

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Manajemen sumber daya manusia memang sangat diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan terutama dalam hal produktivitas karyawan.

Menurut Angga, Pratama. (2022:3) sebagai bagian dari manajemen, manajemen SDM adalah dasar dari diskusi tentang manajemen SDM. Peraturan peranan manusia lebih berfokus pada manajemen sumber daya manusia agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal. Manajemen sumber daya manusia mengelola tenaga kerja manusia untuk mencapai tujuan perusahaan, masyarakat, dan kepuasan karyawan. Ini karena pengaturan operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Menurut Arraniri, et.al. (2021:18) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu perusahaan dan masyarakat.

Menurut Irwayani (2022:6), fungsi utama sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*)

Peran perencanaan adalah mencakup menyusun rancangan mengenai kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia mencakup penetapan jumlah dan kualitas yang diperlukan untuk melaksanakan semua program kerja untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian (*Staffing*)

Fungsi *Staffing* adalah gambaran struktur organisasi yang menggambarkan hubungan antara pekerjaan, personil, dan faktor fisik lainnya. Struktur-struktur ini digunakan untuk menempatkan orang-orang di tempat yang tepat sesuai keahlian mereka.

c. Pengarahan/penggerakan (*Directing/Leadership*)

Fungsi pengarah adalah menggerakan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi. Program yang mendorong, memimpin, berkomunikasi, dan menerapkan mendukung pelaksanaan fungsi ini.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Tujuan fungsi pengendalian adalah untuk mengukur dan menilai kemampuan rencana untuk dilaksanakan dan mencapai tujuan. Fungsi ini memungkinkan manajer SDM untuk menentukan lokasi perbaikan dan bagaimana memperbaikinya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari dalam Enny. (2019:56) Lingkungan kerja seseorang adalah tempat di mana mereka bekerja dan di mana semua elemen yang membentuk kondisi tempat mereka bekerja.

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam Enny. (2019:56) Lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja yang harus diatur agar tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan untuk menurunkan biaya produksi.

Menurut Nitisemito dalam Enny. (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Misalnya, kebersihan, musik dan sebagainya. Setiap perusahaan harus berusaha memberikan dampak positif pada karyawannya karena hal itu dapat mempengaruhi pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar seorang pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Lingkungan ini juga mencakup fasilitas kerja yang membantu pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dan membantu mereka meningkatkan hasil kerja mereka.

1. Faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, Menurut Enny, Mahmud.

(2019:58), adalah sebagai berikut :

- a. Faktor individu dan personal terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan terdiri dari kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim terdiri dari kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem terdiri dari sistem kerja, proses organisasi, infrastruktur dan fasilitas kerja, dan kultural kinerja.
- e. Faktor kontekstual (situasional) terdiri dari pengaruh dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2. Jenis-jenis lingkungan kerja

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori : lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

- a. Tempat kerja yang dekat dengan karyawan.
- b. Lingkungan perantara juga disebut lingkungan kerja, adalah lingkungan yang mempengaruhi kesehatan manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk mengurangi pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, langkah pertama adalah mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, pengetahuan ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan. Ini mencakup semua hal yang terjadi dalam hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, atau bahkan atasan. Nitisemito berpendapat bahwa perusahaan harus memberikan lingkungan yang mendukung kerjasama antara orang-orang dengan posisi yang sama di

tingkat atasan dan bawahan. Suasana keluarga, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri adalah hal yang harus diciptakan. Karena hubungan yang baik antara rekan kerja harus di bangun. psikologi karyawan sangat dipengaruhi oleh hubungan kerja yang terbentuk. Pemimpin harus melakukan hal-hal berikut untuk membangun hubungan yang baik dan berhasil :

a. Meluangkan waktu untuk memahami apa yang diinginkan pekerja dan bagaimana mereka berinteraksi dengan tim. Selain itu, pikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas.

b. Karena manusia bekerja bukan sebagai mesin, mereka bekerja dengan perasaan untuk dihargai dari pada hanya bekerja untuk uang. Oleh karena itu, pengendalian hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja sangat penting untuk diperhatikan karena berdampak pada kinerja pekerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Rusdiana (2021:99) sebagai berikut :

1. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya, Hubungan karyawan satu sama lain harus harmonis karena kerja sama yang efektif akan membantu organisasi mencapai tujuan dengan cepat.

2. Hubungan atasan dengan karyawan, Hubungan atasan dengan bawahan harus ada rasa hormat antara mereka.

3. Hubungan rekan kerja setingkat yaitu hubungan rekan kerja yang berjalan lancar dan tanpa intrik satu sama lain.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Adanya ventilasi ruang yang baik, yang memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan memiliki tanaman disekitar tempat kerja, merupakan sumber utama udara segar, berpengaruh pada kesehatan mental dan fisik, kualitas udara memberikan kesegaran.

5. Penerangan atau cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat ke selamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

6. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu bunyi yang diinginkan oleh telinga. Kebisingan dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, suara bising harus dihindari agar pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efisien dan menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

7. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi terkait dengan tata warna yang baik, jika tidak hanya mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya. Jika tidak ada cukup ruang gerak, karyawan tidak dapat bekerja, dan kepadatan tempat kerja dapat membahayakan kesehatan mereka.

2.1.3 Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku dikenal sebagai kepemimpinan. Sedangkan menurut Sutrisno (2021:103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan organisai, prosedur kerja, sikap, dan tingkah laku, serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisai, baik tertulis maupun tidak tertulis. Namun menurut Sinambela (2018). disiplin kerja berarti mematuhi peraturan atau arahan organisasi.

Menurut Dalimunthe, et.al. (2023:105) Disiplin kerja adalah sikap karyawan yang setia dan patuh terhadap aturan dan peraturan organisai. Ini termasuk mengetahui tanggung jawab dan berkomitmen untuk mematuhi aturan tersebut untuk mencapai tujuan organisai.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan kemauan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan lokal.

1. Faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Sinambela (2018:356) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan harus jelas, ditetapkan dengan benar, dan cukup menantang bagi karyawan untuk mencapainya.
- b. Sanksi hukuman sangat penting untuk menjaga kedisiplinan pegawai dan menjaga hubungan manusiawi yang baik di antara mereka.

- c. Teladan pimpinan sangat penting untuk menjaga kedisiplinan pegawai karena mereka dijadikan teladan dan panutan bagi rekan-rekannya.
- d. Balas jasa mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan mereka dan keadilan juga mendorong kedisiplinan pegawai.

2. Tujuan Disiplin kerja

Menurut Subyantoro. (2020:230). mengemukakan tujuan untuk pelaksanaan disiplin kerja, sebagai berikut :

1. Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan bahwa karyawannya memiliki sikap kendali diri yang positif sehingga mereka dapat mencoba mendisiplinkan diri mereka sendiri tanpa menetapkan aturan yang memaksa mereka, dan mereka juga akan mengetahui bahwa mereka akan menghasilkan produk berkualitas tinggi tanpa banyak di atur oleh atasan.
2. Pengendalian kerja. Pengendalian pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar dan tata tertib organisasi agar pekerjaan pegawai berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Perbaikan sikap. Orientasi, pelatihan, sanksi, dan tindakan lain yang diperlukan pegawai dapat digunakan untuk mengubah sikap.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Nasution (2020:87) indikator-indikator dalam disiplin kerja yaitu:

1. Tingkat Kehadiran

Para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, terbit dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin.

2. Tata cara kerja

Ditunjukkan bagaimana melakukan tugas sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab, serta bagaimana mereka berhubungan dengan unit kerja lainnya.

3. Ketaatan pada atasan

Disiplin yang baik juga dapat didefinisikan sebagai pegawai yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja.

4. Kesadaran bekerja

Jika seseorang menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati, itu menunjukkan bahwa mereka memiliki disiplin kerja yang baik, yang memungkinkan peralatan tersebut diselamatkan dari kerusakan.

5. Tanggung jawab

Disiplin kerja yang baik dapat didefinisikan sebagai pegawai yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur, bertanggung jawab atas hasil kerja, dan mampu mempertanggung jawabkan akibat dari tindakannya di perusahaan.

2.1.4 Motivasi

Menurut Hafidzi, et.al., dalam Hasica, Madiyyah Indah (2023:1538) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras agar mereka dapat bekerja sama, bekerja dengan baik. Dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Menurut Sutrisno, et.al. (2022:10) Motivasi kerja adalah suatu kehendak atau keinginan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan menurut Edward, Yusuf Ronny. (2022:15) motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerakan”. merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri seorang karyawan yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan karyawan untuk mencapai suatu tujuan atau keghairahan kerja seseorang untuk bekerja sama.

1. Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi untuk bekerja

Menurut Nuraini, Betti (2023:86) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu komponen sangat penting dalam mempengaruhi motivasi pegawai. Dalam situasi seperti ini, kepemimpinan yang baik lebih sekedar memegang kendali atau memberi instruksi kepada bawahannya itu lebih tentang kemampuan pemimpin untuk memahami, menginspirasi, dan mendukung pekerjaan

yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang memotivasi pegawai di lingkungan kerja. Ini karena kompensasi memenuhi kebutuhan dasar pegawai dan memberikan pengakuan atas kinerja mereka. Kompensasi yang kompetitif juga membantu menarik dan mempertahankan bakat kerja. Bonus dan insentif juga berfungsi sebagai alat untuk mendorong pencapaian tujuan dan meningkatkan perasaan keadilan diantar pegawai.

3. Disiplin

Tingkat disiplin pegawai adalah faktor yang juga signifikan dalam mempengaruhi motivasi mereka dalam konteks kerja. Disiplin mencakup kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan konsisten, efisien, dan sesuai dengan peraturan serta standar yang berlaku. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang baik biasanya lebih termotivasi untuk menjalankan tugas mereka dengan baik karena mereka memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab dan kewajiban mereka dalam pekerjaan. Mereka cenderung mampu mengatur waktu dengan baik, menghindari kelalaian, dan menjaga kualitas kerja yang tinggi, kesadaran disiplin ini meningkatkan rasa percaya diri pegawai, yang pada gilirannya dapat mendorong mereka untuk lebih baik dan memenuhi tujuan perusahaan.

2. Tujuan motivasi

Menurut Nuraini, Betti (2023:85), tujuan motivasi sebagai berikut yaitu :

- a. Salah satu sasaran utama dalam motivasi kerja adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kualitas kerja dan tingkat retensi karyawan.
- b. Meningkatkan tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih cerdas, yang berkontribusi pada pencapaian target kerja.
- c. Motivasi juga berperan dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dalam perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung bertahan lebih lama di perusahaan karena mereka merasa dihargai dan puas dengan lingkungan kerja yang mereka alami.

- d. Karyawan yang termotivasi lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
- e. Mengoptimalkan proses perekrutan dan penempatan karyawan yang lebih efisien. Dengan memberikan motivasi yang memadai kepada karyawan yang sudah ada, perusahaan dapat mengurangi kebutuhan untuk merekrut karyawan baru secara terus menerus, yang ada akhirnya menghemat biaya pengadaan.
- f. Mengagalkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi yang aktif dari karyawan. Karyawan yang termotivasi lebih setia, kreatif, dan terlibat lebih aktif dalam upaya perusahaan.

3. Indikator Motivasi

Menurut Hafidzi, et.al., dalam Hasica, Madiyyah Indah (2023:1538), motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk bekerja. Beberapa indikator motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik meliputi kebutuhan akan fasilitas pendukung yang tersedia di tempat kerja untuk mempermudah penyelesaian tugas.
2. Kebutuhan rasa aman meliputi rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari ancaman seperti ketakutan, kecemasan dan bahaya.
3. Kebutuhan akan penghargaan meliputi kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian dan reputasi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Menurut Pranogyo, Antaiwan Bowo et.al. (2021:4), kinerja harus menjadi prioritas utama bagi semua organisasi, baik pemerintah maupun swasta, karena kinerja dapat meningkatkan kepuasan *shareholder* maupun *stakeholder* organisasi tersebut. Sedangkan Menurut Afandi dalam Dharma, et.al. (2023:43), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini harus dicapai secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan etika dan moral.

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Dengan mengingat hal-hal di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

1. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Enny, Mahmudah (2019), hal-hal berikut mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi, merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya seperti bonus, kenaikan jabatan.
- b. Jenjang karir, merupakan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki presentasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier.
- c. Citra karyawan, merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu. Ini berarti bahwa karyawan yang melakukan pekerjaan yang baik akan dihargai dan dipuji, dan orang lain akan melihatnya sebagai karyawan yang baik.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Handoko dalam Nurfitriani (2022:8) indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Motivasi adalah komponen penting yang mendorong orang untuk bekerja karena mereka merasa memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, yang berhubungan dengan sifat alami manusia untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka.
- b. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
- c. Tingkat stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Terlalu banyak stres dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, mengganggu pekerjaan mereka.

d. Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja. Ventilasi, serta penyiaran di ruang kerja.

e. Dalam sistem kompensasi, kompensasi adalah tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepuasan pelanggan relative banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepuasan pelanggan.

Yogi, Dwi et.al. (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. Populasi berjumlah 35 pegawai dan sampel sebanyak 35 responden. Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh 0,749 yang berarti motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh sebanyak 74,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji T menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial tidak. Hasil uji F menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Hasica, Madiyyah Indah (2023) studi tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan 61 pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh 0,628 yang berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh sebanyak 62,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan

sisanya sebanyak 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Oleh karena itu, motivasi kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap efisiensi pekerjaan karyawan di Sekretariat DPRD Kota Karawang.

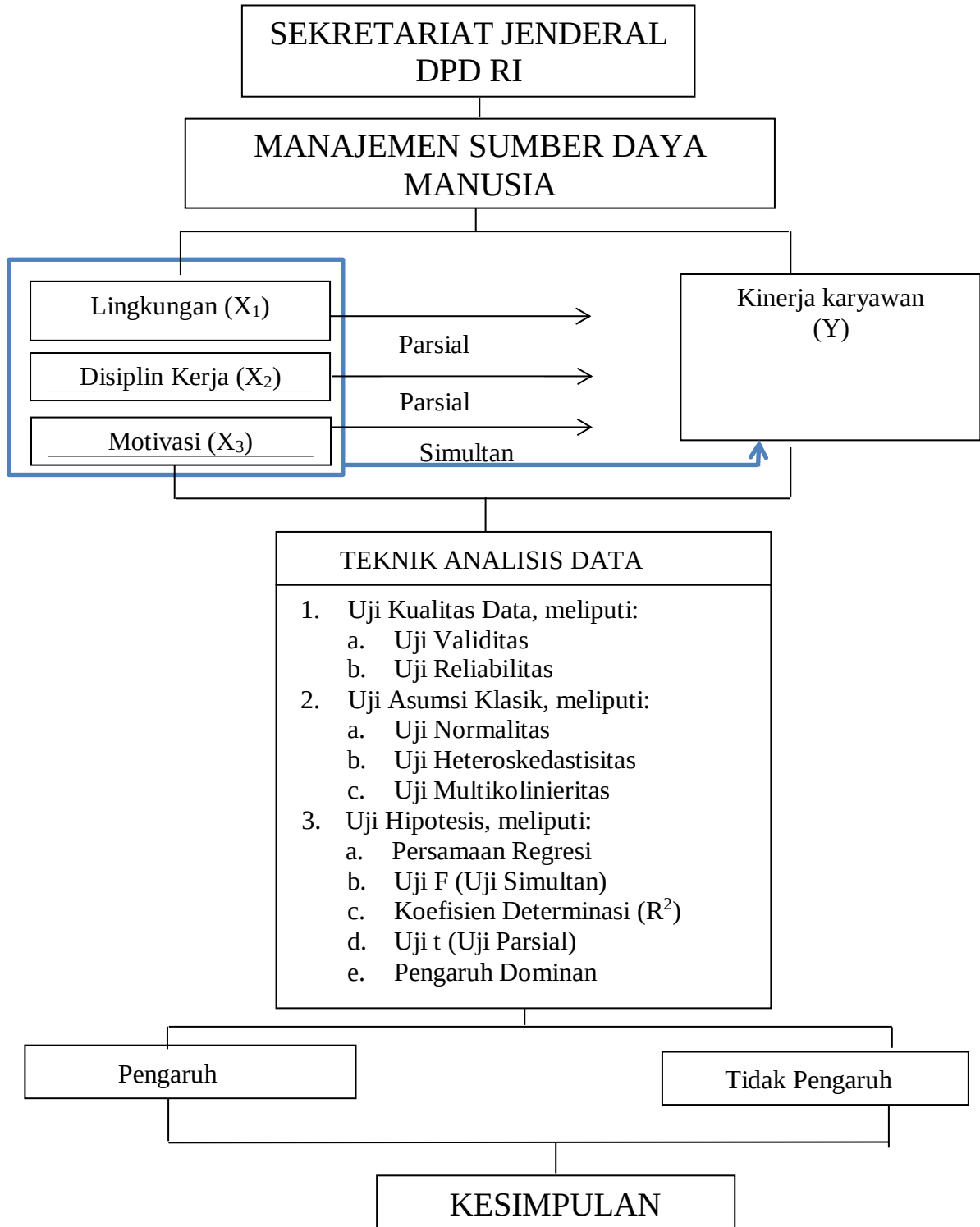
Kusumayanti et.al. (2020) meneliti bagaimana Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Jumlah populasi 51 dan sampelnya berjumlah 51 responden. Berdasarkan hasil penelitian regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh 0,936 yang berarti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh sebanyak 93,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebanyak 6,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sipil di dinas perindustrian dan perdagangan kota batam, sedangkan uji T menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terlalu banyak terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITIAN	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Yogai, Dwi et.al (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes	Variabel X: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Uji T : motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan Uji F : semua variabel X secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y Uji R^2 74,9%

Hasica, Madiyyah Indah (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang	Variabel X : Motivasi Kerja Variabel Y : Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang	Analisis Regresi Linear Sederhana	Uji R^2 62,8 Uji T : motivasi kerja berpengaruh signifikan
Kusumayanti, Kepi et.al (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam	Variabel X : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Variabel Y : Kinerja Pegawai	Analisi Regresi Linear Berganda	Uji R^2 93,6% Uji T : motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan lingkungan kerja tidak signifikan. Uji F : Semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Wibowo, (2021:72) Hipotesis merupakan suatu dugaan atau jawaban yang sifatnya permasalahan suatu penelitian yang kebenarannya perlu diuji dengan data-data empiris.

Hipotesis 1 :

$H_0 : \beta_1 = 0$, : Diduga tidak ada pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal

$H_a : \beta_1 \neq 0$, : Diduga ada pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal

Hipotesis 2 :

$H_0 : \beta_1 = 0$, : Diduga tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal

$H_a : \beta_1 \neq 0$, : Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal

Hipotesis 3 :

$H_0 : \beta_1 = 0$, : Diduga tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal

$H_a : \beta_1 \neq 0$, : Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal

Hipotesis 4 :

$H_0 : \beta_1 = 0$, : Diduga tidak ada pengaruh antara lingkungan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal

$H_a : \beta_1 \neq 0$, : Diduga ada pengaruh antara lingkungan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Jenderal