

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Motivasi Herzberg's (*Herzberg's Two-Factor Theory*)**

Teori Motivasi *Herzberg's (Herzberg's Two-Factor Theory)* dibagi menjadi 2 (dua) kategori. Teori Motivasi Herzberg's biasa disebut dengan Teori *Motivator-Hygiene*. Teori *Motivator-Hygiene* merupakan teori yang menjelaskan variabel-variabel yang dapat mencapai tujuan dan kondisi buruk yang harus dihindari. Teori *Motivator* seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan karir, serta pertumbuhan. Sedangkan, Teori *Hygiene* seperti kebijakan perusahaan, pengawasan, hubungan, kondisi kerja, gaji dan keamanan (Gilbert *et al.*, 2022).

Teori Motivasi Herzbergs relevan dengan variabel penelitian yang akan digunakan dalam mengukur dan menguji motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **2.2 Motivasi Kerja**

##### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara dalam (Sari & Agustin, 2024)). Selain itu, motivasi juga dapat dikatakan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai dalam (Hustia, 2020)). Konsep motivasi kerja dapat meningkatkan performa kinerja karyawan. Jika motivasi kerja tinggi, kinerja karyawan juga akan tinggi dan akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat (Sari & Agustin, 2024).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu sikap semangat kerja yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan performa kinerja karyawan. Adanya sikap motivasi kerja menjadikan karyawan lebih mudah dalam meningkatkan performa kinerja karyawan.

### **2.2.2 Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi kerja sangat membantu para karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berikut indikator dalam mengukur Motivasi Kerja, diantaranya (Sari & Agustin, 2024) :

1. Gaji : Suatu imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaannya;
2. Supervisi : Pengawasan dan bimbingan dari atasan;
3. Hubungan Kerja : Interaksi antar karyawan dan atasan;
4. Pengakuan atau Penghargaan : Apresiasi atas kerja karyawan;
5. Keberhasilan : Pencapaian dalam pekerjaan.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari (Fauzan, 2022). Selain itu, lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berada pada sekeliling karyawan yang bisa mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepada para karyawan (Nitisemito dalam (Gratia & Budiyanto, 2024)). Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan sehat agar para karyawan serta tenaga kerja lainnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan target (Sagita *et al.*, 2024).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar karyawan yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Berikut indikator yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Crisviyan *et al.*, 2024) :

1. Suasana kerja, lingkungan dan kondisi tempat kerja, termasuk kenyamanan, kebersihan, dan budaya kerja; Hubungan antar rekan kerja serta antara bawahan dengan pimpinan;
2. Fasilitas kerja, sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung pekerjaan, seperti komputer, meja kerja, atau internet

## **2.4 Disiplin Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap kebijakan yang berlaku di lingkungan perusahaan serta bertujuan untuk meningkatkan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi (Agustini dalam (Sani & Prijati, 2024)). Disiplin kerja dapat dikatakan bahwa kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Gratia & Budiyanto, 2024). Karyawan yang bekerja dengan nilai – nilai disiplin, memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuan, karena kedisiplinan menggambarkan konsistensi dan komitmen akan pelaksanaan tugas yang benar, serta memperhatikan aspek yang ditimbulkan dikemudian hari (Nuraini *et al.*, 2024).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli, disiplin kerja merupakan kondisi serta sikap yang berhubungan dengan peraturan yang ada dan harus ditaati dan dipatuhi. Sikap disiplin karyawan menjadi pelengkap pengaruh terhadap kinerja karyawan setelah motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif.

### **2.4.2 Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja memiliki 4 (empat) indikator sebagai berikut (Gratia & Budiyanto, 2024) :

1. Ketepatan waktu merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan.;
2. Pemanfaatan sarana merupakan cara karyawan menggunakan fasilitas kerja secara efektif, efisien, dan sesuai aturan untuk mendukung kelancaran tugas, tanggung jawab yang tinggi merupakan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan konsisten dan dapat diandalkan tanpa perlu pengawasan terus-menerus;
3. Ketaatan terhadap aturan kantor, merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap semua aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **2.5 Kinerja Karyawan**

### **2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara dalam (Sani & Prijati, 2024)). Selain itu, kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai salah satu tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Abdullah dalam (Sari & Agustin, 2024)). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi dalam melakukan promosi atau penetapan gaji bagi suatu perusahaan (Belqis *et al.*, 2024).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan performa hasil kerja karyawan yang mencakup kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

### **2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam berkelanjutan perkembangan perusahaan. Berikut indikator kinerja karyawan (Gratia & Budiyanto, 2024) :

1. Kuantitas, salah satu indikator utama yang menggambarkan tingkat ketelitian, ketepatan, dan hasil kerja yang memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan, baik dari segi isi, proses, maupun hasil akhir pekerjaan.
2. Kualitas, tingkat keakuratan, ketelitian, dan keunggulan hasil kerja karyawan, baik dari segi proses maupun hasil akhir, yang sesuai atau melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab, atau pekerjaan sesuai dengan jadwal, *deadline*, atau waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan.

## **2.6 Hubungan Antar Variabel**

### **2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh (Liaquat *et al.*, 2024) dalam *Impact of motivational factors and green behaviors on employee environmental performance*, menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi hal pertama dalam meningkatnya kinerja karyawan. Performa kinerja karyawan akan naik jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) dalam Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi, serta penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Agustin, 2024) dalam Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangta Agung Surabaya, serta penelitian yang dilakukan oleh (Adnindia *et al.*, 2024) dalam Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI. Penelitian yang mendukung

motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Alamsyah *et al.*, 2025), dalam Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kurir JNE Di Surabaya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan aspek pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan waktu yang ditentukan

### **2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh (Sani & Prijati, 2024) dalam Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kurir Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Agustin, 2024) dalam Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangta Agung Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh (Gratia & Budiyanto, 2024) dalam Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Surabaya. Penelitian yang mendukung adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Sagita *et al.*, 2024) dalam Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J&T Express Cabang Veteran, Kab. Nganjuk serta penelitian yang dilakukan oleh (Fauzan, 2022) dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Wahyu *et al.*, 2024) dalam Determinasi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Divisi Sales PT. Link Net, Tbk menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian,

lingkungan kerja belum sepenuhnya dapat dikatakan sebagai aspek penting dalam pengaruh kinerja karyawan. Lingkungan yang kondusif belum tentu dapat membuat karyawan nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

### **2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh (A'yuni *et al.*, 2024) dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak) serta penelitian yang dilakukan oleh (Crisvian *et al.*, 2024) dalam Pengaruh Disiplin, Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud), menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sagita *et al.*, 2024) dalam Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J&T Express Cabang Veteran, Kab. Nganjuk serta penelitian yang dilakukan oleh (Fauzan, 2022) dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi, menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap disiplin kerja sangat membantu karyawann lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya.

### **2.6.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Agustin, 2024) dalam Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangta Agung Surabaya, serta penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) dalam Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi, menyatakan bahwa secara simultan motivasi kerja, lingkungan

kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan 3 (tiga) aspek penting yang dapat meningkatkan performa kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan dukungan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman serta sikap disiplin sangat membantu para karyawan dalam meningkatkan performa kerjanya. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja aspek penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ditujukan untuk peneliti dapat melihat perbedaan serta referensi pada saat melakukan penelitian. Dengan begitu, peneliti akan mudah dalam melakukan penelitiannya.

Berikut tabel penelitian yang terdahulu yang menjadi pedoman penelitian ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Anggraeny Hustia. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	1. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
2.	Arya Diva Chrisviyan, dkk. 2024. Pengaruh Disiplin, Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)	Disiplin (X1) Stress (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>2. Stres berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>
3.	Christa Gratia & Budiyanto. 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Surabaya	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
4.	Deva Dwi Putri Andinia Sari. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangta Agung Surabaya	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>
5.	Dewi Mutiara Sani & Prijati. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kurir Shopee Express Hub Kendangsari Surabaya)	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Stres Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
6.	Holger Raul Barriga Medina, dkk. 2024. Work performance implications of meaning in life: The mediating role of Motivation	Meaning in life (X1) Motivation (Z) Performance (Y)	SEM-PLS	1. Meaning in life berpengaruh terhadap Kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi
7.	Malka Liaquat. 2024. Impact of motivational factors and green behaviors on employee environmental performance	Motivational Factors (X1) Green Behavior (X2) Employee Environmental Performance (Y)	SEM-PLS	1. Motivational factors berpengaruh terhadap Employee Environmental Performance 2. Green Behavior berpengaruh terhadap Employee Environmental Performance
8.	Noer Rohmah Diah A'yuni, dkk. 2024. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
9.	Purnomo Wahyu, dkk. 2024. Determinasi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Divisi Sales PT. Link Net, Tbk	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Budaya Kerja (X3) Motivasi Kerja (X4) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	SEM-PLS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Motivasi masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja</li> <li>2. Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>

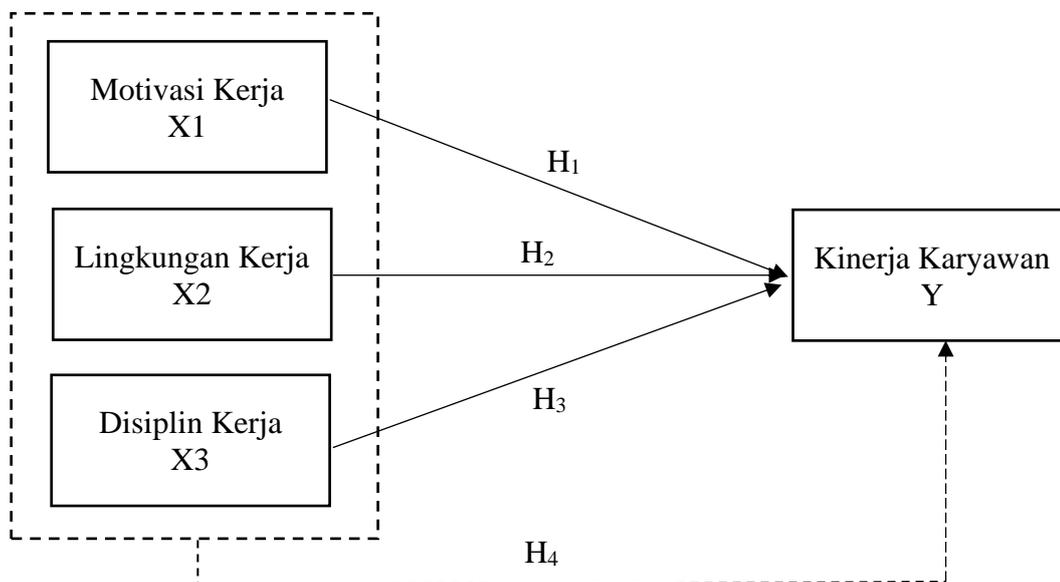
No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
10.	Talitha Zahra Adnindia, dkk. 2024. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Percetakan Negara RI	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>2. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>

No.	Nama, Judul dan Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
11.	Agym Mahendra Alamsyah, dkk. 2025. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kurir JNE Di Surabaya	Motivasi (X1) Kepemimpinan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Reggresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>2. Kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Motivasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

## 2.8 Kerangka Model Konseptual

Kerangka model konseptual atau kerangka berfikir merupakan kerangka yang digunakan apabila dalam suatu penelitian menggunakan 2 (dua) variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Melalui kerangka model konseptual ini, peneliti akan melakukan penelitian berdasarkan teori yang ada dan bukti empiris Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.* . Berikut kerangka model konseptual dalam penelitian ini :



**Gambar 2.1 Kerangka Model Konseptual**

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan kerangka model konseptual tersebut menjelaskan pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

## 2.9 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1.  $H_1$  : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*;
2.  $H_2$  : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*;
3.  $H_3$  : Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*;
4.  $H_4$  : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada *Branch of Juturna Pte. Ltd.*