

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya (Iqbal Khair dkk., 2022). Sumber daya terbagi dari sumber daya finansial, dan sumber daya fisik, Sumber daya finansial merupakan salah satu unsur penting dalam rangka membentuk perusahaan yang maju dan terus berkembang karena berhubungan dengan saham yang merupakan modal utama dalam membangun sebuah perusahaan dan mengembangkan serta melanjutkan perusahaan tersebut (Ratnasari, 2020). Sumber daya fisik merupakan sumber daya yang menyangkut penunjang secara fisik berdirinya suatu perusahaan seperti alat-alat kelengkapannya (Tsani, 2021). Sumber daya manusia memegang peran sentral dan strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan keterampilan karyawan serta kualitas sumber daya manusia yang unggul menjadi faktor utama dalam memastikan perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien (Munawaroh, 2021).

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta

dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Rorimpandey dkk., 2022).

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang baik akan membuat kualitas kerja karyawan dan mampu mempengaruhi orang lain. Menurut Hendra, (2020) motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Menurut (Oktafiah & Sunuharyo, 2017) motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu. Rasyid dkk., (2020) menyatakan bahwa Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut pendapat Thoibah dkk., (2024), motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi

yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Hendra, 2020).

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah rangsangan internal maupun eksternal yang memengaruhi tindakan seseorang dalam upaya mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Motivasi kerja meliputi berbagai faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusias, produktif, dan penuh dedikasi, seperti imbalan finansial, penghargaan, tanggung jawab, atau kepuasan pribadi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Kusuma & (Wijono, 2023) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor, yaitu:

1) Faktor Internal Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

2) **Faktor Eksternal** Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kinerja.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Gunawan & Sucipto, (2020), dan Thoibah dkk., (2024) terdapat 5 (lima) indikator (teori hierarki kebutuhan manusia):

- 1) **Kebutuhan fisik** ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- 2) **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan** fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.
- 3) **Kebutuhan sosial** ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.
- 4) **Kebutuhan akan penghargaan** ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5) **Kebutuhan perwujudan diri** ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rahim, (2021) Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Sedangkan Cristine, (2024) mengemukakan disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Kemalasari dkk., 2019). Sejalan dengan Rorimpandey dkk., (2022) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja bertujuan untuk menjaga keteraturan, meningkatkan efisiensi, serta memastikan tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Hasibuan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) **Tujuan dan kemampuan.** Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.
- 2) **Kepemimpinan** sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.
- 3) **Kompensasi.** Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

- 4) **Sanksi hukum.** Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.
- 5) **Pengawasan.** Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Surito dkk., (2020) dan Rorimpandey dkk., (2022) berpendapat bahwa disiplin kerja mempunyai indikator-indikator yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam bekerja yaitu meliputi:

- 1) **Ketepatan waktu** Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- 2) **Pemanfaatan sarana** Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- 3) **Tanggung jawab yang tinggi** Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 4) **Ketaatan terhadap aturan kantor** Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin

apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Rahmat dkk., (2023) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja. Ahmad, (2022), lingkungan kerja adalah suatu tempat atau lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Panjaitan, 2017).

Menurut Wandani & Indahingwati, (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nurbina dkk., (2023) Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti kerja, dan memadai atau tidaknya alat alat perlengkapan kerja.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja dan memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja yang baik mendukung produktivitas, kenyamanan, dan kepuasan karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat kinerja dan meningkatkan tingkat stres.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Menurut Sunyoto (2012) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi

- 1) **Hubungan karyawan** Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
- 2) **Tingkat kebisingan lingkungan kerja** Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
- 3) **Peraturan kerja** Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.
- 4) **Penerangan** Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

- 5) **Sirkulasi udara** Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.
- 6) **Keamanan** Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat.

c. Dimensi Lingkungan

Menurut teori Sedarmayanti (2016) yang membagi dimensi lingkungan kerja menjadi dua yaitu; dimensi lingkungan kerja fisik (dengan indikator: penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja) dan lingkungan kerja nonfisik, (dengan indikatornya: hubungan kerja atasan dengan karyawan dan hubungan kerja karyawan dengan karyawan).

d. Indikator Lingkungan

Menurut Nurbina dkk., (2023) dan Wandani & Indahingwati, (2019), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu :

- 1) **Pencahayaan** Pengaturan atau intensitas cahaya, baik alami maupun buatan, di suatu lingkungan kerja untuk memastikan karyawan dapat melihat dengan jelas dan nyaman. Pencahayaan yang baik mendukung produktivitas dan mencegah gangguan kesehatan, seperti mata lelah.
- 2) **Suhu udara** Tingkat panas atau dingin di lingkungan kerja yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Suhu ideal biasanya diatur sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar karyawan

tetap nyaman dan tidak terganggu oleh panas atau dingin yang ekstrem.

- 3) **Tingkat kebisingan** Tingkat intensitas suara atau bunyi di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi konsentrasi dan kenyamanan karyawan. Kebisingan yang terlalu tinggi dapat mengganggu produktivitas dan berpotensi membahayakan kesehatan pendengaran.
- 4) **Penggunaan warna** Penggunaan warna mengacu pada pemilihan dan penataan warna dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi suasana hati, tingkat stres, dan produktivitas karyawan. Warna tertentu, seperti hijau dan biru, sering digunakan untuk menciptakan suasana yang menenangkan, sedangkan warna cerah seperti merah dapat merangsang energi.
- 5) **Ruang gerak dalam bekerja** Area atau ruang fisik yang tersedia bagi karyawan untuk bergerak dan menjalankan tugasnya dengan nyaman dan efisien. Ruang yang cukup membantu mencegah rasa sesak, meningkatkan kenyamanan, dan mendukung ergonomi kerja.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Agrasadya dkk., (2022) Kinerja merupakan hasil kerja yang diraih staf saat menyelesaikan tugas serta pekerjaan yang dibebankan organisasi. Kinerja mengacu pada sejauh mana semua karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang membentuk pekerjaan mereka. kinerja merupakan hasil tindakan seseorang ketika

menyelesaikan tanggung jawabnya dengan menggunakan keterampilan, pengalaman, dan dedikasinya, serta memenuhi standar dan kriteria yang telah ditentukan (Ayu dkk., 2024).

Menurut Darmawan & Anggelina, (2022) Kinerja adalah bentuk pencapaian dan peningkatan kerja terkait pencapaian dan pelaksanaan program kerja yang baik dan benar, sehingga apa yang dikerjakanselaras dengan sesuatu yang diinginkan bagi suatu perusahaan. Hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang (Hasanah, 2020).

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencerminkan efektivitas, produktivitas, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Banyak Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Asriani dkk., (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja, dan komunikasi.

Selanjutnya menurut Stevanus & Pratiwi, (2019), Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi:

- 1) **Kemampuan dan Kompetensi** Keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas.
- 2) **Motivasi Kerja** Dorongan internal maupun eksternal yang membuat karyawan bersemangat dan fokus pada pencapaian tujuan.
- 3) **Lingkungan Kerja** Kondisi fisik, sosial, dan budaya di tempat kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas.
- 4) **Kepemimpinan** Gaya dan efektivitas pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, serta pengambilan keputusan yang memengaruhi kinerja tim.
- 5) **Kesejahteraan dan Kompensasi** Imbalan finansial (gaji, bonus, tunjangan) dan non-finansial (pengakuan, penghargaan) yang diterima karyawan.
- 6) **Pelatihan dan Pengembangan** Program peningkatan keterampilan dan pengetahuan untuk mendukung pertumbuhan profesional karyawan.
- 7) **Kondisi kerja** Hal yang dapat mempengaruhi suasana kerja yaitu kondisi tempat, kantin dan tempat parkir. Hal ini mempengaruhi suasana kerja yang nyaman atau tidak, yang mempengaruhi produktivitas dan keselamatan karyawan.
- 8) **Komitmen Organisasi** Tingkat keterikatan karyawan terhadap visi, misi, dan tujuan perusahaan.

c. Indikator Kinerja

Menurut Glorianismus dkk., (2023) dan Ayu dkk., (2024) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) **Kualitas Kerja** Tingkat di mana hasil pekerjaan mendekati kesempurnaan atau memenuhi standar yang ditetapkan, mencerminkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- 2) **Kuantitas** Jumlah output yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu, seperti jumlah unit yang diproduksi atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan.
- 3) **Ketepatan Waktu** Sejauh mana suatu aktivitas dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, menunjukkan efisiensi karyawan dalam memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan tugas.
- 4) **Efektifitas** Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) secara optimal untuk meningkatkan hasil dari setiap unit sumber daya yang digunakan.
- 5) **Kemandirian** Kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa memerlukan bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari orang lain, menunjukkan tingkat keahlian dan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang digunakan sebagai arahan dan pembanding. Adapun penelitian yang dilakukan para ahli sebagai pedoman pada penelitian ini dirangkum dalam tabel 2. 1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
1	(Wachidah & Lutarlean, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat	Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	SPSS	Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat dengan kontribusi sebesar 53,2%..
2	(Hilmi & Herdian, 2024)	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Hilal Dermawan Anugrah	Motivasi Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata pada variabel motivasi yaitu sebesar 34% jika kita bandingkan dengan kriteria maka Nilai tersebut berada pada kategori Kurang/Rendah kemudian rata-rata pada variabel Disiplin yaitu sebesar 36% jika kita bandingkan dengan kriteria maka Nilai tersebut berada pada kategori Kurang, Kinerja karyawan terkait pencapaian target produksi kurang baik, perusahaan masih dihadapkan pada tantangan terkait kualitas produk.
3	(Nurjaya, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Motivasi Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	SPSS	Dari penelitian ini, diketahui bahwa: Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
.		PT. Hazara Cipta Pesona			signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona
4	(Gunawan & Sucipto, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi	Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kinerja	SPSS	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi, Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor desa Pasirsari Kecamatan Selatan Kabupaten Bekasi
5	(Rejeki dkk., 2022)	Pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan ud. Sregep yogyakarta	motivasi, disiplin, lingkungan kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan	SPSS	Motivasi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis 1 tidak terbukti). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $t = 0,685 > \text{tingkat } \alpha$ atau level probabilitas 0,05. Disiplin (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis 2 terbukti). Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis 4 terbukti). ariabel motivasi (X1) disiplin (X2),

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
					lingkungan kerja (X3), dan komitmen kerja (X4) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) (hipotesis 5 terbukti).
6	(Hasanah, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Alam Sumatera Kecamatan Merapi Barat Kabupaten Lahat	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja	SPSS	Berdasarkan analisis, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi $Y = 3,606 + 0,27X1 + 0,651X2$. Hal ini berarti jika variabel motivasi dan disiplin kerja tidak sama dengan nol (0), maka kinerja karyawan adalah sebesar 3,606. Dari hasil uji t, ditemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Alam Sejahtera, Kecamatan Merapi Barat, Kabupaten Lahat. Selain itu, berdasarkan uji F, variabel motivasi dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sinar Telekom Cluster, Kabupaten Lahat.
7	(Surito dkk., 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi	SPSS	Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Malikussaleh. Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Universitas Malikussaleh.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
					Namun, kinerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Universitas Malikussaleh, serta tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Universitas Malikussaleh..
8	(Thoibah dkk., 2024)	Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan	Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan	Literatur Riview	Berdasarkan hasil penelitian artikel ini didapatkan jika interaksi antara motivasi kerja dan kinerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan ikut serta semakin meningkat.
9	(Armansyah, 2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hpa Tanjungpinang	Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil penelitian menarik perhatian karena meskipun ada bukti adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, signifikansi statistiknya menjadi subjek perdebatan.
10	(Ahmad, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba	Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik..
11	(Palinggi & Djiu, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
12	(Wandani &	Pengaruh	Motivasi,	SPSS	Hasil pada penelitian ini

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
	Indahingwati, 2019)	Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Rsu Haji Surabaya	Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kinerja		secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel lingkungan kerja dan kompensasi sebagai yang dominan mempengaruhi kinerja
13	(Nurbina dkk., 2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Londria Group Makassar	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Londria Group Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peran dari kepemimpinan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Londria Group Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya kenyamanan dari lingkungan kerja yang memadai. (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Londria Group Makassar. Hal ini menunjukkan ada kecenderungan bahwa pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan merupakan cermin ukuran nilai pekerjaan, dan (4) variable yang paling dominan terhadap kinerja pegawai yaitu kompensasi
14	(Wachidah & Luturlean, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Disiplin kerja dan kinerja	SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
.		Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat			terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat, dengan t hitung 8,730 lebih besar dari t tabel 1,998 dan signifikansi 0,000. Variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja dengan kontribusi sebesar 53,2%
15	(Nurlaela & Trianasari, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem	Lingkungan Kerja, Kinerja dan Kinerja Pegawai	SPSS	Hasil analisis ini secara signifikan menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kinerja; (2) lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja; (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; dan (4) kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem.
16	(Asriani dkk., 2020)	<i>The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance</i>	<i>Compensation Motivation And Employee Performance</i>	SPSS	<i>The result is compensation and motivation significantly influence employee performance simultaneously. Keywords: compensation, motivation, employee performance.</i>
17	(Steiva & Frangky, 2023)	<i>Employee Performance and Work Motivation</i>	<i>Employee Performance and Work Motivation</i>	SPSS	<i>Workplace rules seldom ever have an impact on how well employees at KFC Bandung perform. When employees lack discipline, businesses find it difficult to achieve perfect results. Discipline fosters a strong work ethic since it moulds employees' personalities</i>
18	(Agrasadya dkk., 2022)	<i>THE Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee</i>	<i>Work Discipline Work Motivation And Employee Performance</i>	SPSS	<i>The results of statistical calculations show the value of Fcount 54.080 > Ftable 3.16. by using a significance limit of 0.05,</i>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
		<i>Performance At PT. Putra Bengawan Sukses Bekasi</i>			<i>the significance value obtained is $0.000 < 0.05$. The hypothesis states that the simultaneous variable of Work Discipline (X1), Work Motivation (X2), influences Employee Performance.</i>
19	(Kirana dkk., 2022)	<i>The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company</i>	<i>Work Environment, Work Discipline, Work Motivation and Employee Performance</i>	SPSS	<i>The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The results of this study can be taken into consideration in making decisions and providing information to CV. Mertanadi to improve employee performance.</i>
20	(Wisesa dkk., 2022)	<i>The Effect of Work Discipline and Communication on Work Motivation and Performance of Agricultural Officer of Denpasar City, Indonesia</i>	<i>Work Discipline, Communication on Work Motivation and Performance</i>	SPSS	<i>The results show Work discipline has a positive and significant effect on work motivation, Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, Communication has a positive and significant effect on work motivation, Communication has a positive and significant effect on employee performance and Work motivation has a positive and significant effect on employee performance</i>
21		<i>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap</i>	<i>Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan</i>	SPSS	<i>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, lingkungan</i>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
		Kinerja Karyawan			kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula jika diuji secara simultan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
22	(Jovanka & John, 2024)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)	<i>Motivation, Work Discipline, Work Environment, Commitment, Employee Performance.</i>	SmartPLS	Hasil kajian pustaka dan memakai metode analisis SEM PLS sehingga mendapat konklusi motivasi memberi pengaruhnya bagi kinerja pegawai; disiplin kerja memberi pengaruhnya bagi kinerja pegawai; lingkungan kerja memberi pengaruhnya bagi kinerja; motivasi memberi pengaruhnya bagi komitmen; disiplin kerja memberi pengaruhnya bagi komitmen; lingkungan kerja mempengaruhi komitmen; komitmen mempengaruhi kinerja pegawai; motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memberi pengaruhnya bagi kinerja karyawan melalui komitmen.
23	(Novitasari & Liana, 2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delamibrands Kharisma Busana	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
24	(D. Darmawan,	Pengaruh Motivasi,	Motivasi, Disiplin,	SPSS	Motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terbukti

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
	2022)	Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan		secara simultan mempunyai peranan dalam pembentukan kinerja pegawai. Begitu pula dengan peran secara parsial. Variabel lingkungan kerja menjadi variabel yang memegang peranan dominan.
25	(Aisyah Nurrizki dkk., 2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Alam Segar Kota Bekasi	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara uji parsial terhadap Kinerja Karyawan sebesar $2,504 > 1,99167$ dan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara uji parsial terhadap Kinerja Karyawan sebesar $4,064 > 1,99167$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. (3) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara uji parsial terhadap Kinerja Karyawan sebesar $1,912 < 1,99167$ dan nilai signifikansi sebesar $0,060 > 0,05$. (4) Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara uji simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $49,707 > 2,72$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$
26	(Kurmianto & Kharisudin, 2022)	Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship	SPSS	Dari hasil analisis didapatkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan besaran pengaruh secara bersama-

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
.		dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior	Behavior		sama sebesar 0,604. Untuk variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel Organizational Citizenship Behavior.
27	(Apsari & Syarif, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil penelitian menemukan bahwa: Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI, Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI, Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI.
28	(Fitri, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang	Lingkungan Kerja, Motivasi Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan	SPSS	Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang
29	(Hidayat & Atmajawati, 2022)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Toyota	Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja karyawan	SPSS	Berdasarkan hasil penelitian, membuktikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin tinggi motivasi kerja, disiplin

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
		Astra Financial Service Surabaya			kerja, dan lingkungan kerja seorang karyawan akan sejalan dengan semakin tinggi kinerjanya. Secara parsial variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja juga berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, hasil ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja seseorang akan berpengaruh terhadap kinerjanya.
30	(Martiningsih, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di StieAub Surakarta	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil analisis membuktikan Uji t pada persamaan Pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Uji t pada persamaan kedua menunjukkan Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
31	(Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo	Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan	SPSS	Berdasarkan hasil analisis data, terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo.
32	(Kristianti dkk., 2024)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan	SPSS	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
.		Karyawan Pada Bumdes Eka Budi Sakti Di Desa Seraya			karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan di BUMDES Eka Budi Sakti di Desa Seraya di pengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
33	(Sunarto & Ellesia, 2023)	<i>The effect of work environment and work discipline on employee performance at pt. Aqiqah86 south tangerang</i>	<i>work environment, work discipline and employee performance</i>	SPSS	<i>The results obtained are Farithmetic = 49,472 > 3.15 or (Farithmetic > Ftable) so that Ho3 is rejected and Ha3 is accepted. It means that there is a positive and simultaneous influence between Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Aqiqah86 Tangerang Selatan</i>
34	(Malalia dkk., 2024)	<i>Relationship between work facilities and work discipline on employee performance</i>	<i>work facilities, work discipline and employee performance</i>	SPSS	<i>hese findings indicate that there are pleasant and satisfactory working conditions in employees. forherence to work discipline has been shown to have an important and beneficial impact on overall employee performance. This finding shows a positive correlation between work facilities, employee discipline, and performance. This research is expected to make theoretical contributions to the literature in the context of human resource management.</i>
35	(Mawardi dkk., 2024)	<i>The Influence of Communication, Work Motivation and Work Discipline and Employee</i>	<i>Communication, Work Motivation, Work Discipline and Employee</i>	SPSS	<i>The results of the model feasibility test shown with the significant value shown in the model feasibility table which means that the model</i>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
.		<i>on Employee Performance</i>	<i>Performance</i>		<i>in this study is feasible to use based on the significant value obtained. The results of the hypothesis conclusion with the t test obtained a positive and significant value on the variables of communication, work motivation and work discipline on employee performance.</i>
36	(Jeffrey & Dinata, 2017)	<i>The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, And Competence On Employee Performance</i>	<i>Work Motivation, Work Discipline, Competence And Employee Performance</i>	SPSS	<i>The findings of this study showed that the Work Motivation, Work Discipline, and Competence variables simultaneously had a positive and significant influence on the Employee Performance. Partially, the Work Motivation variable had a positive and significant influence on the Employee Performance; Work Discipline had a positive and significant influence on Employee Performance, and the Competence had a positive and significant influence on the Employee Performance. This study concluded that an effective management in the sub-variables of Work Motivation, Work Discipline and Competence will be able to enhance the Employee Performance and ultimately also raise the competitiveness of the company and increase the branch revenues</i>
37	(Araffat, 2020)	<i>The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in</i>	<i>Leadership Style, Work Discipline and Employee Performance</i>	SPSS	<i>The results of the analysis show that the leadership style does not have a linear effect on the performance of employees at the Dompu Regency Department of</i>

No .	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
		<i>the Department of Transportation Dompu District</i>			<i>Transportation while work discipline has a positive effect on employee performance at the Dompu Regency Transportation Office.</i>
38	(Maryani dkk., 2021)	<i>The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City</i>	<i>Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance</i>	SPSS	<i>The results showed: (a) There is a positive and significant relationship between work motivation and employee performance. There is a positive and significant relationship between work discipline and employee performance. here is a positive and significant relationship between work motivation and work discipline together with employee performance</i>
39	(Amelia, 2024)	<i>Organizational commitment and work discipline to employee performance</i>	<i>Organizational commitment, work discipline and employee performance</i>	SPSS	<i>The results of this study show that the first hypothesis states that organizational commitment does not significantly affect employee performance. The second hypothesis states that work discipline greatly influences employee performance. The third hypothesis is that employee performance is influenced by organizational commitment and work discipline, which can simultaneously improve employee performance. This research is expected to make theoretical contributions to the literature in this context, certainly in the context of human resource management.</i>
40	(Nurpribadi dkk., 2024)	<i>The Influence of Compensation, Motivation, and Work Discipline</i>	<i>Compensation, Motivation, and Work Discipline</i>	SPSS	<i>The results showed that compensation has a positive and significant effect on</i>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
		<i>Work Discipline and Employee on Employee Performance</i>	<i>Performance</i>		<i>employee performance, meaning that the better the compensation provided, the more it will improve employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, meaning that the higher the motivation provided, the more it will improve employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, meaning that the better the application of work discipline in the company, the more it will improve employee performance; and Compensation, motivation, and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.</i>
41	(Hakim dkk., 2021)	<i>The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance: The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance</i>	<i>Work Motivation, Work Discipline And Employee Performa</i>	SPSS	<i>The results showed that work motivation has a significant effect on employee performance and work discipline also has a significant effect on employee performance.</i>
42	(Sarah dkk., 2023)	<i>The Influence Of Work Culture And Work Discipline On Employee Performance At Advent Hospital Medan</i>	<i>Work Culture, Work Discipline And Employee Performance</i>	SPSS	<i>The results of the study show that the contribution of organizational citizenship behavior and social intelligence to performance is 72.0% so that a high work culture and discipline improve employee performance so that it motivates employees</i>

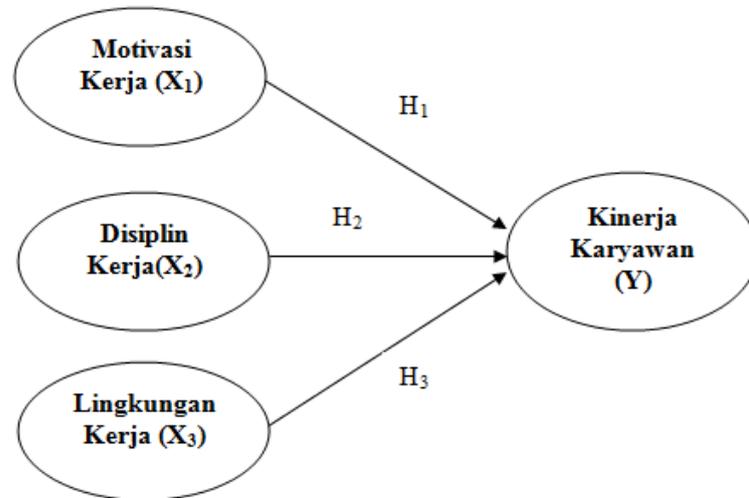
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
					<i>to work. Disciplined behavior will lead to productivity and end in performance</i>
43	(Iptian, 2020)	<i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i>	<i>Work Discipline, Compensation and Employee Performance</i>	SPSS	<i>The results of the research are as follows: 1). Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, 2). Compensation has a positive and significant effect on employee performance, 3). Work discipline and Compensation together affect employee performance by 34.4% and by 65.6% influenced by variables outside this research.</i>
44	(Faizah dkk., 2023)	<i>Impact of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Warehouse PT Shopee International Indonesia Branch Bekasi</i>	<i>Work and Work Motivation and Employee Performance</i>	SPSS	<i>The data's findings indicate that while work discipline has a negligible effect on employee performance, motivation has a partially favorable and considerable impact. A positive and significant influence of motivation and work discipline on the performance of employees at the Warehouse PT Shopee International Indonesia Branch of Bekasi is indicated by the F test results, which yielded a F count of 139.11 and a F table of 3.05, meaning the F count > F table with a Signification value of 0.00 < 0.05. The determination coefficient (R2) is 0.639, which indicates that 63.9% of employee performance is influenced by work discipline and motivation, with the remaining variables being determined</i>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil Penelitian dan Perbandingan
45	(Dehotman, 2023)	<i>Relation of Working Discipline and Employee Performance</i>	<i>Working Discipline and Employee Performance</i>	SPSS	<i>by other factors that have not been investigated. Based on the results of the study, it was found that work discipline has a positive effect on employee performance at PT Mitra Dana Putra Utama Finance Pekanbaru. This is reflected in the t-value of 5.869 with a significance of 0.000 and t-table of 2.021, which means t-count > t-table. The influence of work discipline on employee performance is 48.2%, while the remaining 51.8% is influenced by other factors</i>

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir berkaitan dengan teori yang berhubungan dengan identifikasi suatu faktor sebagai masalah penting. Kerangka berpikir dinyatakan baik jika dapat menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel satu dengan variabel lain yang akan diteliti, sehingga perlu dijelaskan hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian Rejeki dkk., (2022), Amran & Nainggolan, (2022), Nurjaya, (2021) yang menyatakan bahwasannya motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dibuat sebuah kerangka penelitian yang dapat memudahkan pembaca memahami permasalahan utama yang diteliti. Penelitian ini memiliki 4 (empat) variabel independen, yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan (X3) yang berpotensi mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Dibuatlah sebuah gambaran kerangka pemikiran secara skematis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber Modifikasi: Rejeki dkk., (2022), Amran & (Nainggolan, 2022), Nurjaya, (2021)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta - fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2020). Berdasarkan kerangka berpikir dan hasil dari penelitian terdahulu, hipotesis penelitian di rumuskan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Goni dkk., (2021) Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Pada fenomena Ariska Brem Madiun, karyawan merasa kurang dalam motivasi pemimpin sehingga karyawan tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan berdampak pada

ketidakmampuan dalam menyelesaikan target produksi produk Ariska Brem Madiun di 5 (lima) tahun terakhir yang sudah ditetapkan oleh Ariska Brem Madiun.

Hal ini tentu sesuai dengan hasil penelitian Gunawan & Sucipto, (2020) menyatakan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dapat diartikan bahwa motivasi kerja di kantor desa Pasirsari mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi kerja terus ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan sebaliknya. Sejalan dengan Permata Sari & Candra, (2020) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, berdedikasi, dan berinovasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka (Thoibah dkk., 2024).

H₁ : Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Ariska Brem Madiun.

2. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Kemalasari dkk., 2019). Sedangkan menurut Rahim, (2021) menjelaskan untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerja sama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagin setiap anggota organisasi untuk bekerja sama, serta patuh terhadap peraturan

yang telah disepakati. Fenomena yang terjadi pada Ariska Brem Madiun bahwa produksi produk mengalami fluktuatif produksi yang cenderung menurun di tahun 2024. Hal ini terjadi karena faktor disiplin kerja yang kurang pada karyawan.

Menurut Surito dkk., (2020) disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja pegawai. Sehingga apabila pegawai tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya dapat dipastikan kinerjanya akan menurun. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sesuai dengan Nurjaya, (2021) disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka aturan perusahaan tentang disiplin dalam bekerja harus diberlakukan bagi seluruh karyawan agar semua karyawan melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil ini sejalan dengan Cristine, (2024) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya Disiplin Kerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar telah sesuai dengan harapan instansi. Penelitian Rejeki dkk., (2022) juga menyatakan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Ariska Brem Madiun

3. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kepuasan, kenyamanan, produktivitas, dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Wandani & Indahingwati, 2019). Hasil penelitian Armansyah, (2024) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sebab keadaan lingkungan kerja yang baik dan mendukung maka akan menghasilkan suatu hasil yang baik pula (Nurbina dkk., 2023). Sejalan dengan Nurlaela & Trianasari, (2021) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang aman, baik, dan nyaman secara fisik maupun nonfisik sangat diinginkan oleh pegawai untuk bekerja secara maksimum, begitu juga sebaliknya jika lingkungan sekitar kurang nyaman, maka pegawai tidak akan merasa puas dalam bekerja. Hasil serupa bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya Palinggi & Djiu, (2022). Ariska Brem Madiun menjadikan lingkungan menjadi kunci dalam menyiptkan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga para karyawan mampu bekerja sesuai yang diharapkan.

H₃ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Ariska Brem Madiun

