

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Teory*

a. *Attribution Theory*

Pada dasarnya Teori atribusi berusaha menjelaskan cara kita mempertimbangkan orang secara berbeda, tergantung pada arti atau makna yang kita hubungkan pada perilaku tertentu. Apabila kita mengamati perilaku individu, kita berusaha mempertimbangkan apakah disebabkan factor internal atau eksternal. Perilaku yang disebabkan faktor internal adalah faktor yang kita yakini dibawah control pribadi individu. Sedangkan perilaku yang disebabkan faktor eksternal adalah apa yang kita bayangkan adalah situasi memaksa individu melakukannya (Wibowo, 2014: 62).

Teori atribusi (*attribution theory*) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang mengintrepretasikan suatu peristiwa, mempelajari bagaimana seseorang mengintrepretasikan alasan atau sebab perilakunya (Steers, 1988 dalam Hidayati, 2002). Teori ini mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan, pengetahuan atau usaha, sedangkan kekuatan eksternal (*eksternal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar misalnya keberuntungan, kesempatan dan lingkungan (Fritz Heider, 1958 dalam Hidayati, 2002).

2.1.2 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Rivai (2008:14) seperti dikutip dalam Rusminah dkk (2019:5) mengungkapkan bahwa, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Moeheriono (2014:96), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Michael Armstrong (Amir, 2016:81) mengemukakan “kinerja sebagai konsep yang berdimensi jamak dan bergantung atas faktor-faktor yang berbeda-beda”. Pendapat lain disampaikan oleh Yudith Hale (Amir, 2016:82) mendefinisikan kinerja sebagai upaya, cara dalam melakukan tugas kerja dan hasil yang memiliki nilai kebermaknaan. Sedangkan menurut Kasmir (2019:182) mengemukakan kinerja sebagai “hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode. Kinerja sebagai hasil perlu di evaluasi untuk mengetahui apakah kinerja sesuai dengan standar yang di inginkan”

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dan faktor situasi kerja. Djeremi *et al.*(2014), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
- 4) Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- 5) Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

c. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2013: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- 1) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- 2) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- 3) Sebagai perbaikan kinerja karyawan.
- 4) Sebagai latihan dan pengembangan karyawan.
- 5) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk di seluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusia berfungsi.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006: 260) indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas (mutu) Kinerja dikur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (jumlah) Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan menjalankan tugas kerjanya.

2.1.3 Fasilitas Kantor

a. Pengertian Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Dari batasan pengertian mengenai fasilitas

kantor tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa fasilitas kantor adalah peralatan atau perlengkapan yang digunakan secara langsung maupun tidak langsung untuk memperlancar suatu pekerjaan Moenir (2013).

b. Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kantor

Nirwana, (2014) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas di antaranya adalah:

- 1) Desain fasilitas
- 2) Nilai fungsi
- 3) Estetika
- 4) Kondisi yang mendukung dan peralatan penunjang.

c. Manfaat Fasilitas Kantor

- 1) Mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana melalui sistem perencanaan secara hati-hati dan seksama
- 2) Mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien
- 3) Mengupayakan pemeliharaan sarana dan prasarana agar siap pakai apabila diperlukan
- 4) Membantu personil dalam memberi layanan secara profesional dalam bidang sarana dan prasarana
- 5) Dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja personil

d. Indikator Fasilitas Kantor

Menurut Moenir (2015: 120) dari pengertian fasilitas di atas maka dapat disimpulkan indikator-indikator fasilitas kantor dibagi menjadi 3 golongan besar yaitu :

- 1) Fasilitas Peralatan Kerja yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi menghasilkan barang atau 8 berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.
- 2) Fasilitas Perlengkapan Kerja Perlengkapan kerja adalah semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.
- 3) Fasilitas Sosial adalah fasilitas yang di gunakan oleh karyawan dan berfungsi secara sosial. Misalkan penyediaan rumah mess, rumah dinas, rumah jabatan, kendaraan bermotor. Melalui penyediaan dan pengaturan yang objektif dan di rasa adil akan sangat membantu organisasi dan karyawan dalam memperlancar tujuan organisasi. Fasilitas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja karyawan kantor Kecamatan Ranuyoso. Berdasarkan uraian di atas dapat diambil indikator dari variabel fasilitas kantor yaitu fasilitas alat kerja dan perlengkapan kerja.

2.1.4 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan atau upaya penggerak yang sering disebut *Motivation*. Motivasi ini diberikan kepada seseorang yang menjadi bawahan, pengikut ataupun orang yang membutuhkan dengan tujuan membangun gairah seseorang guna meningkatkan semangat dan hasil bekerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018 :18) Motivasi adalah kondisi energi yang menggerakkan dalam diri seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan yaitu dorongan dari dalam dan dorongan dari luar diri/pihak lain. Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil

kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat. Dari pengertian di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang di arahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkan. Dalam hal memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapai tujuan dan bisa menghasilkan kinerja perusahaan yang bagus.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Salim (2017:78) faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

- 1) Memberikan contoh disiplin, alasan itu sendiri juga harus mematuhi disiplin kerja yang telah ditetapkan.
- 2) Memperhatikan dan melayani bawahannya, jangan sampai ada yang kekurangan kerja.
- 3) Meyakinkan bawahan bahwa mereka akan diberlakukan secara adil tidak ada penghargaan tanpa prestasi, tidak ada hukuman tanpa kesalahan dan tidak kesalahan tanpa hukuman.
- 4) Memberikan penjelasan kepada bawahan agar setiap karyawan itu menghayati kegunaan yang di kerjakannya.
- 5) Memberikan latihan sebelum pekerjaan tersebut di berikan.
- 6) Memberikan pujian yang wajar pada saat-saat tertentu bagi hasil pekerjaan yang di lakukan dan memberikan dorongan serta keyakinan kepada bawahan bahwa dia mampu.

b. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standard yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi dan orang akan bekerja keras, hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013:5) sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- 2) Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/ pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 4) Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaanya di bidangnya.

2.1.5 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin ialah yang di mana suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untuk menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. mengatakan bahwa suatu lembaga yang tidak ditopang oleh tegaknya disiplin, terlihat dari gejala-gejala seperti tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi, para karyawan tidak mempunyai semangat dan gairah kerja, prestasi menurun, dan tujuan yang sudah disepakati tidak akan dapat tercapai (Syauqi 2019:41).

b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Soejono (dalam Siagan, 2009) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja:

- 1) Ketepatan waktu, dimana dalam setiap kegiatan perusahaan para karyawan diuntut untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, hal ini menunjukkan sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggung jawab dimana karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin yang baik.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor dimasukkan kepada karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda nama (pengenal/ identitas), membuat ijin bila tidak masuk kantor, mengerjakan tugas sesuai prosedur tanpa merugikan perusahaan adalah merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

c. Manfaat Disiplin Kerja

Sutrisno (2015:86) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut :

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

Berdasarkan pendapat para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa tujuan disiplin kerja adalah untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi dan manfaat disiplin kerja untuk membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu organisasi. Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja Menurut “Agustini (2011) dalam Saripuddin (2016:421)” 18 antara lain :

1) Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan

2) Ketaatan pada atasan

Ketaatan pada atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik

3) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan

4) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memfokuskan pada variabel dependen yaitu kinerja perangkat, serta memfokuskan pada variabel independen yaitu pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja. Peneliti terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah :

Indri Yunita (2021) meneliti tentang “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan.” Hasil analisis data yang lagi diperoleh hasil bahwa fasilitas, motivasi dan disiplin kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Lena Derian Manyasari Siregar (2023) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cileungsi”. Hasil dari

penelitian ini Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Rimas Cahyo Saputro dan Dian Marlina Verawati (2022). “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Bener Purworejo” . Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ellisyah Mindari (2020) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih”. Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Cambai Kota Prabumulih. Wanda Febri Anita, Ahmad Jauhari & Lina Saptaria (2022) meneliti tentang “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri. Hasilnya menunjukkan secara parsial fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Herlinda , Firman Menne , Seri Suriani (2021) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros”. Hasil penelitian ini,

diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros.

Indah Pawestri Setia Ningrum (2019) meneliti tentang “Pengaruh fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang”. Hasilnya menunjukkan bahwa Fasilitas kantor secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan petarukan kabupaten pemalang”. Moh. Hudi Setyobakti dan Wahyuning Murniati (2018) meneliti tentang “ Analisis Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Lumajang” Hasilnya menyatakan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Lumajang.

Eilien Try Anggilia, M. Ato'illah dan Kusnanto Darmawan (2023) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer (Studi Empiris pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan honorer pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan honorer pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang. Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012) Meneliti Tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”.

penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Lingkungan (X1) dan Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian

No.	Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	Indri Yunita (2021)	Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan	X1: Fasilitas Kantor X2: Motivasi Kerja X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil analisis data yang lagi diperoleh hasil bahwa fasilitas, motivasi dan disiplin kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan
2.	Lena Derian Manyasari Siregar (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cileungsi	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3.	Rimas Cahyo Saputro dan Dian Marlina Verawati (2022)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Bener Purworejo	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan

No.	Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
				terhadap kinerja karyawan
4.	Ellisyah Mindari (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Cambai Kota Prabumulih.
5.	Wanda Febri Anita, Ahmad Jauhari & Lina Saptaria (2022)	Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Bawang Kota Kediri	X1: Fasilitas Kantor X2: Motivasi X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasilnya menunjukkan secara parsial fasilitas kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Herlinda , Firman Menne , Seri Suriani (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros	X1: Lingkungan Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini, diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros
7.	Indah Pawestri Setia Ningrum (2019)	Pengaruh fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang	X1: Fasilitas Kantor X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasilnya menunjukkan bahwa Fasilitas kantor secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan petarukan kabupaten pemalang

No.	Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
8.	Moh. Hudi Setyobakti dan Wahyuning Murniati (2018)	Analisis Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Lumajang	X1: Etos Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasilnya menyatakan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Lumajang
9.	Eilien Try Anggilia, M. Ato'illah dan Kusnanto Darmawan (2023)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer (Studi Empiris pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang)	X1: Motivasi X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan honorer pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan honoror pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang
10.	Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Lingkungan (X1) dan Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

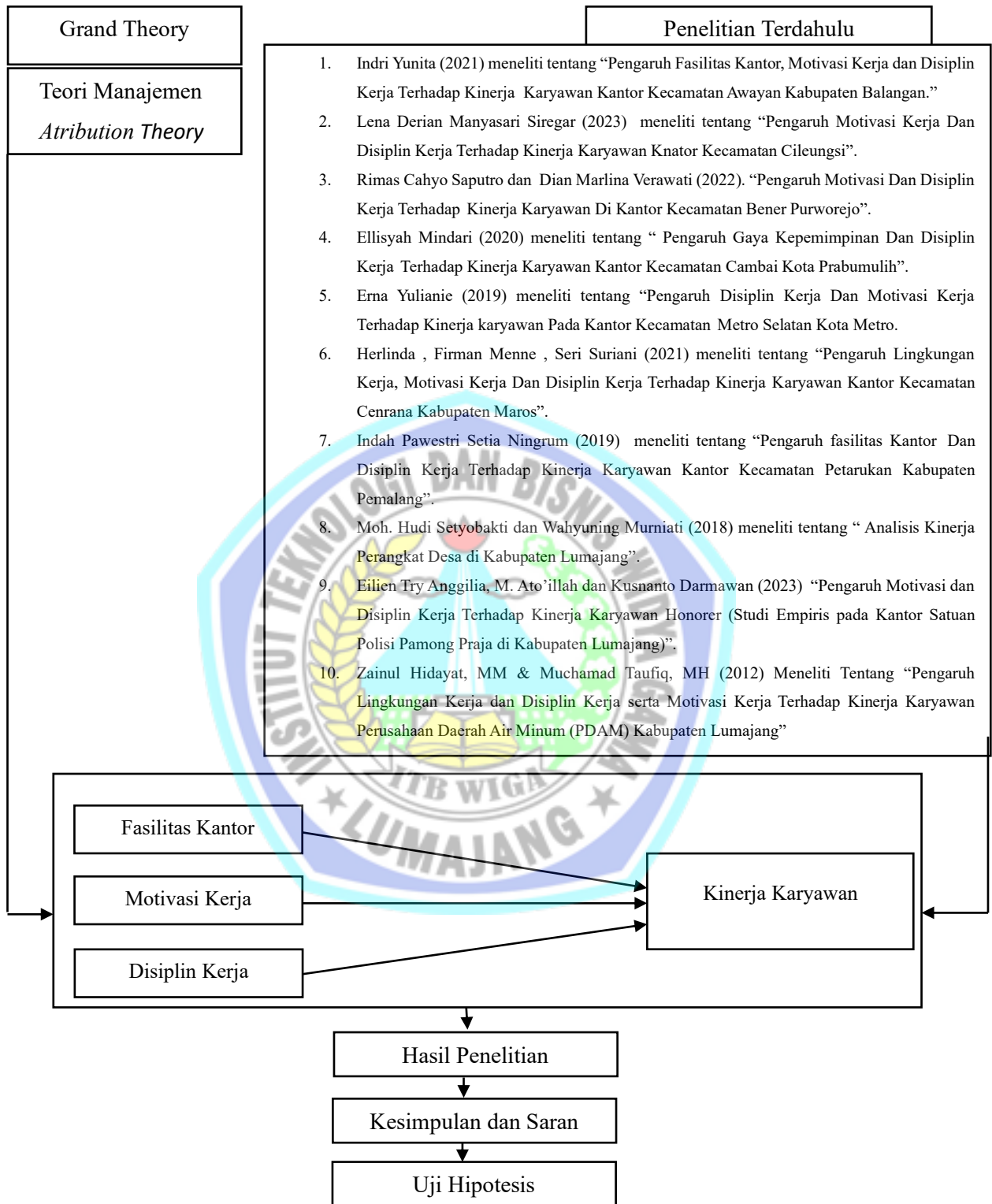
Sumber data : Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Penelitian

2.1.3 Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan Konsep penelitian berdasarkan pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terangkum secara sederhana dan skematis dalam kerangka konseptual. Penjelasan sementara untuk gejala yang memunculkan hipotesis adalah kerangka berpikir (Sugiyono,2010:92). Kerangka penelitian ini disajikan sebagai kerangka penelitian dan didasarkan pada landasan teori yang disebutkan di atas:





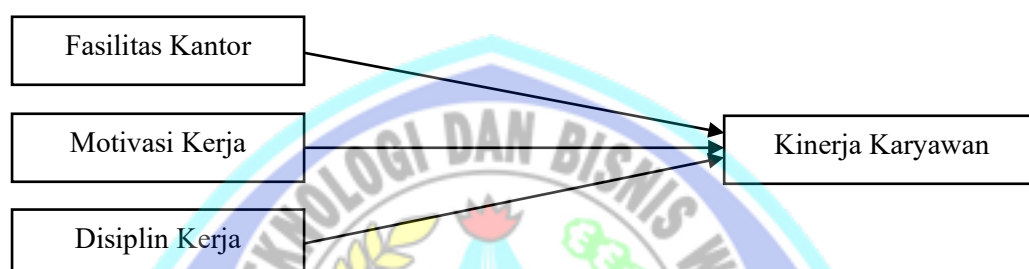
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber data: Teori yang relevan dan penelitian terdahulu

2.3.2 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2014: 128) mengklaim bahwa kerangka konseptual secara konseptual akan menghubungkan variabel penelitian khususnya variabel independen dan variabel dependen bersama-sama.

Kerangka konseptual penelitian ini disajikan sebagai paradigma penelitian berikut berdasarkan teori yang disebutkan di atas:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : Hasil olah data 2023

Keterangan data

→ : Uji parsial

Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh masing-masing variabel Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Ranuyoso. Oleh karena itu dari kerangka pikiran di atas, maka dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini nantinya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan untuk memastikan dampak parsial dari faktor independen pada variabel berikut.

Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

a) Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Karyawan

Moenir (1987), menyatakan bahwa “fasilitas kantor adalah peralatan atau perlengkapan yang digunakan secara langsung maupun tidak langsung untuk memperlancar suatu pekerjaan”.

Fasilitas kantor adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga karyawan kantor kecamatan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian Indah Pawestri Setia Ningrum (2019) , Fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Indri Yunita (2021), yang menyatakan bahwa Fasilitas Kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan argumentasi di atas, maka peneliti menunjukkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Ranuyoso

b) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Maruli (2020, hlm.58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Lena Derian Manyasari Siregar (2023) , menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjabaran hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini karena sesama karyawan saling memiliki kontribusi yang baik dan saling memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Sehingga dengan adanya motivasi mampu mendorong semangat bekerja karyawan. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang maka bisa dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikitpun dari tempatnya berada. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Rimas Cahyo Saputro dan Dian Marlina Verawati (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan argumentasi di atas, maka peneliti menunjukkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Ranuyoso

c) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. (Ajabar, 2020:45)

Disiplin kerja yang dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian Eilien Try Anggilia, M. Ato'illah dan Kusnanto Darmawan (2023), Dengan adanya disiplin kerja maka akan mendorong para karyawan terhadap suatu aturan maupun ketentuan yang berlaku di dalam perusahaan untuk melaksanakan peraturan yang berlaku di organisasi secara sadar tanpa adanya unsur keterpaksaan Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut Moh. Hudi Setyobakti dan Wahyuning Murniati (2018) dan . Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan argumentasi di atas, maka peneliti menunjukkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Ranuyoso