

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum dan sejalan dengan prinsip moral dan etika. Sedangkan menurut Chairunnisah (2021:30) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan mempertimbangkan baik kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Dari beberapa teori diatas, teori yang dipilih sebagai oprasional variabel dalam penelitian ini adalah teori menurut Afandi, dimana kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai norma dan etika yang berlaku.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun menurut Afandi (2018:86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

- a. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.

Dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan kemampuan, kepribadian, dan minat kerja. Dukungan

dalam pengembangan kemampuan, penempatan yang sesuai dengan kepribadian, dan memberikan kesempatan pada minat kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Motivasi kerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang ada diperusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja, merupakan aturan yang ditetapkan perusahaan untuk dipatuhi karyawan sehingga tujuan tercapai dengan baik

2. **Indikator Kinerja Karyawan**

Afandi (2018:89) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan dengan ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- b. Kualitas hasil kerja

segala macam bentuk ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya

c. Efisiensi

Dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya

d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan kerja

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum

g. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi

h. Kejujuran

Salahsatu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan

i. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

B. Motivasi

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang sebagai respons karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan, antusiasme, dan dedikasi yang tinggi, dengan tujuan mencapai hasil yang baik dan berkualitas dari aktivitas yang dilakukan. Menurut Sutrisno (2016:109) Motivasi merupakan dorongan yang mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu, sehingga seringkali diartikan juga sebagai penyebab utama perilaku seseorang. Menurut Rivai (2017: 213) motivasi adalah sekumpulan perilaku dan nilai yang dapat mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan ketiga pendapat diatas, teori yang akan peneliti gunakan dalam operasional variabel adalah teori menurut Afandi, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menyebabkan seseorang memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja dengan tujuan hasil kerja yang baik.

1. Indikator Motivasi Kerja

Afandi (2018:29) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Balas jasa

Adalah segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan karena jasanya yang dilibatkan dalam organisasi

b. Kondisi kerja

Yaitu kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari karyawan yang bekerja didalam

lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik merupakan kondisi yang nyaman dan mendukung pekerjaan agar dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Prestasi kerja

Yaitu hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia satu dengan yang lain itu berbeda

d. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak

C. Disiplin Kerja

Menurut Hasibun (2017:193) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap sukarela seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan menyadari tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini berarti bahwa seseorang akan melakukan tugasnya dengan baik bukan karena adanya paksaan.

Menurut Hamali (2016:214) Disiplin kerja merupakan respon positif dari seseorang pegawai yang menunjukkan rasa hormat dan ketentuan terhadap peraturan dan ketetapan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Sikap ini muncul dari dalam diri pegawai sehingga mereka secara sukarela mampu menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan tersebut. Sementara menurut Mulyadi, (2014:97) disiplin kerja menggambarkan tindakan seseorang yang bersedia dan rela untuk

mengikuti serta patuh pada norma-norma pertauran yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin kerja merupakan implementasi nyata dari pegawai terhadap peraturan yang ada dalam organisasi. Displin tidak hanya mencakup ketaatan, tetapi juga melibatkan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik diharapkan kinerja pegawai akan meningkat, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori menurut Hasibun.

1. Indikator disiplin kerja

Menurut Hasibun (2017:194) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisilinan pegawai dalam suatu organisasi, antara lain:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan memiliki pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang ditetapkan harus jelas, ideal, dan menantang sesuai dengan kemampuan karyawan. Dengan demikian, tujuan atau tugas yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan tekun dan disiplin dalam menjalankannya.

b. Teladan pimpinan

Peran teladan dari pimpinan sangat penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan menjadi contoh dan panutan bagi bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik,

seperti memiliki disiplin, kejujuran, keadilan, dan konsistensi antara perkataan dan perbuatan.

- c. Balas jasa seperti gaji dan kesejahteraan, memiliki dampak pada kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Apabila rasa cinta karyawan terhadap perusahaan terus meningkat, kedisiplinan mereka juga akan meningkat

- d. Keadilan

Keadilan memiliki peran dalam mendorong terciptanya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia yang memiliki ego dan selalu menginginkan perlakuan yang sama dengan orang lain. Penggunaan keadilan sebagai dasar dalam pemberian pengakuan atau hukuman akan mendorong terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang kompeten dalam kepemimpinan selalu berusaha untuk bersikap adil terhadap semua bawahannya.

- e. Waskat (Pengawasan Melekat)

yang merupakan pengawasan melekat, merupakan langkah konkret dan paling efektif dalam mencapai kedisiplinan pegawai di perusahaan. Dengan melaksanakan waskat, berarti atasan perlu secara aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan pencapaian kerja bawahannya. Ini berarti bahwa atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk memantau dan memberikan arahan jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas mereka.

f. Sanksi hukuman

Peran penting sanksi hukuman dalam menjaga kedisiplinan karyawan tidak bisa diabaikan. Semakin berat sanksi yang diberlakukan, semakin besar ketakutan karyawan untuk melanggar peraturan perusahaan. Dampaknya, sikap dan perilaku yang tidak disiplin dari karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan dari pimpinan dalam mengambil tindakan akan berdampak pada kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Pimpinan perlu memiliki keberanian dan ketegasan untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

D. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja menurut Moenir (2016: 119) merupakan fasilitas kerja yang mencakup semua jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lainnya yang berperan sebagai sarana utama atau pendukung dalam pelaksanaan tugas, serta memiliki fungsi sosial dalam konteks kepentingan individu yang terkait dengan organisasi kerja tersebut. Menurut Sedarmayanti, (2018:35) fasilitas kerja mencakup alat perkakas, bahan, lingkungan sekitar tempat kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja, yang berpengaruh baik pada individu maupun kelompok dalam menjalankan tugas-tugasnya. Moekijat (2014:155) berpendapat bahwa fasilitas dapat diartikan sebagai perangkat fisik yang mampu mengolah masukan (input)

menjadi keluaran (output) sesuai keinginan. Fasilitas kerja mencakup segala hal, termasuk alat dan barang, yang membantu memudahkan pelaksanaan kegiatan operasional dengan melibatkan sarana dan prasarana.

Dari ketiga pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu alat yang digunakan para karyawan yang dapat mendukung dan memudahkan pekerjaan mereka sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori menurut Moenir untuk dijadikan sebagai oprasional variabel dalam penelitian ini.

1. Indikator fasilitas kerja

Indikator fasilitas kerja menurut Moenir (2016:120) mengungkapkan bahwa indikator fasilitas yaitu sebagai berikut:

a. Fasilitas Alat Kerja Operasional

Merupakan fasilitas yang mencakup semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang digunakan secara langsung oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini meliputi semua jenis alat kerja termasuk mesin dispenser, nozle, dan peralatan lainnya yang membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Fasilitas Pelengkapan Kerja

Adalah fasilitas yang meliptuti semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, namun tidak terlibat secara langsung dalam proses kerja. Perlengkap kerja ini berfungsi sebagai pelengkap dan pennyegar dalam menjalankan tugas. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah :

- 1) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk kamar mandi, mushola, dapur, dan halaman parkir yang luas
- 2) Penerangan yang cukup, dengan penerangan yang cukup maka sangat membantu dalam penyelesaian tugas.
- 3) Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, lemari dengan segala macam bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
- 4) Alat komunikasi berupa telepon, cctv dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, atau antar jemput karyawan.
- 5) Alat-alat yang berfungsi sebagai penyegar ruangan, seperti air conditioning, pengharum ruangan
- 6) Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat memasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain)

c. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi secara sosial. Misalkan disediakannya mess, asrama untuk para karyawan, rumah jabatan, rumah dinas, fasilitas olahraga dan kendaraan dinas juga merupakan fasilitas sosial (sepeda motor, mobil). Fasilitas sosial ini merupakan fasilitas yang perlu diperhatikan untuk mendorong para karyawan dalam melaksanakan tugas.

E. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh variabel Motivasi, Disiplin kerja dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja karyawan. Penelitian terdahulu ini berguna sebagai referensi dan tolak ukur penelitian bagi penulis dalam menyusun proposal ini.

Tabel 7
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Sumber Judul	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
1	Mudofar Heru Februanto Arviana Wulandari Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia (JEBI) Vol.13, issue 1 2018 ISSN: 2656-4114	Pengaruh Fasilitas, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Fasilitas (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja (Y)	Analisis linier berganda	Secara parsial dan simultan variabel fasilitas, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1 2020 ISSN: 2623-2634	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kepuasan Kerja(X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis linier berganda	secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan

					kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.
3	Ahmad Afandi, Syaiful Bahri Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 3, No.2 September 20220 e-ISSN 2623- 2634	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Riri Hanifa, Dewi Purnama Sari Jurnal manajemen kompeten Vol.4 No.2, Desember 2021 ISSN: 2621- 5381	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan SPBU Coco plaju 21.302.04 Palembang	Motivasi (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi berganda	Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU Coco Plaju 21.302.04 Palembang
5	Deni Faisal Mirza, Titi Swarni Lumbantobing Swarni Lumbantobing, Heny Perary Menzez Simanjuntak, Yosafati Giawa	Pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Commnets Plus Medan	Motivasi (X1) Kepuasan kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Analisis linier berganda	Secara simultan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi memberikan pengaruh signifikan pada kinerja dan

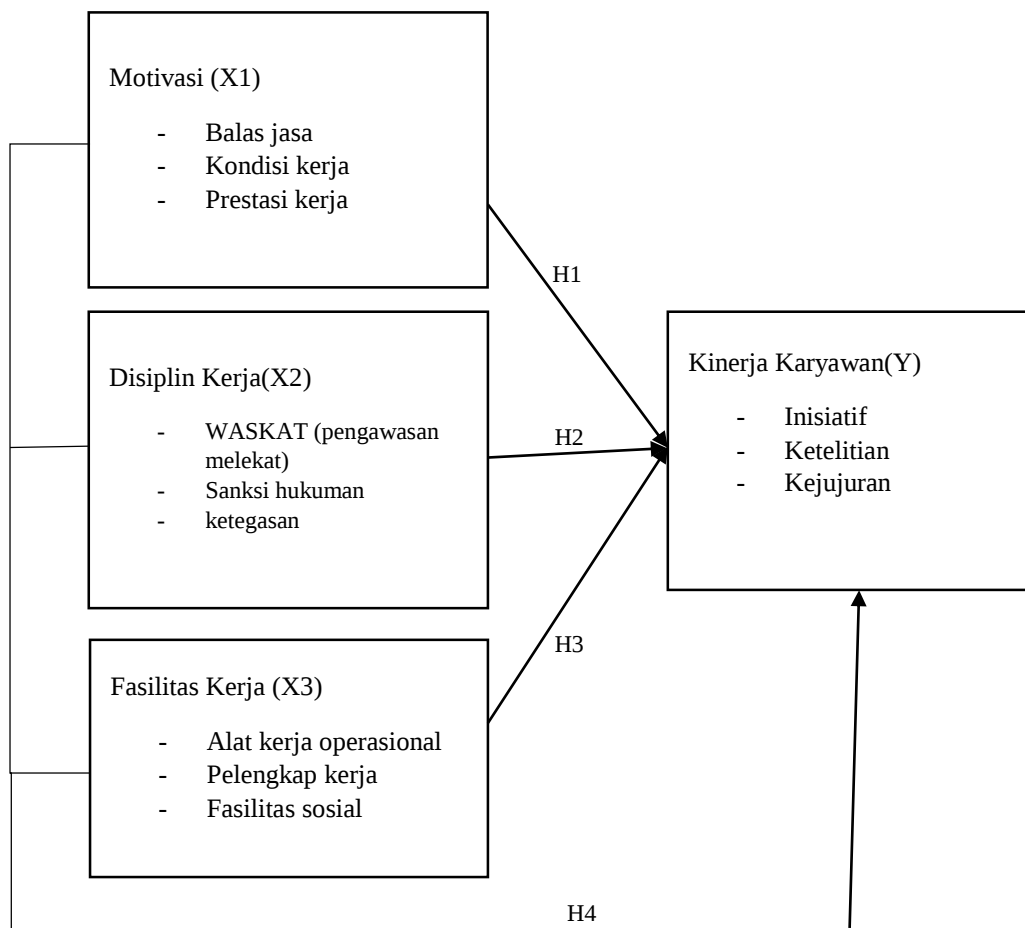
	Jurnal Paradigma Ekonomi Vol.16 No.1 Januari –Maret 2021 ISSN: 2085-1960				hasil dari pengujian secara parsial variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi memberikan pengaruh signifikan pada kinerja yang karyawan
6	Widyasti pangestika, Titin, Muhammad Chusnul Khitam Jurnal ekonomi mahasiswa (JEKMA) Vol.3 (No.4) Juli 2022 ISSN: 2715-9094	Pengaruh Work Motivation Work Discipline dan Work Environment terhadap kinerja karyawan di SPBU.5461120 Bunder Gresik	Work motivation (X1) Work discipline (X2) Environment (X3) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Work motivation work discipline dan environment berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan
7	Ni putu chandra saharani putri, Ida ayu putu widani sugianingrat, I gede aryana mahayasa, Jurnal manajemen, kewirausahaan, dan pariwisata Vol.2 (No.4) November 2022 e-ISSN: 2774-7085	Pengaruh Komunikasi Internal Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Komunikasi internal (X1) Beban kerja (2) Motivasi kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Analisis linier berganda	Komunikasi internal, beban kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

8	Melda yunita, Jodi pranata Jurnal prosiding seminar nasional business corporate Vol.2, (No.1) April 2023 ISSN: 2828-2728	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fhioletta Arma Mandiri (SPBU.243863 5 dan SPBU.2438628)	Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Multiple linear raegression analysis	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Fathan arif , Roni hutauruk, Denok sunarsi Jurnal ilmiah wahana pendidikan Vol.9 No.2 Juni 2023 p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur jaya energi di kota Tangerang (SPBU)	Gaya kepemimpinan (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analiysis technique multiple linear regresion,	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10	Handoyo wirastomo, Lalu Hendra Maniza, Sudarta, Ramayanto, Jurnal ilmu sosial dan pendidikan (JISIP) Vol.7 No.3 juli 2023 e-ISSN: 2656-6753 p-ISSN: 2598-994	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Di Desa O'o Dompou	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

11	Muhammad Taufik Lesmana, Farhan Anshari Damanik International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET) Vol. 1 Issue 1, February, 2022, pp, 36-49 E-ISSN 2809-5960	The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance	Work Environment (X1) Work Discipline (X2) Motivation (X3) Employee Performance (Y)	The analysis technique used is multiple linear analysis techniques	The results showed a significant effect partially and simultaneously between work environment, work discipline, work motivation on performance
12	Anggreany Hustia, Omar Hendro, Teja Herlangga Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM) Vol.1, No.1, page 28-38, April 2021 E ISSN : (2776-7345) P ISSN : (2776-7353)	Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Truba Jaga Cita	Work Motivation (X1) Job Satisfaction (X2) Work Discipline(X3) Employee Performance (Y)	The analytical techniques used multiple linear regression analysis	that first, there is a significant influence of work motivation on employee performance at PT. Truba Jaga Cita. Second, there is a significant influence of job satisfaction on employee performance at PT. Truba Jaga Cita. Third, there is a significant influence of work discipline on employee performance at PT. Truba Jaga Cita.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu bagan yang akan menjadi alur penelitian, penelitian ini berdasarkan pada kerangka pemikiran bahwa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh kepada kinerja seorang karyawan. Hubungan antara variabel-variabel motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat di lihat pada gambar berikut ini:



Gambar.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- H1 : Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2 : Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3 : Pengaruh fasilitas kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H4 : Pengaruh motivasi (X1) disiplin kerja X2) dan fasilitas kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

G. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang masalah, kajian literatur dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Ahmad.A dan Syaiful, (2020) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika motivasi kerja terus ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, Sehingga dari uraian diatas dapat di susun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan

2. **Hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut Fathan arif, dkk (2023), disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jika disiplin kerja naik maka kinerja karyawan akan meningkat, kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kedepannya. Disiplin menjadi hal utama bagi karyawan karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai, tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dari uraian tersebut dapat disusun sebuah hipotesis sebagai berikut:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. **Hubungan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut Mudofar dkk, (2018) fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika fasilitas kerja suatu perusahaan bagus maka kinerja karyawan akan bagus pula, karena fasilitas merupakan modal utama yang dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan, sehingga dari uraian tersebut bisa disusun hipotesis sebagai berikut:

H3 : Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4. **Hubungan variabel motivasi, disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut Mudofar dkk (2018) secara simultan variabel fasilitas, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

dimana ketika fasilitas, motivasi dan disiplin seorang karyawan bagus maka kinerja karyawan tersebut akan baik

H4 : Motivasi , Disiplin kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan