturan yang ada didalam perusahaan.

b. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela, (2018) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima:

1) Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

c. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2018) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan berdisiplin.

2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan

kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan - peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai

akan berkurang. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

5. Lingkungan Kerja Non fisik

a. Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Aslami dan Absah (2018:477), lingkungan kerja non fisik suatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan. Sedangkan menurut Heni (2017) Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan

lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan serta hubungan antar sesama karyawan. Berdasarkan definisi di atas disimpulkan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar karyawan atau hubungan karyawan dengan pimpinan.

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Aslami dan Absah, (2018) Lingkungan kerja non fisik memiliki beberapa indikator sebagai berikut;

1) Struktur kerja

Struktur kerja merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Tanggung jawab kerja

Tanggung jawab kerja merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak sengaja. Tanggung jawab juga merupakan kesadaran akan kewajibannya dalam suatu pekerjaan atau tugas yang sedang dipegangnya.

3) Perhatian dan dukungan pemimpin

Perhatian dan dukungan pemimpin dalam arti lingkungan kerja yaitu sikap yang diberikan oleh pemimpin terhadap bawahannya sebagai perwujudan rasa peduli atau simpati terhadap kinerja karyawannya sebagai bentuk apresiasi.

4) Kerja sama antar kelompok

Kerja sama antar kelompok merupakan pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh individu tetapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut lebih ringan.

5) Kelancaran komunikasi

Kelancaran komunikasi dalam lingkungan kerja yaitu saling mengkoordinasi antara pekerjaan suatu dengan yang lainnya. Baik koordinasi dengan pimpinan ataupun koordinasi sesama karyawan perusahaan.

a. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Hargyatni (2022) lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan rekan kerja setingkat yaitu hubungan rekan kerja yang harmonis napa saling intrik diantara sesama rekan kerja.

2) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dan bawahn sehingga akan menimbulkan rasa hormat.

3) Kerja sama antar karyawan

Kerja sama antar karyawan harus dijaga dengan baik karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu membuktikan hubungan antara Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Daftar penelitian terdahulu ditampilkan pada tabel 2.1.

Tabel 2. 1 Tabel Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang di gunakan	Hasil
1	Suryanto (2020) e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 8, Nomor 1, Februari 2020 : 163-173 ISSN 2337-3997	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Y: Kinerja Karyawan	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
2	Shihab, dkk (2022) <i>Jurnal Inovasi Penelitian</i> Vol3 No3 PISSN 2722-9472 I-SSN 2722- 9467	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	Dyah Ayu Febriningrum (2021) Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun Oktober 2021	X1: Budaya Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Disiplin Kerja X4 : Motivasi kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

	E-ISSN: 2686 – 1771		
4	Nur Syahida, dkk (2018) <i>Economic Education Analysis Journal</i> , p-ISSN 2252-6544 e-ISSN 2502-356X	X1: Disiplin Kerja X2: Lingkungan Kerja Fisik X3: Motivasi kerja Y: Kinerja Perangkat Desa	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan 2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan
5	Dewi Fitriani, dkk. (2018). <i>Cakrawala Management Business Journal</i> , (1), 119-133. P-ISSN: 2622-9951 E-ISSN: 2623-0887	X1: Lingkungan kerja fisik X2: Lingkungan kerja non fisik X3: Disiplin kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan 3. disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja
6	Erika, dkk (2021) (<i>Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah</i>) 4.2: 905-914. E-ISSN: 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259	X1: Disiplin Kerja X2: Kompensasi X3: Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. 3. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
7	Mariani, dkk. (2021) (<i>JEMS Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains</i> , 2(2), 368-380. E-ISSN: 2721-5415	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi X3: Disiplin kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Kepemimpinan secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Disiplin kerja secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja

8	Jufrizen, (2021). Jurnal Sains Manajemen. Vol 7(1), 35-54. E-ISSN: 2443- 0064 P-ISSN: 2622- 0377	X1; Fasilitas kerja X2: Disiplin Kerja X3: Motivasi Y: Kinerja Karyawan	1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Winarni & Wisudani Rahmaningtyas / EEAJ 9 (1) (2020) 261-276 p-ISSN 2252-6544 e-ISSN 2502-356X	X1: Gaya kepemimpinan X2: Motivasi kerja X3: Kompetensi X4:Komitmen Organisasi Y: Kinerja Perangkat Desa	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Nunu Nurjaya (2021) Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1 akultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional, Jakarta	X1: Disiplin kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Motivasi kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Handry Sudiarta Athar (2020) <i>Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT</i> P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165	X1: Kepemimpinan X2: Kedisiplinan X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan

			signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Arisanti, dkk. (2019). JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101-118. E-ISSN: 2021-2374	X1: Motivasi kerja X2: disiplin kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
13	Nanda Aulia Pangestuti (2020) Jurnal Manajemen Vol.10 No.2 : 79-85. P-ISSN: 2086-7698. E-ISSN:25541-4348	X1: Lingkungan kerja fisik X2: Lingkungan kerja non fisik X3: Stres kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
14	Suryaningrum, dkk. (2019). Jurnal Ekbis, 20(2), 1320-1331. E-ISSN: 2621-4210. P-ISSN: 1979-746X	X1: Lingkungan Kerja Non Fisik X2: Kompensasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja
15	Isnaini Diana Putri Abdulah (2018) Journal of business and inovation managemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asyari Volume 1 Nomor 1, 2018	X1: Motivasi X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Purnaswati (2020), Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya Vol 9, No.1	X1: Penempatan Kerja X2: Motivasi kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

17	Shobirin dan Siharis (2022), Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan Volume 2 Issue 5 E-ISSN: 2809-6851 P-ISSN: 2809-6851	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Lingkungan Kerja X3: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
18	Hargyatni et al (2022) JURNAL MANAJEMEN SOSIAL EKONOMI [DINAMIKA] VOL 2, No.1, Mei 2022, pp. 83 - 92 p-ISSN: 2808-8786 ISSN:279891355	X1: Gaya Kepemimpinan Transformasional. X2: Lingkungan Kerja Non Fisik. X3: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
19	Simanjuntak, dkk. (2022). Jurnal Ekonomis 15.1a ISSN 1979-0856	X1: Lingkungan kerja X2: Disiplin kerja Y: Kinerja karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
20	Yanuari (2019) Journal of Business and Entrepreneurship Volume 2 No. 1 Oktober 2019 ISSN: 2623-0089	X1: Motivasi kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
21	Marjaya dan pasaribu (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 129-14 ISSN 2623-2634	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi X3: Pelatihan Y: Kinerja Karyawan	1. Kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

22	Jazuli dan manalu (2020) Jurnal BENING Prodi Manajemen Volume 7 No. 1 Tahun 2020 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi X3 : Pelatihan kerja Y: Kinerja Karyawan	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
23	Parashakti dan Ekhsan, (2020) Jurnal Penelitian Bisnis, Ekonomi, dan Pendidikan Volume 2 E-ISSN 2686-6056	X1:Disiplin kerja X2:Motivasi kerja Y:Kinerja karyawan	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2020) jika kerangka pemikir ialah model konseptual mengenai bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang sudah dijabarkan sebagai sebuah masalah penting. Kerangka berpikir menerangkan secara teoritis hubungan antar variabel bebas (*Independen*) ialah hubungan kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, serta lingkungan kerja non fisik dan variabel terikat (*dependen*) ialah kinerja karyawan yang selanjutnya peraturan antar variabel itu dirumuskan kedalam bentuk hubungan antar variabel penelitian.

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah Teori Atribusi (*Attribution Theory*) adalah teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman

akan reaksiseseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan dispositional attributions dan situasional attributions. Dispositional attributions merupakan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan situasional attributions merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat.

Penelitian ini dengan hasil penelitian terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan belum mendapat dukungan dari penelitian sebelumnya. Oleh karena itu perlu ada penelitian lanjutan untuk mengkonfirmasi hasil penelitian ini.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa adanya pengaruh antara variabel

independen dan variabel dependen. Pengaruh tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pengaruh Kinerja terhadap variabel independen

Menurut Robbins & Judge (2017) teori Penguatan (*reinforcement theory*) adalah suatu teori yang mengatakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari konsekuensi. Teori penguatan mengambil sudut pandang berlawanan dengan *behavioristic* yang menyatakan kondisi penguatan. Dua teori yang jelas ganjil filosofinya. Teori penguatan mengabaikan keadaan dari dalam individu dan hanya memusatkan perhatian semata pada apa yang terjadi ketika dia melakukan beberapa tindakan. Oleh karena itu tidak memusatkan perhatian dengan apa yang mencetuskan sebuah perilaku.

Teori pengondisian perilaku, merupakan komponen yang paling relevan dari teori penguatan bagi manajemen, menyatakan bahwa orang-orang akan belajar berperilaku untuk mendapatkan sesuatu yang mereka inginkan. Tidak seperti perilaku yang refleksi atau tidak dipelajari, perilaku operasional dipengaruhi oleh penguatan atau kurangnya penguatan yang disebabkan oleh konsekuensinya. Maka dari itu, penguatan akan memperkuat perilaku dan meningkatkan kemungkinan akan diulangi kembali.

Teori penguatan ini memiliki hubungan dengan suatu kinerja, yaitu mengenai kualitas dan kuantitas kerja, kegigihan usaha, ketidakhadiran, keterlambatan, dan tingkat kecelakaan disuatu pekerjaan.

2. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepemimpinan menurut Jazuli dan Manalu, (2020) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Dengan adanya sikap pemimpin yang memiliki tujuan yang jelas akan membuat karyawan akan semakin percaya diri kepada pimpinan dan akan mempengaruhi dalam kinerjanya. Dari pernyataan tersebut dengan adanya sikap pemimpin yang memiliki tujuan yang jelas akan membuat karyawan akan semakin percaya diri kepada pimpinan dan akan mempengaruhi dalam kinerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryanto (2020), Mariani, dkk. (2021) dan Erika (2021) Jazuli dan Manalu, (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Marjaya dan Pasaribu (2019) kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2017 :143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala

daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi Kerja harus dimiliki semua karyawan agar karyawan tersebut memahami karakter dirinya sendiri agar mampu melaksanakan kewajibannya untuk tujuan perusahaan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shihab, dkk (2022) , Erika (2021), dan Mariani (2021), Ekhsan (2019), Sutoro dan Sahroni, (2019) Jazuli dan Manalu, (2020), Winarni dan Rahmaningtyas, (2020) mengemukakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Menurut Marjaya dan Pasaribu (2019), motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan, keberhasilan organisasi akan terjadi jika para pegawai mendapatkan motivasi yang cukup.

4. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut sinambela (2018), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, Sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja

memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mariani, dkk. (2021), Nunu Nurjaya (2021) dan Jufrizen, (2021) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Arisanti,(2019) dan Erika (2021) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

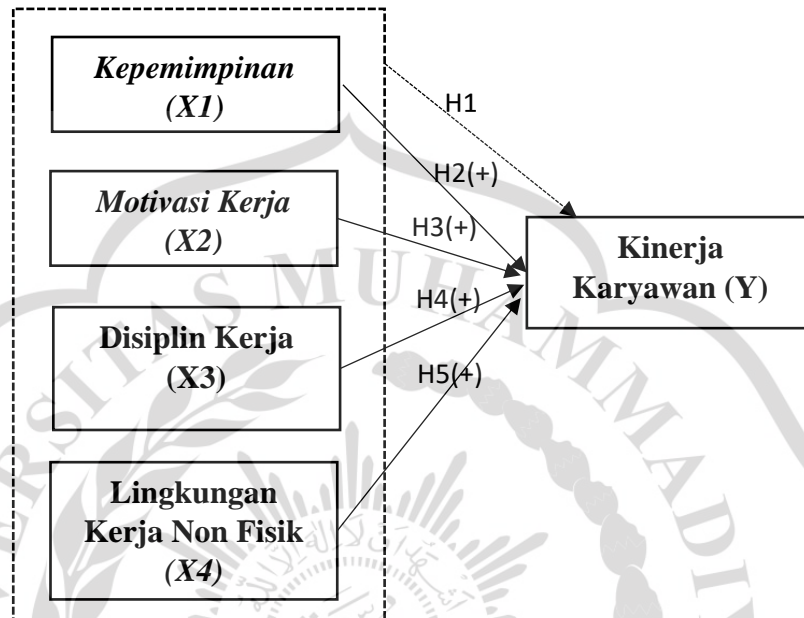
5. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Aslami dan Absah (2018:477), lingkungan kerja non fisik suatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan.lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja kerja.

★ Dari pernyataan diatas lingkungan kerja non fisik akan memengaruhi kinerja semakin baik hubungan antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan akan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja kerja.

Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Pangestuti, dkk (2020), Suryaningrum (2019), dan Hargyatni et al (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan penelitian dewi Fitriani, dkk (2019) lingkungan kerja non fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

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



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- ▶ = Pengaruh secara parsial
- ▶ = Pengaruh secara simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan permasalahan yang diajukan dan kerangka pemikiran yang dikembangkan untuk penelitian ini, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

- H₁: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₄: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₅: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

