

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan Teori merupakan teori yang relevan yang digunakan untuk menjelaskan tentang Variabel yang akan diteliti sebagai dasar untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis) dan penyusunan instrument penelitian. Teori yang digunakan bukan sekedar pendapat dari pengarang atau pendapat lain. Tetapi teori yang benar-benar telah teruji kebenarannya.

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan. Maka dalam hal ini dinyatakan Kinerja Karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawan berjalan dengan baik tanpa kendala. Kinerja Karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik atau mental maupun non fisik atau non mental (Hadari dalam Maulana 2015). Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri kita (Griffin dalam Sinambela 2016:p.481). menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerja tentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:p.270).

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan

bahwa Kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan yang sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang di harapkan oleh suatu persahaan.

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai melalui beberapa hal seperti sebagaimana berikut disampaikan oleh beberapa ahli: Menurut Simamora dalam Masram (2017:142) menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan yaitu:

- 1) Stabilitas dan Konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
- 2) Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3) Efektivitas Individu Anggota Organisasi. Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
- 4) Dapat diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryono dalam Masram (2017:143) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

- 1) Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
- 2) Hasil kerja. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab. Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
- 4) Ketaatan. Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
- 5) Kejujuran. Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- 6) Kerjasama. Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- 7) Prakarsa. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil

keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas. Kepemimpinan. Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Kinerja hendaknya mengandung dua komponen penting yaitu kompetensi yang berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya, dan produktivitas kompetensi tersebut di atas dapat diterjemahkan ke dalam tindakan atau kegiatan – kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*) (Moehariono, 2012).

Berdasarkan definisi tersebut, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Moehariono (2012), kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber - sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai dianggap penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama – sama, sehingga dapat

dijadikan sebagai acuan (Sinambela, 2012). kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara ,2016:9)

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik akan membantu meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai. Hal ini tentu saja akan menguntungkan instansi/perusahaan. Paling tidak pegawai akan mengetahui seberapa prestasi yang dia dapatkan, sasaran yang menjadi objek penilaian kerja adalah kecakapan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang di evaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Menurut Handoko dalam Murty (2012), kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. mendefinisikan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Ilyas dalam Wibasuri (2011), mengatakan bahwa Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien. Masalahnya adalah bagaimana proses bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tangung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada

di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.2 Disiplin

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan.

Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalangan dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86)

Disiplin Kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghamabat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat

diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2011:86).

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sinambela (2018:335)

Menurut Mangkunegara Prabu (2013:129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif yaitu :

- a. Disiplin preventif Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- b. Disiplin korektif Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatuhkan suatu dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar

Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan, karena akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu

sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh karyawan dan pimpinan. Disiplin pegawai dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi.

Berdasarkan pendapat Robins dan Coulter (2016:1) manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Artinya dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah melakukan hal yang benar yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mrncapai tujuannya. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesediaaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaikmungkin untuk

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Bentuk – bentuk disiplin.

Menurut Mangkunegara Prabu (2013:129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin

preventif, dan disiplin korektif yaitu :

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, Memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Evanita (2013), seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut:

a. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap

aturanaturan yang berlaku bagi sebuah organisasi.

- b. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah organisasi tersebut.
- c. Dapat menunjukkan kesetiaan dan kekuatannya dalam melaksanakan instruksiinstruksi yang dibuat oleh pimpinan.

2.1.2.1 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011:89) Faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

- a. Besar kecil pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia akan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada

seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karkter antara yang satu dengan yang lain.

2.1.3 Motivasi

Menurut Georde Robert Terry Dalam Notoatmodjo 2009:114 , bahwa Motivasi merupakan sebuah keinginan yang ada pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai dan sebuah organisasi agar dapat bekerja supayaberhasil, hingga para pegawaidan tujuan dari organisasi tersebut tercapai Edwin B. Flippo.

Merihot Dalam Marliani 2015, bahwa pendapat Motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan sesorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Menurut Merihot Dalam Marliani 2015.

Adapun beberapa bentuk yang diperlukan untuk menumbukan

motivasi pegawai yang akan membantu menumbuhkan kinerja pegawai, menurut

Kadarisman (2012:291) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisien
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Menurut Hasibuan S.P. Hasibuan (2016; 148-149) model-model motivasi ada tiga, yaitu:

a. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bahwa agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya. Jadi, motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif (barang/uang) saja.

b. Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan

supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materil dan materil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materil dan nonmaterial.

c. Model Sumber Daya manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Hasibuan dalam Kurniasari,2018, terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestrabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-

tugasnya.

7. Menciptakan suasana dan hubungan baik.
8. Mengefektikan pengadaan karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan kerja karyawan.
10. meningkatkan kerja karyawan
11. meningkatkan efisiensi penggunaan alat –alat dan bahan baku.

Menurut Sunyoto (2013: 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang

bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para

karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Robbins (2012) Teori kebutuhan Mc. Clelland menyebutkan bahwa teori yang

menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan

penting yang membantu menjelaskan motivasi. Hal-hal tersebut didefinisikan

sebagai berikut:

1. Kebutuhan pencapaian (need for achievement)

Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.

2. Kebutuhan kekuatan (need for power)

Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

3. Kebutuhan hubungan (need for affiliation)

Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah

dan akrab.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Afandi, 2018:66.

Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Suwondo dan Sutanto (2015)

Lingkungan Kerja sebagai Sumber Informasi Dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

Sebaliknya apa bila lingkungan kerja kurang baik akan dapat

menurunkan motivasi serta semangat kerja pegawai sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangat perlu di perhatikan untuk kenyamanan dan keamanan pegawai, hal ini di karenakan jika lingkungan kerja tidak nyaman akan menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2015):

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara

tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a. Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
- b. Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d. Faktor sistem informasi Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada banyak peneliti terdahulu yang menggunakan variabel Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat memperkuat landasan teori dan sebagai referensi bagi penulis. Berikut adalah beberapa peneliti terdahulu yaitu:

Tabel 2.1

Berbagai Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Sumber
1.	Apfia Ferawati (2017) <u>Judul:</u> Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	<u>Variabel Independen:</u> Lingkungan Kerja (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) <u>Variabel Dependwen:</u> Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 • Disiplin Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,018 < 0,05 • Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 	Agora Vol 5 No 1 (2017) Program studi Manajemen, Universitas KristenPetra
2.	Andrew M.C. Mamesah ¹ , Lotje Kawet ² , Victor P.K. Lengkong ³ (2016) <u>Judul</u> PengaruhLinggun gan Kerja , Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI MANADO	<u>Variabel Independen :</u> Lingkungan Kerja (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Loyalitas Kerja (X ₃) <u>Dependen :</u> Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0,017 • Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai < 0,05 • Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0,000 • Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 	Jurnal EMBA Vol.4 No. 3 September 2016 Hal 600-611 Fakultas Ekonomi dan Binis Univeritas SamRatulangi Manado
3.	Harry Murti,	<u>Variabel</u>	• Motivasi	JRMA Vol.1

	Veronika Agustini Srimulyani (2013) <u>Judul</u> Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun	<u>Independen:</u> Motivasi (X ₁) <u>Variabel</u> <u>Dependen :</u> Kinerja Pegawai	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,606 • Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	No. 1, Febuari 2013 Program Studi Manajemen Univeristas Katolik Widya Mandala Madiun
4.	Mardjan Dunggio (2013) <u>Judul</u> Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara	<u>Variabel</u> <u>Independen:</u> Semangat (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) <u>Variabel</u> <u>Dependen :</u> Kerja Karyawan	• Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai signifikan 1,657 • Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai signifikan 2,335 • Semangat dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Jurnal EMBA Vol.1 No. 4 Desember 2013 Hal 523-533 Fakultas Ekonomi dan Binis Univeritas SamRatulangi Manado
5.	Umy Yoesana ¹ (2013) <u>Judul</u> Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara	<u>Variabel</u> <u>Independen:</u> Motivasi Kerja (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) <u>Variabel</u> <u>Dependen :</u> <u>Pegawai</u>	• Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pegawai dengan nilai signifikan 0.05 atau 95 % • Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pegawai dengan nilai signifikan 0.400 > 0.280 • Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Pegawai	Ejournal Pemerintah Integratif, Vol 1 No. 1 2013 13.27 Program Studi S1 Manajemen Integratif Universitas Mulawarman

6.	<p>Ahmad Nur Rofi, SE,M.Si (2012) <u>Judul</u> Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang</p>	<p><u>Variabel Independen:</u> Disiplin Kerja (X₁) Pengalaman Kerja (X₂)</p> <p><u>Variabel Dependen :</u> Prestasi Kerja Karyawan(Y)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan 7,202 > 1,684 • Pengalaman Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan 5,278 >1,684 • Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan 	<p>Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi Terapan , Vol. 1 No. 1 Mei 2012 Staff Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang</p>
7.	<p>Alvi Maula (2021) <u>Judul</u> Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Fasilitas Terhadap kepuasan Pelanggan (studi pada pelanggan Warnet Campus net Kedungmundu Semarang)</p>	<p><u>Variabel Independen:</u> Kualitas Pelayanan (X₁) Harga (X₂) Fasilitas (X₃)</p> <p><u>Variabel Dependen :</u> Kepuasan Pelanggan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Pelayanan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan Pelanggan dengan nilai signifikan 0,27 <0,05 • Harga berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan Pelanggan dengan nilai signifikan 0,006 < 0,05 • Fasilitas berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan Pelanggan dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 • Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Fasilitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kepuasan Pelanggan 	<p>Skripsi ,Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang</p>

8.	<p>zainul Hidayat, MM dan Muchamad Taufiq, MH (2012)</p> <p><u>Judul</u> Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang</p>	<p><u>Variabel Independen:</u> Lingkungan Kerja (X₁) Disiplin Kerja (X₂) Motivasi Kerja (X₃)</p> <p><u>Variabel Dependen</u> :Kinerja Karyawan (Y)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan 3.059 > 2.003 • Disiplin Kerja pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan 3.638 > 2.003 • Motivasi Kerja pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan 2.377 > 2.003 • Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan 	<p>Jurnal WIGA Vol.2 No. 1, Maret 2012 ISSN No 2088-0944 Dosen STIE Widya Gama Lumajang</p>
9.	<p>Bastian Agus Santoso (2018)</p> <p><u>Judul</u> Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Campus Data Media</p>	<p><u>Variabel Independen:</u> Disiplin Kerja (X₁) Motivasi (X₂) Kompensasi (X₃)</p> <p><u>Variabel Independen:</u> Kinerja Karyawan (Y)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan 0.000 > 0,05 • Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan 0.000 > 0,05 • Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan 0.000 > 0,05 • Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap 	<p>Skripsi ,Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang</p>

			kinerja karyawan	
10.	Ivonne A.S.Sajangbati (2013) <u>Judul</u> Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung	<u>Variabel</u> <u>Independen:</u> Motivasi (X ₁) Disiplin (X ₂) Kepuasan (X ₃) <u>Variabel</u> <u>Dependen :</u> Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 • Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 • Kepuasan Pengaruhnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 • Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai 	Jurnal EMBA Vol.1 No. 4 Desember 2013 Hal 667- 678 Fakultas Ekonomi dan Binis Univeritas SamRatulangi Manado

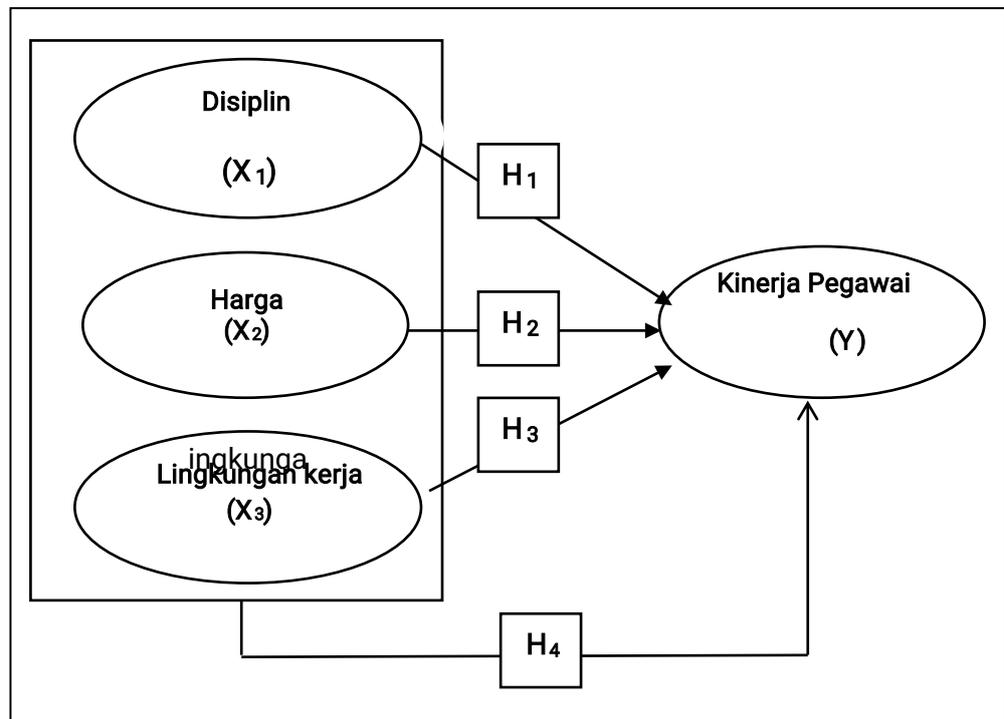
Sumber : Penelitian Terdahulu 2012-2018

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka pengembangan kerangka pemikiran dapat dilihat seperti dibawah ini :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berikut ini penjelasan tentang hubungan antara variabel dan masing-masing hipotesis dalam penelitian berikut ini :

2.4.1 Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibun (2013:212) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Supaya dapat meningkatkan rasa tanggung

jawab dan dedikasi terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja maka perlu adanya kesadaran dari dalam diri masing – masing karyawan, agar tujuan dari perusahaan tersebut tidak mengalami gangguan teknis maka perusahaan akan memberikan sejenis peraturan-peraturan untuk mengatur para karyawan sebagai rasa tanggung jawab mereka dan loyalitas mereka untuk melaksanakan kegiatan operasional dengan baik dan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Bastian Agus Santoso,2018 tentang "Pengaruh Disiplin Kerja,Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Campus Data Media)". Hasil Penelitian menunjukkan disiplin kerja dengan nilai t hitung $>$ dari pada tabel ($3.758 > 1.983$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai sebesar $0,022$ maka disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Apfia Ferawati, 2017 Tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Hasil Penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dengan nilai t hitung $>$ dari pada tabel ($2,437 > 0,018$) dengan tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$ maka disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk melaksanakan kedisiplinan disuatu perusahaan dengan ini maka adanya hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan sehingga dengan demikian maka tidak adanya kesenjangan antara

perusahaan dengan karyawan.

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pos Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang

2.4.2 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam kamus administrasi, (*The Liang Gied* alam Manulang, 2006:165) memberikan perumusan akan *motivating* atau pendorong kegiatan yaitu sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dan dapat mencapai hasil yang telah dikehendaki dari karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan Harry Murti, Veronika Agustini Srimulyani, 2013 tentang "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai". Hasil Penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,606.

Penelitian yang dilakukan Ivonne A.S.Sajangbati, 2013 tentang " Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung". Hasil Penelitian menunjukkan motivasi kerja dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($18,632 > 2,347$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Jika seorang atasan merasa karyawan membutuhkan mereka untuk mengatasi problem dalam pekerjaannya, maka sesegera mungkin

atasan untuk bertindak memberikan dorongan-dorongan untuk karyawan sebagaimana karyawan tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka akan kemampuan yang dimilikinya dan dengan demikian maka kinerja yang sebelumnya terjadi kemunduran berubah menjadi memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dan tujuan daripada perusahaan sendiri dapat tercapai dengan baik.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan pada Pos Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang

2.4.3 Hubungan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Jika keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Jika dilihat dari suatu kondisi lingkungan di dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa senang apabila lingkungan disekitar perusahaan tersebut tidak mengganggu aktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan yang ada, dan karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang baik dikarenakan adanya sarana dan prasarana yang menunjang mereka untuk melakukan proses produksi mereka. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan

tersebut memiliki problem secara otomatis akan berdampak pada karyawan itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet, Victor P.K. Lengkong, 2016 tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado". Hasil Penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,017.

Penelitian yang dilakukan Zainul Hidayat, MM dan Muchamad Taufiq, MH, 2012 tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang". Hasil Penelitian menunjukkan kerja dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($3.059 > 2.003$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dampak yang ditimbulkan dari lingkungan yang kurang baik tersebut dapat berupa semangat kerja karyawan yang menurun, tingkat kedisiplinan yang kurang dan karyawan merasa kurang nyaman untuk melakukan segala aktivitas mereka dikarenakan tidak adanya faktor yang dapat menunjang mereka untuk dapat meningkatkan kinerja mereka dengan baik.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pos Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang

2.4.4 Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Atas dasar kajian parsial Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja merupakan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka penelitian merumuskan hipotesis adalah sebagai berikut :

H4 : Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pos Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas,maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pos Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pos Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pos Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang

H4 : Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pos Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang.