

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

Deskripsi konseptual adalah bagian dari laporan penelitian yang memuat berbagai konsep teoritis yang berkaitan dengan topik penelitian. Isi dari deskripsi konseptual adalah mempelajari berbagai teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, termasuk variabel bebas maupun variabel terikat.

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. (Maruli, 2020)

Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energi yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. (Pratiwi, 2019)

Motivasi kerja merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya. (Mangkunegara, 2021)

Oleh karena itu, dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan untuk melakukan pekerjaan dan ditandai

dengan keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 1. Faktor – Faktor Motivasi

Faktor seseorang akan dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu internal dan eksternal (Enny, 2019) :

Motivasi sebagai proses psikologis seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi faktor Eksternal dan Internal yang berasal dari pegawai.

#### a. Faktor Internal

Faktor Internal yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang mengandung:

#### 1. Keinginan untuk hidup disertai dengan kebutuhan untuk:

- a. Mendapatkan Kompensasi
- b. Mendapatkan pekerjaan yang tetap meskipun pendapatannya tidak mencukupi lingkungan kerja yang aman dan nyaman

#### 2. Keinginan mendorong seseorang untuk bekerja, misalnya:

keinginan memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk bekerja.

#### 3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan seseorang ingin bekerja

karena ingin mendapatkan pengakuan, untuk mencapai status sosial yang tinggi orang ingin mendapatkan uang, memperoleh uang itu pun harus bekerja keras.

Keinginan untuk diakui dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Prestasi yang dihargai
- b. Menciptakan hubungan kerja yang baik dan serasi
- c. Kepemimpinan yang jujur dan bijaksana
- d. Perusahaan di mana pekerjaan dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan akan kekuasaan mendorong seseorang untuk bekerja.

#### b. Faktor eksternal

Faktor eksternal sangat penting untuk menemukan motivasi kerja seseorang, Faktor-faktor nya sebagai berikut :

##### a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan kelengkapan sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan aktivitas yang dapat mempengaruhi pelaksanaan prestasi kerja.

##### b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama untuk karyawan menafkahi dirinya dan keluarganya.

##### c. Pengawasan yang baik

Fungsi pengawasan dalam suatu pekerjaan yaitu memberikan bimbingan kerja untuk karyawan, agar melakukan pekerjaannya dengan teratur tanpa melakukan kesalahan.

##### e. Status dan tanggung jawab

Status pada suatu jabatan tertentu merupakan harapan setiap pegawai dalam bekerja, ketika menempati suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar,

sehingga jabatan tersebut merupakan motivasi untuk memenuhi kebutuhan selera.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan melindungi dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan perlu diinformasikan secara jelas kepada pegawai.

## 2. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Bayu Fadillah, 2019), sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Mempunyai tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja

Melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan untuk mendapatkan gaji yang sepadan dengan pekerjaan.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

### 2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

(Ramon, 2019)

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. (Sumadhinata, 2018)

Disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif. (Arijanto, 2019)

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan tindakan yang diterapkan sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis. Misalnya, beberapa karyawan dilaporkan terlambat, mengabaikan tindakan keselamatan, mengabaikan instruksi pekerjaan, bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, bersikap kasar kepada pelanggan atau berperilaku tidak pantas. Beberapa memiliki kebiasaan mendisiplinkan karyawan, terutama dengan peringatan khusus bagi karyawan yang sifat atau perilakunya tidak ingin mereka ubah. Sedangkan hati nurani adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, disiplin kerja yang baik tetap terjaga ketika karyawan selalu mengikuti aturan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan padanya.

### **1. Faktor – Faktor Disiplin Kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2018), antara lain :

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan keterampilan juga mempengaruhi disiplin karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas. Hal ini berarti bahwa tujuan dan tugas yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan keterampilan masing-masing karyawan agar mereka dapat melakukan ini dengan sungguh-sungguh dan disiplin.

#### 2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan panutan. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan.

#### 3. Balas Jasa

Balas jasa dalam bentuk gaji dan tunjangan sosial juga berpengaruh pada kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, ketika kepuasan pegawai tercapai maka kedisiplinan akan terwujud di dalam perusahaan.

#### 4. Keadilan

Keadilan berkontribusi pada disiplin karyawan karena sifat manusia selalu merasa penting dan ingin diperlakukan dengan adil oleh orang-orang disekitar.

#### 5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengontrol perilaku karyawan. Hal ini berarti atasan harus hadir setiap saat di tempat kerja agar dapat mengawasi karyawan dan memberikan bimbingan yang diperlukan ketika karyawan menghadapi kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif untuk mencapai kedisiplinan kerja para karyawan di dalam perusahaan.

#### 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman memegang peranan penting dalam memelihara kedisiplinan para pegawai. Dalam hal pemberian sanksi, karyawan tidak akan melanggar peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan, dan mencegah karyawan mengulangi kesalahan yang sama.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pemimpin harus tegas dan berani dalam menghukum setiap karyawan sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis ini membantu untuk menciptakan disiplin yang baik dalam perusahaan. Manajer atau

pimpinan perlu menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang harmonis, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antar rekan kerja. Jadi, hubungan yang harmonis menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan suasana kerja yang menyenangkan.

## 2. Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. (Agustini, 2019), beberapa indikator disiplin, antara lain:

### 1. Tingkat kehadiran

Merupakan indikator utama untuk mengukur tingkat kedisiplinan, secara umum rendahnya disiplin kerja pegawai tercermin dari kebiasaan pegawai yang datang terlambat.

### 2. Tata cara kerja

Peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

### 3. Ketaatan pada atasan

Ikuti instruksi atasan untuk mencapai hasil yang baik.

### 4. Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, tanpa ada paksaan. Tanggung jawab, yaitu karyawan bersedia memikul tanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

### 2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. (Afandi, 2021)

Kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator. (Silalahi, 2021)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2021)

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan tertentu.

#### 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Widayati, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

##### 1. Sikap Mental

Sikap mental seorang karyawan mempengaruhi kinerja. Sikap mental yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

## 2. Pendidikan

Pendidikan yang telah dimiliki karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin banyak karyawan yang berpendidikan, semakin besar kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

## 3. Keterampilan

Pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.

## 4. Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer mempengaruhi kinerja karyawan. Manajer dengan keterampilan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

## 5. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Ketika karyawan berpenghasilan cukup, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

## 6. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Sanjaya, 2019), yaitu :

### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik karyawan mengarahkan apa yang seharusnya dikerjakan.

### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam sehari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan secara individual.

### 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tanpa ada kesalahan.

### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan adalah kesadaran kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan.

**UNIVERSITAS**

## 2.2. Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu akan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang akan dijadikan sebagai pembanding, Penelitian-penelitian tersebut terkait dengan Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian terdahulu sangat penting bagi penelitian ini, selain sebagai landasan untuk referensi penelitian, dan dapat digunakan sebagai dokumen untuk membandingkan hasil penelitian, sebagai berikut:

No	Judul	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Ken Lee Indonesia	Motivasi (X <sub>1</sub> ), Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) dan Kinerja Karyawan (Y)	Variabel motivasi dan disiplin kerja, sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat	Perbedaan nya yaitu objek penelitian yang berbeda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 14,019 + 0,642X <sub>1</sub> , Nilai korelasi Sebesar 0,709 Artinya kedua Variabel memiliki hubungan yang kuat

	Parung Bogor				<p>dengan koefisien determinasi sebesar 50,3%. Uji hipotesis diperoleh thitung &gt; ttabel atau (9,054 &gt; 1,990). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi <math>Y = 16,027 + 0,599X_2</math> nilai korelasi sebesar 0,616 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 38,0%. Uji hipotesis diperoleh thitung &gt; ttabel atau (7,039 &gt; 1,990).</p>
--	-----------------	--	--	--	--



					<p>Dengan demikian <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_2</math> diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dengan persamaan regresi <math>Y = 8,966 + 0,480X_1 + 0,300X_2</math>. Nilai korelasi sebesar 0,752 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math></p>
--	--	--	--	--	--



					atau ( $52,157 > 2,720$ ).  Dengan demikian $H_0$ ditolak dan $H_3$ diterima. Artinya Terdapat pengaruh Signifikan secara Simultan antara Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan di PT. KenLee Indonesia Parung Bogor.
2	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana Jakarta	Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y)	Variabel Disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel bebas dan yang saya teliti yaitu pegawai sebagai variabel terikat	Perbedaan yang terletak pada penempatan variabel yang saya teliti yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Objek penelitian yang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) = 7.453 dan nilai t tabel = 2.00 dengan nilai signifikan adalah $0.000 < \alpha = 0.05$ . Karena nilai t hitung $>$ nilai t tabel dan nilai signifikan $0.000 < \alpha = 0.05$ , maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja

				berbeda	<p>(X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).</p> <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel motivasi (X<sub>2</sub>) = 5.005 dan nilai t tabel = 2.00 dengan nilai signifikan adalah <math>0.000 &lt; \alpha = 0.05</math>. Karena nilai t hitung &gt; nilai t tabel dan nilai signifikan <math>0.000 &lt; \alpha = 0.05</math>, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).</p> <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung = 63.447</p>
--	--	--	--	---------	--



dan  $F_{\text{tabel}} = 3.16$  dengan nilai signifikan  $0.000 < \alpha = 0.05$ . Karena  $F_{\text{hitung}} 63.447 > F_{\text{tabel}} 3.16$  dan nilai signifikan  $0.000 < \alpha = 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ).



**UNIVERSITAS**

3	<p>Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Columbus Simpang Mangga Kota Jambi</p>	<p>Disiplin (<math>X_1</math>), Motivasi Kerja (<math>X_2</math>) dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Variabel disiplin dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>Perbedaan nya terletak pada penempatan variabel yang saya teliti yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja dan objek penelitian yang berbeda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Columbus Simpang Mangga Kota Jambi. Berdasarkan hasil analisis bahwa nilai <math>t_{hitung} &lt; t_{tabel}</math> (<math>1,728 &lt; 2,022</math>). Selanjutnya, koefisien korelasi (R) disiplin terhadap kinerja karyawan adalah 0,264. Sedangkan, nilai koefisien determinasi (<math>R^2</math>) adalah 0,069. Artinya, variabel disiplin terhadap kinerja karyawan adalah 6,9% Motivasi kerja tidak berpengaruh secara</p>
---	--	--	--	---	---

					<p>signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Columbus Simpang Mangga Kota Jambi. Berdasarkan hasil analisis bahwa nilai <math>t_{hitung} &lt; t_{tabel}</math> (<math>0,617 &lt; 2,022</math>).</p> <p>Selanjutnya, koefisien korelasi (<math>R</math>) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 0,009, sedangkan, nilai koefisien determinasi (<math>R^2</math>) adalah 0,097. Artinya, sumbangan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 9,7%. Disiplin dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.</p>
--	--	--	--	--	--



**UNIVERSITAS**

					<p>Columbus Simpang Mangga Kota Jambi. Berdasarkan hasil analisis bahwa nilai F hitung &gt; F tabel (<math>1,613 &gt; 3,24</math>). Selanjutnya, koefisien korelasi (R) disiplin dan motivasi kerja 278. sedangkan, nilai koefisien determinasi (<math>R_2</math>) adalah 0,077.</p> <p>Artinya, sumbangan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 7,7%. Artinya, sumbangan simultan (keseluruhan) terhadap kinerja karyawan.</p>
4	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja	Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan	Variabel motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel	Tidak Menggunakan Variabel Lingkungan kerja dan	Hasil yang pertama adalah menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian menunjukkan

<p>Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PT. Big Konstruksi)</p>	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p>	<p>objek penelitian yang berbeda</p>	<p>bahwa terdapat t hitung <math>5.190 &gt; t</math> tabel 11.658 dan juga nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima dan dapat disimpulkan apabila persepsi responden yang ada pada perusahaan terhadap kepuasan yang ditentukan dari kuesioner (pekerjaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, peluang promosi dan pembayaran) semakin baik maka akan meningkat kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil ini dapat dinyatakan hipotesis satu (<math>H_1</math>) diterima. Hipotesis yang kedua adalah menguji</p>
--	-----------------------------	--	--------------------------------------	---

					<p>pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian menunjukkan bahwa terdapat <math>t</math> hitung <math>2.555 &gt; t</math> tabel <math>11.658</math>. Maka dapat disimpulkan apabila persepsi responden terhadap motivasi semakin baik maka akan meningkat kinerja karyawan pada PT. Big Konstruksi Indonesia. Hasil ini dapat dinyatakan hipotesis dua (<math>H_2</math>) diterima.</p> <p>Hipotesis yang ketiga adalah menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian menunjukkan bahwa terdapat <math>t</math> hitung <math>2.375 &gt; t</math> tabel <math>11.658</math>. Maka</p>
--	--	--	--	--	--



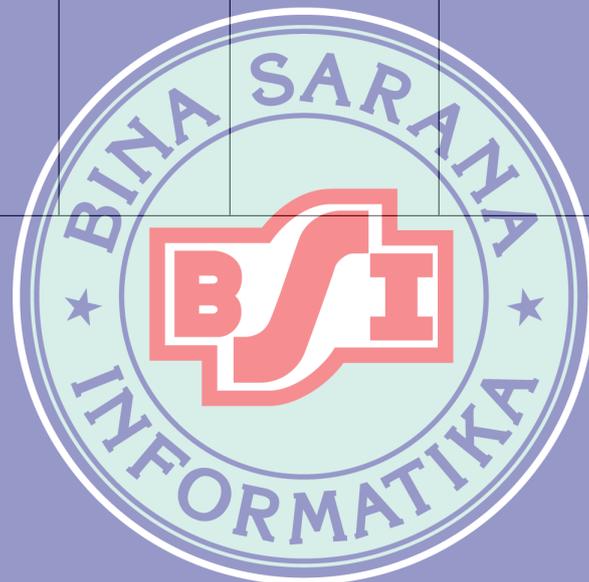
					<p>dapat disimpulkan apabila persepsi responden terhadap lingkungan yang ditentukan dari kuesioner (fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan rekan kerja) semakin baik maka akan meningkat kinerja karyawan pada perusahaan. Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga (<math>H_3</math>) diterima.</p>
5	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Disiplin Kerja (<math>X_1</math>), Lingkungan Kerja (<math>X_2</math>) dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel Disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja</p>	<p>Perbedaan nya terletak pada penempatan variabel yang saya teliti yaitu motivasi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, menunjukkan nilai t hitung (<math>11,421</math>) &gt; t tabel</p>

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru	(Y)	karyawan Sebagai Variabel Terikat	kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ), dan tidak menggunakan an Variabel Lingkungan kerja, objek penelitian yang berbeda	<p>(1,651) dengan nilai ini signifikan yang dihasilkan sebesar 0.000 masih berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.</p> <p>Berdasarkan hasil analisis bahwa Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, menunjukkan nilai <math>t</math> hitung (<math>5,168</math>) <math>&gt;</math> <math>t</math> tabel (<math>1,651</math>) dengan nilai ini signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada di bawah</p>
---------------------------------------	-----	--	---	--

					<p>0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.</p> <p>Berdasarkan hasil analisis bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dengan <math>F</math> hitung <math>(255,763) &gt; F</math> tabel <math>(3,04)</math> dengan signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math> Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan nilai <math>R</math> Square sebesar 0,700 artinya hal ini menunjukkan bahwa</p>
--	--	--	--	--	--



					<p>variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 70% terhadap kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
--	--	--	--	--	---



**UNIVERSITAS**

### 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran yang dikembangkan oleh penulis merujuk pada bagaimana variabel bebas yakni motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel terikat yakni kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dijelaskan di atas kemudian disajikan dalam gambar berikut ini :



## 2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Karena sifatnya yang masih dugaan, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang berhasil dikumpulkan (Sugiyono, 2019) :

### 1. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho<sub>1</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho<sub>2</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho<sub>3</sub> : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan