

## **BAB II**

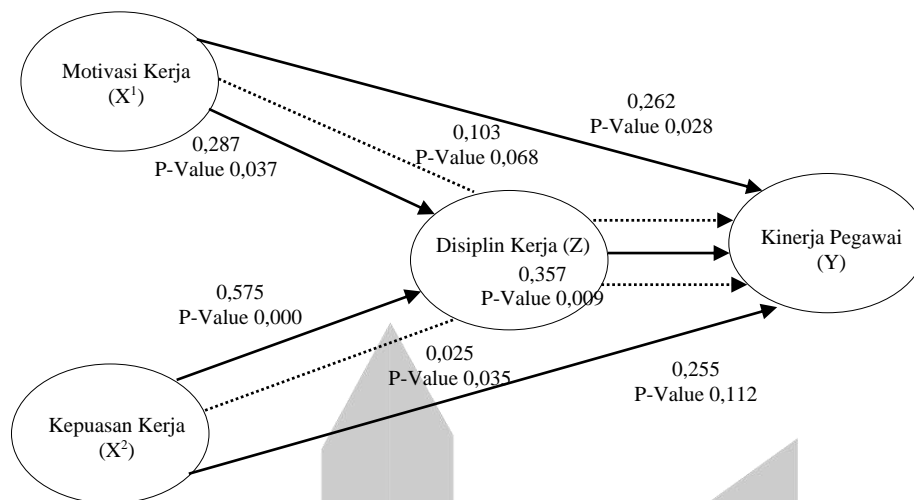
### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Pada Penelitian ini terdapat delapan Penelitian Terdahulu yang digunakan sebagai acuan, diantaranya sebagai berikut :

##### **2.1.1. Jufrizen & Sitorus (2021)**

Penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan adalah penelitian yang dilakukan oleh, (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara, berjumlah 84 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 84 karyawan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan membagikan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS).



Sumber: Jufrizen & Sitorus (2021)

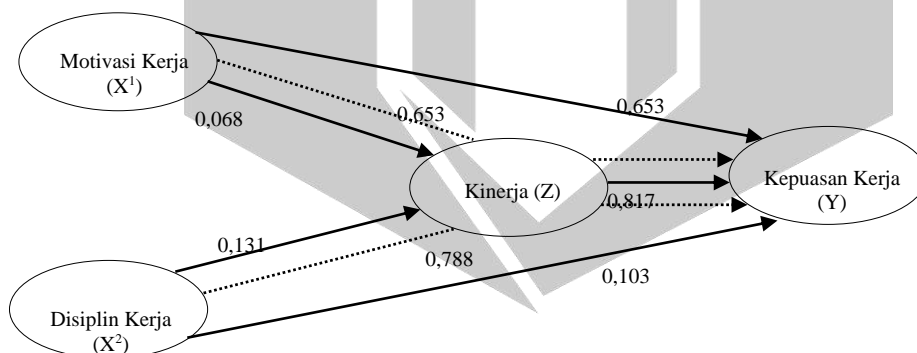
**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening**

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah variabel yang digunakan sama, yaitu variabel independen yang digunakan adalah motivasi kerja ( $X^1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X^2$ ) serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan Variabel Intervening (Y) yaitu Disiplin Kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan sama yaitu menggunakan metode kuesioner. Alat ukur yang digunakan sama yaitu Partial Least Square (PLS). Teknik analisis data yang digunakan sama yaitu Analisis Kualitatif dengan metode statistik. Data yang digunakan sama yaitu data primer.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah subjek penelitian terdahulu di Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara dan penelitian saat ini di Universidade da Paz, Timor-Leste. Ada penambahan satu variabel Independen di penelitian saat ini yaitu Variabel Lingkungan Kerja ( $X^3$ ).

### 2.1.2. Edward, Syafrizal, Farris Dan Loupita (2023)

Penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf, Syafrizal, 2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Pendapatan Daerah”. Tugas pokok Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendapatan daerah. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, hal-hal seperti di atas menjadi perhatian agar tidak menimbulkan diskriminasi kerja. Dalam peranannya sebagai pelaksana inilah sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar bagi perkembangan organisasi. Penelitian dilakukan terhadap 52 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner dan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan program SPSS versi 25 yaitu uji t, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji Sobel dan analisis jalur.



Sumber: Edward, Syafrizal, Fariz & Loupita (2023)

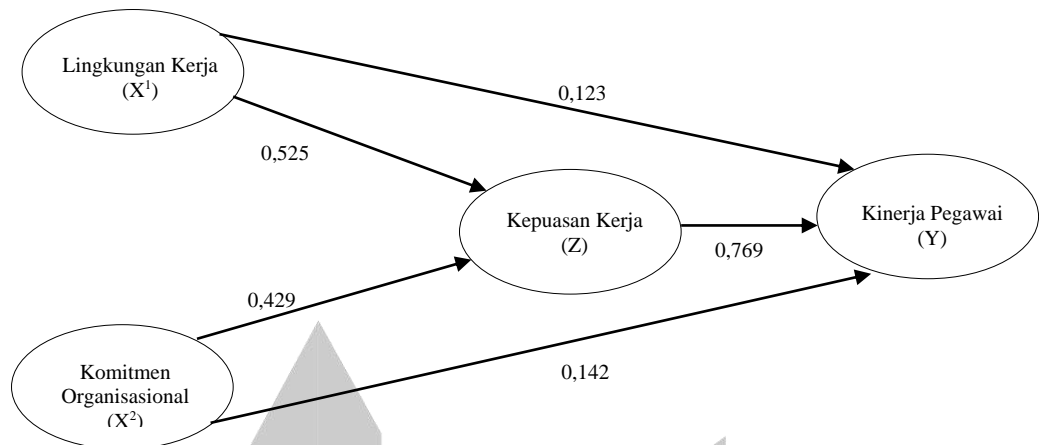
**Gambar 2.2**  
**Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu**

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah metode pengumpulan data yang digunakan sama yaitu menggunakan kuesioner. variabel yang digunakan sama, yaitu variabel independen motivasi kerja dan variabel independen yaitu kinerja karyawan serta metode pengumpulan data sama yaitu menggunakan metode kuesioner.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah, alat uji yang digunakan adalah Program SPSS Versi 25 sedangkan penelitian saat ini menggunakan *partial least square-based* (PLS-SEM). Subjek penelitian terdahulu di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhan-batu dan penelitian saat ini di Universidade da Paz, Timor-Leste. Ada penambahan satu variabel Independen di penelitian saat ini yaitu Variabel Lingkungan Kerja ( $X^3$ ).

### **2.1.3. Yerita, Hady & Lusiana (2022)**

Penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai rujukan adalah penelitian yang dilakukan oleh, (Yerita, 2022) yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Sampel penelitian berjumlah 40 responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat.



Sumber: Yerita, Hady & Lusiana (2022)

**Gambar 2.3**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

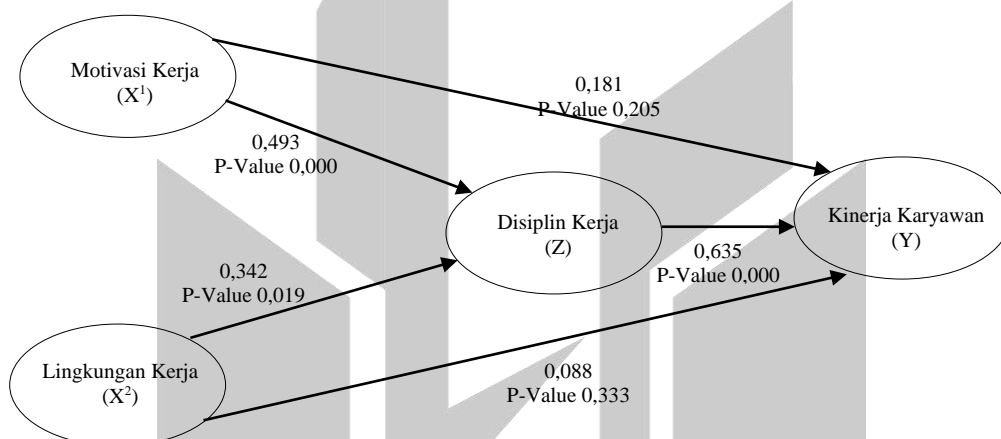
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan serta teknik pengumpulan data sama yaitu sumber data primer dengan penyebaran kuesioner.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, variabel yang digunakan yakni variabel independen lingkungan kerja dan komitmen organisasional dan variabel intervening yang digunakan yaitu kepuasan kerja. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel independen motivasi kerja dan kepuasan kerja, variabel intervening disiplin kerja. Subjek penelitian terdahulu di Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat sedangkan penelitian saat ini di Universidade da Paz, Timor-Leste. Ada penambahan satu variabel Independen di penelitian saat ini yaitu Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).

#### 2.1.4. Waskito & Wulandari (2022)

Penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai rujukan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Waskito & Wulandari, 2022) yang berjudul: “Pengaruh Motivasi

kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia”. Data penelitian berupa data primer yang diperoleh dari kuesioner. Metode sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi 100 orang sekaligus sebagai sampel penelitian. Metode analisis SEM pada Smart PLS 3.



Sumber: Waskito & Wulandari (2022)

**Gambar 2.4**  
**Pengaruh Variabel Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui disiplin Kerja di PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia**

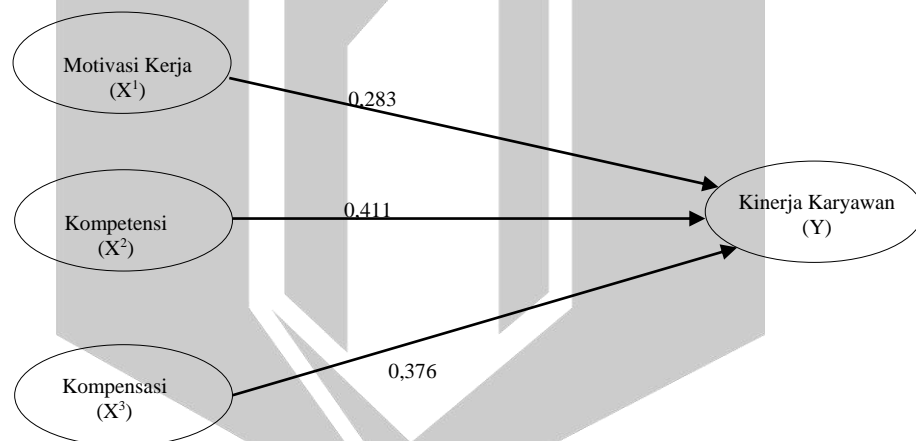
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah variabel independen motivasi kerja. Data yang diperoleh sama yaitu data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, Teknik analisis data yang digunakan sama yaitu analisis SEM pada Smart PLS.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu, variabel independen penelitian terdahulu adalah Lingkungan kerja, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dan penambahan Variabel Lingkungan kerja sebagai variabel independen (X<sub>3</sub>). Subjek penelitian terdahulu di

PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia sedangkan penelitian saat ini di kampus UNPAZ Timor-Leste.

### 2.1.5. Astaman, Kamase & Mapparenta (2023)

Penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai rujukan adalah penelitian yang dilakukan oleh, (Astaman et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Arief Rate”. Hipotesis penelitian menggunakan basis teori/konsep, didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang mempunyai kesamaan variabel. Jenis data yang digunakan adalah data Sekunder. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 39 responden dengan menggunakan teknik sensus. Menggunakan alat analisis statistik deskriptif dan regresi linear berganda berbantuan Software SPSS versi 26.0.



Sumber: Astaman, Kamase, Mapparenta (2023)

**Gambar 2.5**  
**Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Suracojaya Abadi Motor Cabang Arief Rate**

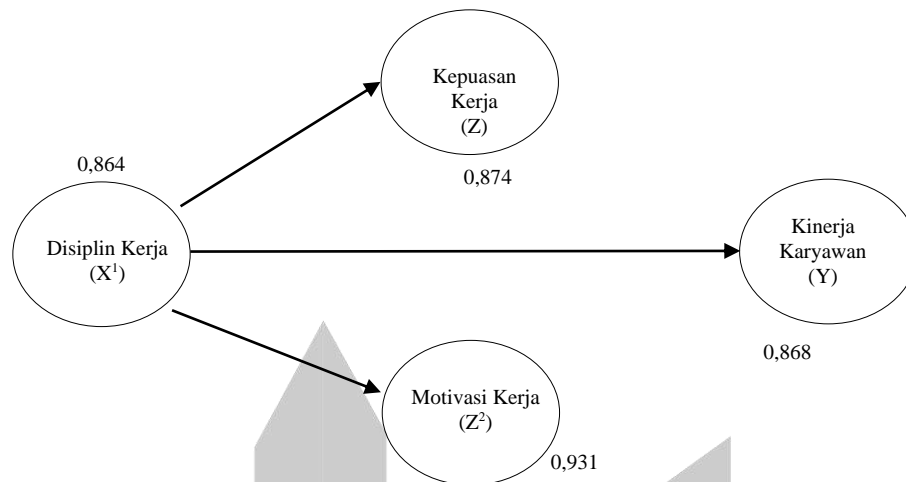
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu variabel independen yang digunakan yakni Motivasi kerja dan variabel dependen yakni Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu, variabel independen kompetensi dan kompensasi, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel kepuasan dan Lingkungan kerja. Data yang diperoleh penelitian terdahulu adalah data sekunder teknik yang digunakan adalah sensus alat uji yang digunakan adalah program SPSS versi 26.0 serta subjek penelitian juga berbeda. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan data Primer, alat uji yang digunakan adalah analisis SEM pada Smart PLS serta subjek penelitian di kampus UNPAZ Timor-Leste.

#### **2.1.6. Susanti & Aesah (2022)**

Penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai rujukan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Susanti & Aesah, 2022a) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan”. Jenis Penelitian ini adalah Survey dengan pendekatan kualitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rakha. Sampel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini 53 karyawan.





Sumber: Fahmi Susanti, Siti Aesah (2022)

**Gambar 2.6**  
**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan**  
**Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening**

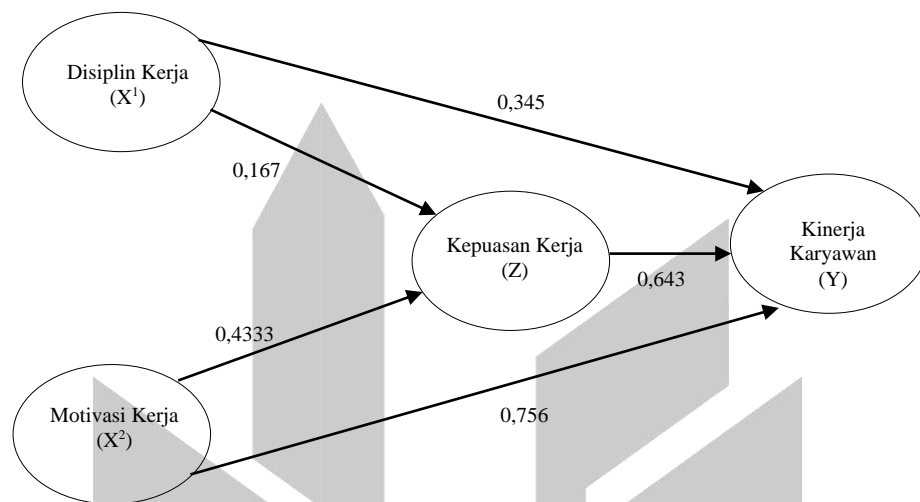
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu variabel dependen yang digunakan yakni variabel kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu variabel independen yakni disiplin kerja dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja. Subjek penelitian sebelumnya di PT. Rakha sedangkan penelitian saat ini di kampus UNPAZ Timor-Leste.

#### **2.1.7. Rasmewahni, Cahyadi & Ramadhani (2023)**

Penelitian yang dilakukan oleh (Rasmewahni, Willy Cahyadi, 2023) bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada rumah sakit Sri Pamela Tebing Tinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non medis pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi yang berjumlah 60 orang. Sampel yang diambil sebanyak 60 responden dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh karena jumlah sampel dibawah 100. Metode analisis

regresi yang digunakan adalah regresi linear berganda dan untuk menguji hipotesis digunakan uji t dan uji analisis jalur. Data hasil penelitian dianalisis atau diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.



Sumber: Rushmewahni Willy Cahyadi, Rizki suci Ramadhani (2023)

**Gambar 2.7**  
**Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi pada rumah sakit sri pamelatebing tinggi**

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu variabel independen yang digunakan yaitu motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu, data yang diperoleh penelitian terdahulu adalah data sekunder teknik yang digunakan adalah sensus alat uji yang digunakan adalah program SPSS versi 25 serta subjek penelitian juga berbeda. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan data Primer, alat uji yang digunakan adalah analisis SEM pada Smart PLS serta subjek penelitian di kampus UNPAZ Timor-Leste.

### 2.1.8. Kusmiyatun & Sonny (2021)

Penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan adalah penelitian dari (Kusmiyatun & Sonny, 2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Resindo Jakarta Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Resindo, Jakarta Selatan, 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Resindo, Jakarta Selatan, 3) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel penelitian ini adalah 55 orang yang seluruhnya adalah karyawan PT Resindo, Jakarta Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan RT Resindo yaitu sebanyak 55 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Pengumpulan data menggunakan observasi, documenter dan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan alat uji menggunakan SPSS V26.



Sumber: Kusmiyatun & Sonny (2021)

**Gambar 2.8**  
**Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo Jakarta Selatan**

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah variabel dependen kinerja karyawan. Metode yang digunakan sama yaitu metode Kuantitatif.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini yaitu variabel independen Disiplin Kerja sedangkan penelitian saat ini menggunakan Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja. Alat uji penelitian sebelumnya menggunakan SPSS V26, sedangkan penelitian saat ini menggunakan PLS. Subjek penelitian sebelumnya di PT Resindo Jakarta Selatan, sedangkan penelitian saat ini di Universidade da Paz, Timor-Leste.



**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Sampel &amp; Objek Penelitian</b>	<b>Data &amp; Pengambilan Data</b>	<b>Teknik Analisis</b>	<b>Hasil</b>
Jufrizen & Sitorus (2021, 841:856) (2021)	Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.	<p><b>Variabel Dependen:</b></p> <p>Kinerja karyawan</p> <p><b>Variabel Independen:</b></p> <p>Motivasi kerja</p> <p>Kepuasan kerja</p> <p><b>Variabel Intervening:</b></p> <p>Disiplin kerja</p>	<p><b>Jumlah sampel:</b></p> <p>84 karyawan</p> <p><b>Objek Penelitian:</b></p> <p>Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara</p>	Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan membagikan kuesioner.	<p><b>Teknik analisis yang digunakan:</b></p> <p>Partial Least Square (PLS).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>3. Disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Ditjen</li> </ol>

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Sampel & Objek Penelitian	Data & Pengambilan Data	Teknik Analisis	Hasil
Yusuf, Syafrizal, Farus & Loulita (2023)	Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.	<p><b>Variabel Dependen:</b></p> <p>Kinerja karyawan</p> <p><b>Variabel Independen:</b></p> <p>Motivasi kerja</p> <p>Disiplin kerja</p> <p><b>Variabel Intervening:</b></p> <p>Kepuasan kerja</p>	<p><b>Jumlah sampel:</b></p> <p>52 karyawan</p> <p><b>Objek Penelitian:</b></p> <p>Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu</p>	<p>data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner dan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi.</p>	<p><b>Teknik analisis yang digunakan:</b></p> <p>Analisis regresi berganda</p>	<p>Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.</p> <p>Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja</li> <li>2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja</li> <li>3. Terdapat pengaruh namun tidak signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja</li> <li>4. Terdapat pengaruh namun tidak signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja</li> <li>5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja</li> <li>6. Variabel kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja terhadap kinerja</li> <li>7. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.</li> </ol>

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Sampel & Objek Penelitian	Data & Pengambilan Data	Teknik Analisis	Hasil
Yerita (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pasman Barat	<p><b>Variabel Dependen:</b></p> <p>Kinerja karyawan</p> <p><b>Variabel Independen:</b></p> <p>Lingkungan kerja</p> <p>Komitmen organisasional</p> <p><b>Variabel Intervening:</b></p> <p>Kepuasan kerja</p>	<p><b>Jumlah sampel:</b></p> <p>40 responden</p> <p><b>Objek Penelitian:</b></p> <p>Kantor Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat</p>	Data yang digunakan menggunakan sumber data primer berupa penyebaran kuesioner	<p><b>Teknik analisis yang digunakan:</b></p> <p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat.</li> <li>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat.</li> <li>3. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Kepuasan kerja</li> </ol>

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Sampel & Objek Penelitian	Data & Pengambilan Data	Teknik Analisis	Hasil
Waskito & Wulandari (2022)	Pengaruh Variabel Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui disiplin Kerja di PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia	<p><b>Variabel Dependen:</b> Kinerja</p> <p><b>Variabel Independen:</b> Motivasi kerja Lingkungan kerja</p> <p><b>Variabel Intervening:</b> Disiplin Kerja</p>	<p><b>Jumlah sampel:</b> 100orang</p> <p><b>Objek Penelitian:</b> PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia</p>	Data penelitian berupa data primer yang diperoleh dari kuesioner.	<p><b>Teknik analisis yang digunakan:</b></p> <p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung pada Kantor Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat.</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi dan lingkungan kerja positif berpengaruh terhadap disiplin tetapi tidak terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.</li> <li>2. Disiplin kerja memediasi secara positif lingkungan dan motivasi terhadap kinerja PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.</li> </ol>



Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Sampel & Objek Penelitian	Data & Pengambilan Data	Teknik Analisis yang digunakan:	Hasil
Chanra, Jeni & Mapparenta (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Suracojaya Abadi Motor Cabang Arief Rate	<b>Variabel Dependen:</b> Kinerja karyawan  <b>Variabel Independen:</b> Motivasi kerja Kompetensi Kompensasi	<b>Jumlah sampel:</b> 39 responden  <b>Objek Penelitian:</b> PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Arief Rate	Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner.	<b>Teknik analisis yang digunakan:</b>  Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menemukan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Arief,</li> <li>2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Arief.</li> <li>3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Arief.</li> </ol>
Fahmi & Aesah (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.	<b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan  <b>Variabel Independen:</b> Disiplin Kerja	<b>Jumlah sampel:</b> 53 karyawan  <b>Objek Penelitian:</b> PT. Rakha Gustiawan	Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner.	<b>Teknik analisis yang digunakan:</b>  Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap</li> </ol>

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Sampel & Objek Penelitian	Data & Pengambilan Data	Teknik Analisis	Hasil
		Variabel Intervening: Kepuasan Kerja Motivasi Kerja				<p>kepuasan kerja pada PT. Rakha Gustiawan.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rakha Gustiawan.</li> <li>3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rakha Gustiawan.</li> <li>4. Variabel motivasi kerja dapat memediasi antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rakha Gustiawan.</li> </ol>

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Sampel & Objek Penelitian	Data & Pengambilan Data	Teknik Analisis	Hasil
Rusmewahni, Cahyadi & Ramadhani (2023)	Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi.	<p><b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan</p> <p><b>Variabel Independen:</b> Disiplin Kerja Motivasi kerja</p> <p><b>Variabel Intervening:</b> Kepuasan Kerja</p>	<p><b>Jumlah sampel:</b> 60 responden</p> <p><b>Objek Penelitian:</b> Rumah sakit Sri Pamela Tebing Tinggi</p>	Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner.	<p><b>Teknik analisis yang digunakan:</b> Analisis regresi berganda</p>	<p>Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan di Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi.</li> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan di Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi.</li> <li>3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan di Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi.</li> <li>4. Kepuasan Kerja tidak menjadi variabel mediasi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi.</li> <li>5. Kepuasan Kerja menjadi variabel mediasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi.</li> </ol>

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Sampel & Objek Penelitian	Data & Pengambilan Data	Teknik Analisis	Hasil
Kusmiyatun & Sonny (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Resindo Jakarta Selatan	<p><b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan</p> <p><b>Variabel Independen:</b> Lingkungan kerja Disiplin kerja</p>	<p><b>Jumlah sampel:</b> 55 karyawan</p> <p><b>Objek Penelitian:</b> PT Resindo Jakarta Selatan</p>	Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner.	<p><b>Teknik analisis yang digunakan:</b> Analisis regresi parsial</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Resindo Jakarta Selatan.</li> <li>2. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Resindo Jakarta Selatan.</li> <li>3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Resindo Jakarta Selatan.</li> </ol>

Sumber: (Jufrizen & Sitorus, 2021); (Yusuf, Syafrizal, 2023); (Yerita, 2022); (Waskito & Wulandari, 2022); (Astaman et al., 2023); (Susanti & Aesah, 2022a); (Rusmewahni, Willy Cahyadi, 2023); (Kusmiyatun & Sonny, 2021).

## 2.2 Landasan Teori

Pada landasan teori ini menjelaskan mengenai teori yang bersangkutan dengan permasalahan yang akan diteliti sebagai gambaran landasan untuk menyusun hipotesis yang akan dibuat pada penelitian ini.

### 2.2.1. Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengatur dan mengelola karyawan agar dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal dari keberadaan karyawan dalam organisasi harus meletakkan strategi yang tepat, yaitu mempertimbangkan bagaimana mengelola staf sedemikian rupa sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Bagun, 2012), “Hasil adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*Job Requirements*). Menurut (Soekidjo, 2003) mendefinisikan bahwa efisiensi karyawan adalah dimensi terukur dalam organisasi, sejauh mana karyawan loyal terhadap pekerjaannya dan sejauh mana Perusahaan memberikan penghargaan sehubungan dengan pengembangan sumber daya manusia. Di sisi lain, (Bintoro, Daryanto, 2017) kinerja adalah hasil kerja karyawan, apapun hasilnya tidak diartikan baik atau buruk atau tingkat pekerjaan itu sendiri. Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah suatu pencapaian kerja seorang karyawan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar masing-masing organisasi dalam periode tertentu.

Indikator kinerja merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Indikator kinerja menurut (Maryati, 2021), untuk mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal, yaitu:

1. **Kualitas Kerja:** menunjukkan kemampuan karyawan pada hasil tugas yang telah dikerjakan apakah sudah sesuai dengan yang diperintahkan, serta apakah karyawan tersebut teliti, rapi dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.
2. **Kuantitas Kerja:** lebih mengarah kepada seberapa lama seseorang karyawan bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurung waktu tertentu
3. **Pelaksana tugas:** merupakan sejauh mana seorang karyawan mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang dikembangkan kepadanya.
4. **Tanggung jawab:** sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

### **2.2.2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan daya dorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan tekun sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Sutrisno, 2020) mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan serta berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Definisi serupa diberikan oleh (Adha et al., 2019), yang

mengatakan bahwa, motivasi adalah daya penggerak seseorang yang menimbulkan semangat dalam pekerjaannya, sehingga dapat bekerja sama, bekerja secara efisien dan jujur dalam segala usahanya. untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan hal terpenting yang memotivasi seseorang untuk bekerja. Motivasi adalah keinginan seseorang yang mendorongnya untuk bertindak. Menurut (A. T. Hasibuan & Prastowo, 2019) mengatakan bahwa pemberian motivasi merupakan pendorong semangat dan semangat kerja karyawan, yang meningkatkan semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, seorang manajer harus mampu memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Keberhasilan manajer dalam meningkatkan motivasi karyawan dapat dilihat dari perilaku dan kinerja karyawan. Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa, karyawan yang termotivasi dengan baik dapat bekerja secara optimal dan maksimal sehingga tujuan yang menjadi tanggung jawabnya tercapai. Di sisi lain, karyawan yang memiliki motivasi buruk biasanya tidak menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

Indikator motivasi kerja merupakan suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Adapun beberapa indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2020) sebagai berikut:

1. Daya Pendorong: Daya pendorong adalah naluri untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan. Cara yang digunakan oleh setiap individu pun pasti berbedabeda sesuai dengan latar belakang kebudayaan dan kebiasaan.

2. **Kemauan:** Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena pengaruh dari luar, seperti orang lain atau lingkungan. Kemauan ini merupakan bentuk reaksi akibat adanya tawaran dari pihak lain.
3. **Kerelaan:** Kerelaan adalah sebuah bentuk persetujuan atas permintaan dari orang lain. Kebiasaan ini sering terjadi di dalam perusahaan ketika terdapat karyawan yang ingin membantu temannya bekerja padahal seharusnya bukan dia yang mengerjakan pekerjaan tersebut.
4. **Membentuk Keahlian:** Membentuk keahlian menjadi suatu bentuk proses dari pembentukan. Perlu proses untuk membentuk keahlian agar mendapatkan kemampuan dalam suatu bidang ilmu tertentu. Bila seseorang sudah memiliki keahlian, sebaiknya keahlian itu terus diasah agar semakin kuat dan terampil.
5. **Membentuk Keterampilan:** Membentuk keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan berbagai pola tingkah laku yang kompleks, tetapi tetap tersusun rapi. Indikator ini tidak hanya mencakup gerakan motorik setiap individu saja, tetapi juga dari sisi mental yang dapat dicapai atau tidak.
6. **Tanggung Jawab:** Tanggung jawab adalah akibat lebih lanjut dari pelaksanaan kewajiban yang diemban oleh setiap karyawan.
7. **Kewajiban:** Kewajiban adalah sesuatu hal yang wajib dilaksanakan oleh setiap karyawan. Kewajiban ini harus dikerjakan dengan optimal.
8. **Tujuan:** Target merupakan tahapan akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan guna memberikan hasil kerja yang terbaik.



### 2.2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan hal yang dialami di lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan (Handoko, 2020). Menurut (Eddy Madiono Sutanto, 2014) mengemukakan bahwa, Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi tertentu, kerja sama karyawan, imbalan yang diterima di tempat kerja dan faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari beberapa sikap khusus individu terhadap karyawan, adaptasi individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan, yang mengarah pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja merupakan sikap natural dari seorang individu terhadap berbagai situasi tertentu yang dapat membantu melancarkan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kepuasan kerja berperang sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja.

Menurut (W Enny, 2019), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

1. Gaji: Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.
2. Promosi: Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
3. Pengawasan: Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.
4. Penghargaan: Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.
5. Imbalan Kontigen: Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.

6. Rekan Kerja: Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.
7. Komunikasi: Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas.

#### **2.2.4. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Menurut (Samsugi et al., 2021) yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (William, & Ekawati, 2022) lingkungan kerja adalah keadaan yang mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan tugas dan tanggung jawab karena, lingkungan kerja mempunyai peran yang penting bagi pekerja agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien. Adapun Lingkungan kerja menurut (Syahsudarmi, 2022) mengatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitasnya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk karyawan, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan untuk dapat membantu dalam melancarkan aktivitas serta tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) sebagai berikut:

1. **Pencahayaan:** adalah cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih cepat, mengurangi kesalahan serta tidak untuk membuat mata lelah.
2. **Warna:** menjadi salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi jiwa karyawan dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya serta kegembiraan dan ketenangan karyawan akan terpelihara.
3. **Udara:** mengenai faktor udara yang sering sekali terjadi adalah suhu udara dan banyaknya uap air dalam ruangan.
4. **Suara:** untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara keras, seperti mesin ketik, suara pesawat, telpon, parkir motor dan lain-lain pada ruangan yang khusus sehingga tidak mengganggu para karyawan dalam melaksanakan tugas.

#### **2.2.5. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan modal terpenting yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, sehingga disiplin kerja juga diperlukan dalam organisasi. Karyawan yang disiplin dan mengikuti aturan yang ditetapkan organisasi dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Menurut (A.

T. Hasibuan & Prastowo, 2019) disiplin berarti kesadaran atau kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sastrohadiwiryo (2005), disiplin kerja adalah sikap hormat, hormat, patuh menaati peraturan tertulis dan tidak tertulis yang ada serta mampu melaksanakan dan menghindari sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut (R. Hasibuan, 2017) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah tingkah laku menurut peraturan manusia, cara kerja yang ada, atau disiplin adalah tingkah laku dan tindakan menurut peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan Menurut Syafrina (2017), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau masyarakat sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau perintah yang ditetapkan oleh pemerintah atau standar etika dan aturan dalam masyarakat. untuk tujuan tertentu. Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk kesadaran karyawan dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi.

Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja suatu organisasi. Menurut pendapat Alfiah (2019) terdapat lima indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada karyawan dapat tercermin dari kebiasaan karyawan yang suka terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja yang selalu mematuhi prosedur yang berpaku di perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja, yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan, merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dan tindakan tidak disiplin dari karyawan.

### **2.3. Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Motivasi kerja signifikan mempengaruhi disiplin kerja secara positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Waskito & Wulandari, 2022) yang membuktikan variabel motivasi kerja positif mempengaruhi variabel disiplin kerja. Hubungan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dapat dilihat dari salah satu faktor yaitu semangat kerja dari para karyawan. Menurut Oktaviani (2021) motivasi kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja seorang karyawan. Selain itu, motivasi kerja bukan hanya menjadi bentuk dorongan saja, tetapi motivasi kerja menjadi salah satu alasan kuat yang berada dalam diri seseorang agar melakukan berbagai macam hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja dari hasil penelitian terdahulu yakni (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang membuktikan

bahwa ada pengaruh positif signifikan antara Kepuasan terhadap disiplin kerja. Kepuasan akan dampak pada disiplin kerja jika perusahaan mampu memberikan yang terbaik bagi karyawan dengan kepuasan yang diberikan maka akan timbul rasa nyaman bagi karyawan. Karyawan yang telah mendapatkan kepuasan cenderung akan melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan akan menerima sanksi yang diberikan perusahaan jika melanggar aturan yang berlaku. Hal itu disebabkan secara psikologi karyawan sudah merasa nyaman dan tidak akan meninggalkan pekerjaannya.

### **2.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Dari hasil penelitian (Waskito & Wulandari, 2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja berupa segala sesuatu di sekitar karyawan baik yang dapat berdampak pada ketaatan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong terciptanya suasana yang kondusif dan disiplin, Niken (2019).

### **2.3.4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan pada penelitian terdahulu oleh Rasmewahni, Cahyadi & Ramadhani (2023) yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk melihat sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan salah satu faktor yang harus dimiliki seorang karyawan adalah disiplin

kerja, sehingga dengan disiplin kerja yang baik karyawan dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan ketentuan perusahaan.

### **2.3.5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu oleh (Astaman et al., 2023) yang membuktikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Yusuf, Syafrizal, 2023) bahwa terdapat pengaruh namun tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (A. T. Hasibuan & Prastowo, 2019) mengatakan bahwa motivasi sangat penting bagi karyawan karena motivasi berupa hal-hal yang membentuk, membimbing, mendorong, dan memotivasi perilaku manusia untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, motivasi harus diberikan perusahaan kepada karyawan supaya karyawan konsisten, bekerja keras, tekun serta bisa memanfaatkan waktu dan mencapai hasil yang maksimal.

### **2.3.6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yerita, 2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian (Susanti & Aesah, 2022b) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mengacu pada bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka, dan itu mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan, yang meningkatkan kinerja karyawan Arda (2017).



### **2.3.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian (Kusmiyatun & Sonny, 2021) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian terdahulu oleh (Waskito & Wulandari, 2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan di tempat kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan serta mempengaruhi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pekerjaan yang mendukung dengan fasilitas yang memadai akan mempengaruhi kinerja dan output yang dihasilkan.

### **2.3.8. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja**

Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Sebagaimana hasil penelitian dari (Waskito & Wulandari, 2022) yang membuktikan bahwa Disiplin kerja memediasi secara positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dengan kinerja karyawan sangat erat kaitannya. Karena dengan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan seperti insentif, tunjangan, uang lembur dan sebagainya maka akan sangat berpengaruh dengan kinerja dan karyawan akan lebih disiplin mengikuti aturan yang sudah ada dalam perusahaan maka akan semakin meningkat dan lebih giat lagi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.3.9. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui**

#### **Disiplin Kerja**

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang memediasi oleh disiplin kerja.

Karyawan akan sangat merasa puas dalam bekerja apabila pekerjaan yang ia lakukan sangat dihargai dan diberikan penghargaan. Dengan begitu rasa kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja dan disiplin kerja yang sangat baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini terlihat kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berhubungan terhadap kinerja karyawan.

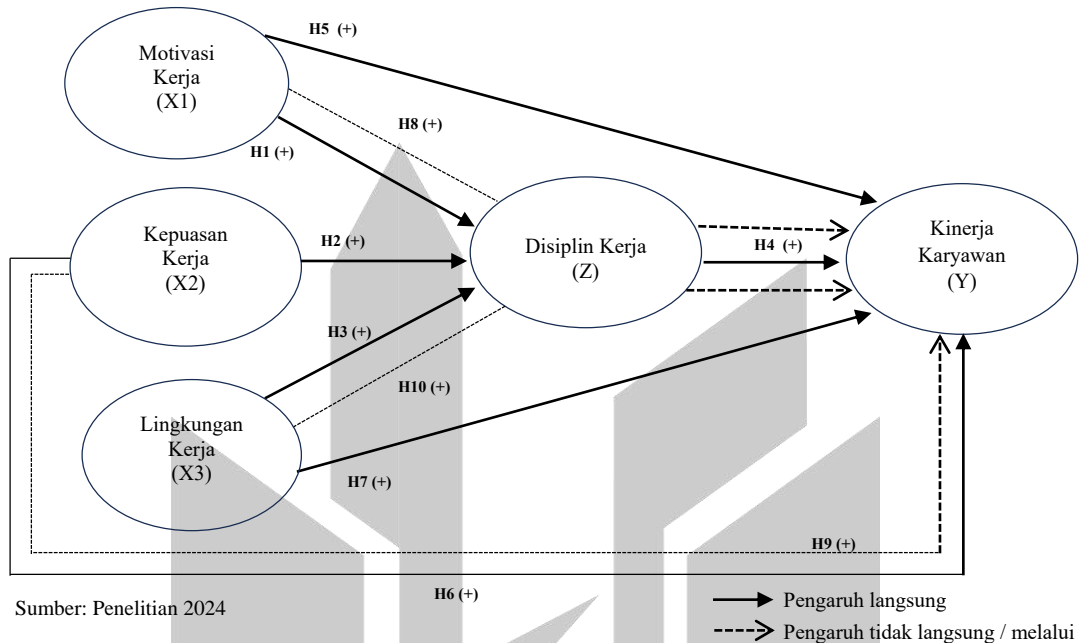
### **2.3.10. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui**

#### **Disiplin Kerja**

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Sebagaimana hasil penelitian dari (Waskito & Wulandari, 2022) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memediasi secara positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi elemen penting dalam melakukan pekerjaan meningkatkan kedisiplinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan melakukan tugasnya dalam perusahaan. Lingkungan yang memberikan rasa nyaman kepada karyawan dapat menimbulkan rasa peduli dan kedisiplinan. Hal ini yang memberikan efek positif meningkatnya kinerja karyawan, Febriani & Hidayat (2019).

## 2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Tinjauan Pustaka yang telah dijelaskan, maka kerangka pemikiran yang diajukan pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.9**  
**Kerangka Pemikiran**

### Keterangan:

Motivasi kerja → Disiplin Kerja	: (Waskito & Wulandari, 2022)
Kepuasan Kerja → Disiplin Kerja	: (Jufrizen & Sitorus, 2021)
Lingkungan Kerja → Disiplin Kerja	: (Waskito & Wulandari, 2022)
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	: (Rusmewahni, Willy Cahyadi, 2923)
Motivasi kerja → Kinerja Karyawan	: (Astaman et al., 2023)
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	: (Yerita, 2022)
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	: (Kusmiyatun & Sonny, 2021)
Motivasi kerja → Kinerja Karyawan → Disiplin Kerja	: (Waskito & Wulandari, 2022)
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan → Disiplin Kerja	: (Jufrizen & Sitorus, 2021)
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan → Disiplin Kerja	: (Waskito & Wulandari, 2022)

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik Sugiyono (2015:38).

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka seperti yang telah diuraikan bab sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1:** Motivasi Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja karyawan di Universidade da Paz.
- H2:** Kepuasan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja karyawan di Universidade da Paz.
- H3:** Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja karyawan di Universidade da Paz.
- H4:** Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Universidade da Paz.
- H5:** Motivasi Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Universidade da Paz.
- H6:** Kepuasan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Universidade da Paz.

**H7:** Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Universidade da Paz.

**H8:** Motivasi Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Universidade da Paz.

**H9:** Kepuasan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Universidade da Paz.

**H10:** Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Universidade da Paz.

