

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori (*Malcolm Baldrige Criteria*)**

Teori *Malcolm Baldrige Criteria* dikembangkan oleh *Baldrige Performance Excellence Program* di bawah *NIST AS*, dengan pembaruan terbaru pada 2025 yang menekankan penyederhanaan, peningkatan kapasitas data, dan fokus pada manajemen risiko serta keberlanjutan. Teori ini banyak digunakan secara global sebagai standar untuk meningkatkan keunggulan kinerja secara sistematis dan berkelanjutan.

Menurut Yang & Toh (2023) kriteria kepemimpinan dalam *Malcolm Baldrige* sangat mempengaruhi bagaimana kebijakan dan keputusan strategis yang dibuat oleh manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kepemimpinan yang kuat dan mendukung akan menciptakan atmosfer kerja yang motivatif bagi karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dan pada akhirnya memperbaiki kinerja. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dilihat sebagai faktor penting yang berperan dalam memotivasi karyawan dan membentuk pola disiplin yang lebih baik di tempat kerja.

#### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menurut Akob *et al.* (2021) merupakan Seorang individu menunjukkan kinerjanya melalui reaksi terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikannya saat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan Menurut Sutrisno dalam Setyawan (2024) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, baik secara pribadi maupun dalam kelompok, sesuai dengan otoritas yang dimiliki..

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2017) dalam Gustiansah (2022) diantaranya yaitu : keterampilan, tingkat pengetahuan, desain pekerjaan, karakter individu, dorongan motivasional,

kualitas kepemimpinan, gaya kepemimpinan, nilai-nilai budaya, tingkat kepuasan, lingkungan kerja, tingkat kesetiaan, komitmen, dan kedisiplinan.

### **2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Winanda (2022). Bahwa terdapat lima indikator guna mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Mutu hasil kerja tercermin dari pandangan individu terhadap seberapa baik dan sempurna tugas yang diselesaikan, yang berkaitan langsung dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki.
2. Jumlah *output* menggambarkan volume pekerjaan yang berhasil dituntaskan, biasanya diukur berdasarkan total unit atau siklus kegiatan yang selesai.
3. Ketepatan waktu menunjukkan sejauh mana pekerjaan dirampungkan sesuai jadwal yang ditentukan, yang dinilai dari efisiensi waktu serta kemampuan mengalokasikan waktu untuk tugas lainnya.
4. Efektivitas pemanfaatan sumber daya menunjukkan seberapa optimal karyawan menggunakan fasilitas dan sarana yang ada guna meningkatkan hasil kerja per unit sumber daya yang digunakan.
5. Kemandirian kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab terhadap tugasnya secara mandiri, termasuk komitmen yang ditunjukkan terhadap organisasi tempatnya bekerja

## **2.2 Motivasi**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi menurut Hidayat *et al* (2023) dalam Meliyanti. Khaidarmansyah (2024) menjelaskan bahwa motivasi merupakan sekumpulan faktor yang memengaruhi arah dan intensitas perilaku seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas. Sedangkan Menurut Afandi (2021:23) dalam Widiyanto *et al.* (2024) mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam individu ketika ia merasa terinspirasi, bersemangat, dan memiliki keinginan kuat untuk melakukan suatu kegiatan

dengan penuh ketulusan, rasa bahagia, serta komitmen tinggi. Kondisi psikologis tersebut mendorong individu menjalankan aktivitas secara maksimal, sehingga mampu menghasilkan *output* yang optimal dan bermutu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja Menurut Afandi (2021:24) dalam (Arrahman, 2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

- a. Kebutuhan Fisik Dasar Dorongan untuk memenuhi kebutuhan seperti makan, minum, dan tempat tinggal menjadi pemicu utama seseorang untuk bekerja lebih giat.
- b. Kebutuhan Akan Kepastian Masa Depan Harapan akan kehidupan yang stabil, nyaman, dan harmonis di masa mendatang turut memotivasi individu untuk bekerja dengan serius.
- c. Kebutuhan Penghargaan Diri Keinginan untuk dihargai dan diakui oleh lingkungan sosial mendorong seseorang meningkatkan kualitas kerjanya agar mendapatkan respek.
- d. Kebutuhan Pengakuan atas Prestasi Motivasi juga muncul dari upaya mencapai prestasi melalui kemampuan dan keterampilan terbaik yang dimiliki, demi memperoleh pengakuan atas hasil kerja yang dicapai.

### **2.2.2 Indikator Motivasi**

Indikator motivasi Menurut Hasibuan (2020) dalam Arrahman (2023) adalah sebagai berikut

1. Kebutuhan Fisik Motivasi dapat muncul dari upaya memenuhi kebutuhan dasar seperti gaji yang layak, bonus, uang lembur, serta tunjangan makan dan transportasi.
2. Kebutuhan Akan Rasa Aman dan Perlindungan Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, misalnya melalui penyediaan jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan perlengkapan keamanan.

3. Kebutuhan Sosial Manusia terdorong untuk berinteraksi dan menjalin hubungan sosial, seperti diterima dalam kelompok, memiliki teman, serta rasa saling menyayangi.
4. Kebutuhan Penghargaan atas Kemampuan Karyawan akan lebih termotivasi ketika hasil kerjanya diakui, dihargai, dan dihormati oleh atasan, terutama atas prestasi yang dicapai.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja Menurut (Khaeruman, 2021:56) dalam Ramadhani *et al.* (2025) merupakan tempat di mana karyawan menjalankan aktivitasnya, yang secara langsung dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab. Sedangkan Lingkungan kerja menurut Ronal *et al.* (2019) adalah adalah mencakup seluruh elemen di sekitar pegawai selama jam operasional, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, serta yang memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap perilaku dan produktivitas mereka.

Lingkungan kerja menurut J Rampisela *et al.* (2020) merupakan segala hal di sekitar pekerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas, baik aspek fisik maupun nonfisik. Lingkungan yang memberikan dampak positif ini membantu karyawan bekerja lebih efektif dan meningkatkan produktivitas mereka. Faktor Lingkungan Kerja Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (W Enny, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Aspek Individual Faktor ini mencakup kompetensi pribadi seperti pengetahuan, keterampilan, kapasitas, rasa percaya diri, motivasi, serta tingkat komitmen setiap karyawan.
2. Aspek Kepemimpinan Berkaitan dengan kemampuan manajer dalam memberikan arahan, dukungan, semangat, dan motivasi kepada bawahannya secara efektif.

3. Aspek Tim Kerja Menekankan pentingnya kerja sama, rasa saling percaya, kekompakan, serta semangat antaranggota dalam satu tim.
4. Aspek Sistem Organisasi Mencakup mekanisme kerja, ketersediaan fasilitas atau sarana pendukung, proses kerja internal, serta budaya organisasi yang diterapkan.
5. Aspek Situasional atau Konteks Mengacu pada pengaruh tekanan dan dinamika yang muncul dari dalam maupun luar organisasi, seperti perubahan lingkungan kerja secara internal maupun eksternal.

### **2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti, (2019:22) dalam Nasihin (2022) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan tingkat cahaya yang cukup dalam ruang kerja dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan saat bekerja.
2. Suhu ruangan pengaturan temperatur yang sesuai di lingkungan kerja dapat menciptakan suasana nyaman, sehingga mendukung kelancaran aktivitas karyawan.
3. Tingkat kebisingan sensitivitas terhadap suara di sekitar tempat kerja dapat berdampak pada konsentrasi dan efektivitas kerja pegawai.
4. Pemilihan warna penggunaan warna yang sesuai di ruang kerja berpengaruh pada suasana psikologis dan kenyamanan karyawan.
5. Tata letak ruang penataan ruang kerja yang tepat, termasuk posisi meja, kursi, dan peralatan lainnya, membantu menciptakan efisiensi dan kenyamanan.
6. Kondisi untuk bekerja (*workability*) lingkungan kerja yang mendukung rasa aman dan tenang sangat penting agar karyawan dapat menjalankan tugasnya secara optimal.
7. Interaksi antar pegawai hubungan yang harmonis antar rekan kerja dapat memperkuat kerja sama dan mendorong pencapaian tujuan organisasi.

## **2.4 Disiplin Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin menurut Sutrisno (2021: 103) dalam Guntari (2024) adalah perilaku individu yang selaras dengan aturan, prosedur kerja, serta norma organisasi baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan Menurut Rivai dalam Maro (2022) bahwa: menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengajak karyawan mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan mereka mematuhi peraturan perusahaan.

Click or tap here to enter text. Menurut Aziz (2019) dalam Nabila (2023) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan :

1. Kemampuan
2. Kepemimpinan
3. Kompensasi
4. sanksi hukum
5. pengawasan.

### **2.4.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut pendapat Rivai dalam Bactiar (2024) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran sering digunakan sebagai tolok ukur utama dalam menilai disiplin pegawai, di mana perilaku datang terlambat menjadi indikator umum rendahnya kedisiplinan.
2. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja mencerminkan kesetiaan mereka dalam mengikuti aturan dan prosedur yang diterapkan di kantor.
3. Ketaatan terhadap standar kerja menggambarkan seberapa besar pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
4. Kewaspadaan tinggi dalam bekerja berarti pegawai menunjukkan sikap teliti dan berhati-hati agar pekerjaan berjalan efektif dan efisien.

5. Etika kerja berkaitan dengan sikap disiplin yang baik, sekaligus menjadi penanda perilaku indisipliner jika dilanggar.

## **2.5 Hubungan Antar Variabel**

### **2.5.1 Pengaruh Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Lingkungan kerja Menurut (Khaeruman, 2021:56) dalam Ramadhani *et al.* (2025) merupakan tempat di mana karyawan menjalankan aktivitasnya, yang secara langsung dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab. Hasil penelitian yang dilakukan tentang Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Rachmawati T.N. *et al* (2025) dan Gultom H.N *et al* (2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Demikian juga dengan penelitian terdahulu Putri D.A. (2024) dan Etlanda F.A dan Dharma R. (2025) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan

H1: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Utama *Cargo*.

### **2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Disiplin menurut Sutrisno (2021: 103) dalam Guntari (2024) adalah perilaku individu yang selaras dengan aturan, prosedur kerja, serta norma organisasi baik yang tertulis maupun tidak. Hasil penelitian yang dilakukan tentang Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Untari & Nefianto (2023), Rahmawati N. *et al* (2023), Kalangi, (2023) dan (Shobah N., 2023)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Demikian juga dengan penelitian terdahulu Sari N.A.P *et al* (2024) dan Muna N. dan Isnowati S. (2022) menunjukkan Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Utama *Cargo*.

### **2.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi Kerja (Z) pada karyawan**

Lingkungan kerja menurut Ronal *et al.* (2019) adalah mencakup seluruh elemen di sekitar pegawai selama jam operasional, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, serta yang memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap perilaku dan produktivitas mereka. Hasil penelitian yang dilakukan tentang Lingkungan kerja terhadap Motivasi yang dilakukan Nurhidayah S. (2018) dan Sudarmanto Y. *et al* (2022) menunjukkan lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap motivasi..

Demikian juga dengan penelitian terdahulu Deriyana *et al.* (2023) dan Nabilla H.Y (2024) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT. Sarana Utama *Cargo*.

### **2.5.4 Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi Kerja (Z) pada karyawan**

Menurut Rivai dalam Maro (2022) bahwa: menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengajak karyawan mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan mereka mematuhi peraturan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan tentang Disiplin Kerja terhadap Motivasi yang dilakukan Sudarmanto Y. *et al* (2022) menunjukkan disiplin Kerja positif dan signifikan terhadap motivasi.. Namun berbeda dengan penelitian terdahulu Sabilalo (2020) menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

H4: Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja di PT. Sarana Utama *Cargo*.

### **2.5.6 Pengaruh Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Motivasi menurut Hidayat *et al* (2023) dalam Meliyanti. Khaidarmansyah (2024) menjelaskan bahwa motivasi merupakan sekumpulan faktor yang memengaruhi arah dan intensitas perilaku seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas. Hasil penelitian yang dilakukan tentang Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Untari & Nefianto, (2023) dan Rahmawati N. *et al*, (2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Demikian juga dengan penelitian terdahulu Sihombing J. *et al* (2022), Tanjung R. *et al* (2022) dan Hidayat (2021) menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

H5: Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Utama *Cargo*.

### **2.5.6 Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)**

Lingkungan kerja menurut J Rampisela *et al*. (2020) merupakan segala hal di sekitar pekerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas, baik aspek fisik maupun nonfisik. Lingkungan yang memberikan dampak positif ini membantu karyawan bekerja lebih efektif dan meningkatkan produktivitas mereka. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi yang dilakukan Nurhidayah S. (2018) Namun berbeda dengan penelitian terdahulu Rachmawati T. N. *et al* (2025) menunjukkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.

H6: Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di PT. Sarana Utama *Cargo*.

### 2.5.7 Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

Menurut Rivai dalam Maro (2022) bahwa: menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengajak karyawan mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan mereka mematuhi peraturan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Melalui Motivasi berpengaruh positif dan signifikan yang dilakukan Margaret Y. (2024) namun berbeda dengan penelitian terdahulu menunjukkan Disiplin kerja Novita (2025) dan Rachmawati T.N. *et al* (2025) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.

H7: Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di PT. Sarana Utama *Cargo*.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti n (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Untari & Nefianto (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Kinerja Karyawan	<i>Independen</i> : - Motivasi Kerja - Disiplin Kerja - Gaya Kepemimpinan  <i>Dependen</i> : Kinerja Karyawan	<i>purposive sampling</i>	Hasil penelitian ditemukan bahwa : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

NO	Nama Peneliti n (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
					Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.
2	Putri D.A. (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa	<i>Independen :</i> - Lingkungan Kerja - Disiplin Kerja - Kepuasan Kerja <i>Dependen:</i> Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ditemukan bahwa: Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pengaruh positif dan signifikan.

NO	Nama Peneliti n (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3	Rahmawati N. <i>et al</i> (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<p><i>Independen :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaya Kepemimpinan</li> <li>- Disiplin Kerja</li> <li>- Motivasi Kerja</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> </ul> <p><i>Dependen:</i></p> <p>Kinerja Karyawan</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ditemukan bahwa: Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

NO	Nama Peneliti n (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
4	Etlanda F.A dan Dharma R. (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Semen Padang	<i>Independen :</i> - Lingkungan Kerja - Pelatihan Kerja  <i>Dependen:</i> Kinerja Karyawan  <i>Intervening :</i> - Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Hasil penelitian ditemukan bahwa: Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	DivaCris viyan A.et al (2023)	Pengaruh Disiplin, Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap	<i>Independen :</i> - Disiplin - Stres - Lingkungan Kerja  <i>Dependen:</i>	Kuantitatif <i>Deskriptif</i>	Hasil penelitian ditemukan bahwa: Disiplin, Stres dan

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Kinerja Karyawan Operasional Di Pt Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)	Kinerja Karyawan		Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
6	Belqis N.A.et al (2023)	Pengaruh Servant Leadership, Komitmen, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kota Surabaya	<i>Independen :</i> - Servant Leadership - Komitmen - Disiplin Kerja <i>Dependen:</i> Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ditemukan bahwa: Servant Leadership, Komitmen dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

NO	Nama Peneliti n (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
7	Nurhidayah S. (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi	<i>Independen :</i> - Lingkungan Kerja  <i>Intervening :</i> - Motivasi Kerja  <i>Dependen:</i> Kinerja Karyawan	<i>sampling jenuh</i>	Hasil penelitian ditemukan bahwa: Lingkungan Kerja, memberikan pengaruh langsung positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
					Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
8	Margaret Y. (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumbar	<p><i>Independen :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaya Kepemimpinan</li> <li>- Disiplin kerja</li> </ul> <p><i>Intervening :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi</li> </ul> <p><i>Dependen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kinerja Karyawan</li> </ul>	<i>Equation Modeling (SEM).</i>	Hasil penelitian ditemukan bahwa: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja Karyawan melalui motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

NO	Nama Peneliti n (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
9	Rachma wati T. N. <i>et al</i> (2025)	Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada BLPT Yogyakarta	<p><i>Independen :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Efikasi Diri</li> <li>- Disiplin kerja</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> </ul> <p><i>Intervening :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja</li> </ul> <p><i>Dependen:</i></p> <p>Kinerja Karyawan</p>	Kuantitatif	<p>Hasil penelitian ditemukan bahwa: Efikasi Diri, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Disiplin Kerja memberikan pengaruh tidak langsung positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.</p>

NO	Nama Peneliti n (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
					Lingkungan Kerja memberikan pengaruh tidak langsung positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.
10	Gultom H.N <i>et al</i> (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Independen</i> : - Lingkungan Kerja <i>Dependen</i> : Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ditemukan bahwa: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
11	Berek (2022)	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karyawan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Operasional Kapal PT. Suntraco Intim Transport	<i>Independen</i> : Pelatihan, Pengembangan Karyawan, Kompetensi Karyawan. <i>Dependen</i> : Produktivitas Kerja	Kuantitatif	Hasil penelitian ditemukan bahwa: pelatihan karyawan, pengembangan karyawan dan kompetensi karyawan dapat berpengaruh atau berdampak secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
12	Kalangi, (2023)	Faktor-Faktor Kepemimpinan Dan Aspek-Aspek Karyawan	<i>Independen</i> : Servant Leadership, Komitmen organisasi, Disiplin Kerja,	Kuantitatif	Hasil penelitian ditemukan bahwa: Servant Leadership, Komitmen

NO	Nama Peneliti n (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Yang Mempengaruhi Kinerja Di Perusahaan Pdam Surya Sembada Kota Surabaya	Komunikasi dan kemampuan/Skill <i>Dependen:</i> Kinerja karyawan		organisasi, Disiplin Kerja, Komunikasi dan kemampuan/Skill secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Shobah N. (2023)	Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kris Cargo Bahtera	<i>Independen :</i> Kedisiplinan, Komunikasi Dan Kerjasama <i>Dependen:</i> Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ditemukan bahwa: Kedisiplinan, komunikasi dan kerjasama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara bersamaan terhadap

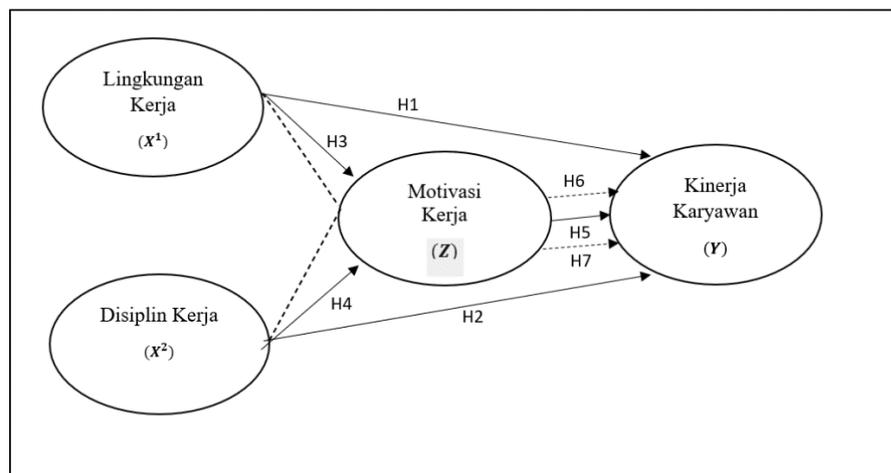
NO	Nama Peneliti n (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
					kinerja karyawan
14	Fradila A. (2023)	Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Kerjaterhadap Kinerja Karyawanpt . Bangun Cipta Bersama	<i>Independen:</i> Komunikasi dan Kemampuan kerja <i>Dependen:</i> Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ditemukan bahwa: Variabel Komunikasi dan Kemampuan kerja secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
15	A'yuni (2023)	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja(K3), Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	<i>Independen:</i> Keselamatan Kesehatan Kerja(K3), Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja <i>Dependen:</i>	Kuantitatif	Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif Terhadap kinerja pegawai, Lingkungan

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Pegawai (Studi Pada Kantorotoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak)	Kinerja Pegawai		kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

## 2.7 Kerangka Berpikir

Berikut kerangka model konseptual yang dilukiskan pada gambar 2.1 dibawah ini



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi sementara yang diajukan berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini :

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*

H4: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*

H5: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*

H6 : Motivasi Kerja memediasi pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*

H7: Motivasi Kerja memediasi pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*