

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KABUPATEN PINRANG

PITRAYANTI, K



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KABUPATEN PINRANG

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**PITRAYANTI, K
A021171027**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KABUPATEN PINRANG

disusun dan diajukan oleh

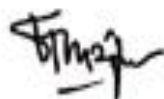
PITRAYANTI, K
A021171027

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 03 April 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

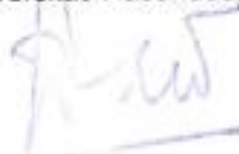


Dr. Fauziah Umar, SE., MS.
NIP. 196107131987022001



Asty Almada, SE., M.Si
NIP. 197810082001122001

Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggrece Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D
NIP. 196204051987022001

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KABUPATEN PINRANG

disusun dan diajukan oleh

PITRAYANTI, K
A021171027

telah dipertahankan dalam siding ujian skripsi
pada tanggal **25 April 2022** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No. Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Fauziah Umar, SE., MS.	Ketua	
2. Asty Almaida, SE., M.Si.	Sekretaris	
3. Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si	Anggota	
4. Muhammad Sabranjamil Alhaqqi, B.Sc (Hons)., Mintbus	Anggota	



Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM
NIP. 196204051987022001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : PITRAYANTI, K

NIM : A021171027

jurusan/program studi : Manajemen/SDM

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Pinrang

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 25 Mei 2022

Yang membuat pernyataan


Pitrayanti, K

KATA PENGANTAR

bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, yang berjudul, “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Pinrang**”. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Secara khusus kesempatan ini, saya ucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Kedua orangtua hebatku tercinta yang telah mendidik Fitrah dengan kasih yang tersirat sekaligus mendidik dengan tersurat menggunakan cara yang paling Fitrah bisa belajar banyak darinya. Mereka bernama Kamba dan Tati Partang.
2. Saudara-saudara kuatnya Fitrah, mereka bernama Tuntas, Hastuti, Tasman, Sartika dan Pitriani yang telah dengan suka hati membimbing Fitrah menghadapi lembaran sehingga Fitrah bisa sampai di tahap yang sekarang tanpa Mama sejak tahun 2016 yang lalu.
3. Teman-teman berjuangya Fitrah selama di bangku perkuliahan yang senantiasa saling mendukung dan menguatkan satu sama lain, mereka bernama Abay, Kamel, Nani, Dian, Hikmah, Inar, Opi, Mira, Nahli, Fira, Wana, Fortune Yujin, Riska, Saras, Marini, Syerli, Reski, Endah, Irja, dan Muli. Kalian hebat.
4. Ibu Dr. Fauziah Umar, SE., MS dan Ibu Asty Almaida, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah senantiasa mengarahkan dan memberikan nasehat bagaimana baiknya selama menyelesaikan skripsi ini, sehingga Fitrah bisa belajar hal baru yang sangat bermanfaat untuk Fitrah kedepannya.
5. Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE.,M.Si dan Pak Muhammad Sabranjamil Alhaqqi, B.Sc. (Hons).,Mintbus selaku penguji. Saya telah belajar banyak selama proses ujian baik itu pada saat seminar proposal dan ujian hasil.
6. Pihak terkait yang melaluinya, saya dimudahkan oleh Allah subhanahu wata'ala menyelesaikan penelitian di instansi.

Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Allah *subhanahu wata'ala*. Semoga semua pihak mendapat

kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, 18 Mei 2022

Peneliti

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Pinrang

The Influence of Work Environment, Intrinsic Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in Pinrang Regency

Pitrayanti K
Fauziah Umar
Asty Almaida

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja melalui Kinerja Pegawai di Kabupaten Pinrang. Data penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus slovin yang berjumlah 98 pegawai yang berstatus sebagai PNS di Kabupaten Pinrang. Analisis data menggunakan analisis jalur melalui model I dan model II serta melakukan uji hipotesis menggunakan uji t. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi intrinsik memberikan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi intrinsik tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik melalui disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

This study aims to analyze the influence of the Work Environment, Intrinsic Motivation and Work Discipline through Employee Performance in Pinrang Regency. The data of this study were obtained from primary data and secondary data. The sample in this study was determined using the slovin formula which collected 98 employees with the status of civil servants in Pinrang Regency. Data analysis using path analysis through model I and model II and to test the hypothesis using t test. Based on the results of the study indicate that the work environment does not have a significant effect on work discipline, intrinsic motivation has a significant effect on work discipline, work discipline has a significant effect on employee performance, the work environment has no significant effect on employee performance, intrinsic motivation has no effect on performance. employee. As for the influence of the work environment and intrinsic motivation through showing a significant indirect effect on employee performance..

Keywords: Work Environment, Intrinsic Motivation, Work Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.6 Sistematika Penulisan.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Fungsi-Fungsi MSDM.....	9
2.1.2 Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Lingkungan Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	14
2.3 Motivasi Intrinsik.....	16
2.3.1 Pengertian Motivasi Intrinsik.....	16
2.3.2 Indikator Motivasi Intrinsik.....	17
2.4 Disiplin Kerja.....	18
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.4.2 Indikator Disiplin Kerja.....	19
2.5 Kinerja.....	19
2.5.1 Pengertian Kinerja.....	19
2.5.2 Indikator Kinerja.....	20
2.6 Penelitian Terdahulu.....	22
2.7 Kerangka Pikir.....	25
2.8 Hipotesis.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian.....	28
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
3.3 Populasi dan Sampel.....	28
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	31
3.7 Instrumen Penelitian.....	34
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	35
3.9 Metode Analisis Data.....	35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum	37
4.2 Analisis Deskriptif Responden	41
4.3 Penentuan Range	44
4.4 Analisis Deskriptif Variabel	44
4.5 Pengujian Instrumen	48
4.5.1 Hasil Uji Validitas.....	48
4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
4.6 Hasil Analisis Data	51
4.6.1 Hasil Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	51
4.6.2 Hasil Pengujian Hipotesis	55
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Pegawai	4
Tabel 2.1 Daftar Mapping Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Rincian Jumlah Responden	30
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.5 Tabulasi Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja (X_1)	45
Tabel 4.6 Tabulasi Hasil Kuesioner Motivasi Intrinsik (X_2).....	46
Tabel 4.7 Tabulasi Hasil Kuesioner Disiplin Kerja (Y)	47
Tabel 4.8 Tabulasi Hasil Kuesioner Kinerja (Z)	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel X_1	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel X_2	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Y	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Z	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Jalur Model I	51
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Jalur Model II	53
Tabel 4.16 Hasil Uji t model I	56
Tabel 4.17 Hasil Uji t model II	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang fokus mengelola Sumber Daya Manusia untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan standar organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi atau instansi karena keberadaannya sebagai penggerak utama serta kontribusi yang dapat diberikan berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Begitupun dengan instansi pemerintahan yang membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai untuk mencapai tujuannya berdasarkan sistem akuntabilitas kinerja yang telah ditetapkan. Untuk itu, dibutuhkan kinerja pegawai yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

Bratama dan Erianjoni (2020) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai dari pekerjaan yang telah dipercayakan kepada pegawai. Twalib dan Kariuki (2016) juga mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang sangat terkait dengan standar suatu pekerjaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sehingga memerhatikan kinerja pegawai menjadi penting agar kestabilan kondisi organisasi dapat terjaga, karena kinerja merupakan indikator keberhasilan atau gagalnya organisasi tersebut dan akan memengaruhi seberapa banyak pegawai akan memberi kontribusi kepada organisasi. Robbins (2006) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dengan memerhatikan beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja.

Berdasarkan hal tersebut maka penting untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat memengaruhi atau meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang teridentifikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Riyanto, dkk. (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara umum lingkungan kerja terbagi atas dua bagian. Pertama lingkungan kerja fisik, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang secara langsung ataupun tidak langsung memengaruhi pekerjaan. Kedua lingkungan kerja non-fisik, yaitu segala sesuatu yang terjadi pada hal yang berkaitan antara instansi dengan lingkungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2012).

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi intrinsik. Menurut Prahawan dan Simbolon (2014) motivasi intrinsik adalah dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan sesuatu. Berdasarkan hasil penelitian Sucipto dan Rauf (2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memberikan pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Menurut Robbins (2006) yang termasuk dalam motivasi intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu. Omollo (2015) mengatakan bahwa motivasi adalah kunci dari sebuah organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dengan cara yang kuat dan membantu organisasi untuk bertahan hidup.

Disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya dalam memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang dilakukan atas kesadaran dan kesediannya untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang ada. Disiplin

kerja seorang pegawai bukan hanya dinilai dari itu, tetapi juga bisa dinilai dari kehadiran, tingkat kewaspadaannya dan etis dalam bekerja (Rivai, 2005). Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang baik meskipun tanpa diawasi oleh atasannya. Pegawai yang disiplin juga tidak akan merusak waktunya untuk melakukan hal-hal yang tidak berguna.

Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang ada di Kabupaten Pinrang yang bertugas untuk menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya. Berdasarkan tugas-tugas tersebut, sangat perlu didukung oleh pegawai yang mempunyai kinerja tinggi dan handal serta harus ditingkatkan disetiap tahunnya agar mampu menjaga atau meningkatkan kualitas pelayanan kepada anggota DPRD Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada 13 September 2021, diperoleh bahwa lingkungan kerja kantor dari segi penataan ruang, masih dikeluhkan oleh seorang pegawai mengungkapkan bahwa penempatan meja kerja yang membelakangi pintu utama untuk masuk ke dalam ruangan bagian umum itu membuatnya merasa tidak nyaman pada saat ada yang bertamu dia dalam keadaan membelakangi, pun dari segi penataan meja yang membuat ruang gerak pegawai menjadi terbatas. Terkait disiplin kerja, Pra penelitian yang dilakukan di salah satu instansi pemerintah persentase ketidakhadiran pegawai yang tanpa keterangan terjadi peningkatan tertinggi selama enam bulan terakhir pada bulan April sebanyak 16 pegawai lalu meningkat pada bulan Mei sebanyak

31 pegawai yang tercatat tidak hadir tanpa keterangan, hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran akan disiplin kerja. (Tabel 1.1)

Berdasarkan persentase data ketidakhadiran pegawai juga menunjukkan terjadinya fluktuasi, sehingga pegawai belum memberikan pelaksanaan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Hal tersebut dibuktikan dengan daftar rekapitulasi daftar hadir pegawai yang terjadi dalam bekerja selama enam bulan terakhir dari bulan Maret sampai Agustus 2021.

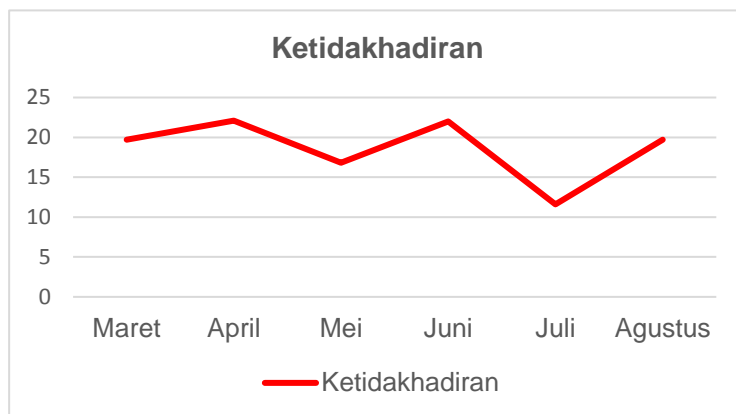
Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran pegawai
(Bulan Maret-Agustus 2021)

Bulan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Pegawai (JPe)	Jumlah Ketidakhadiran (JKe)	Persentase $\frac{JKe}{JHK \times JKa} \times 100\%$
Maret	21	38	158	20%
April	21	38	177	22%
Mei	17	38	109	16%
Juni	21	38	176	22%
Juli	21	38	93	12%
Agustus	20	38	150	20%

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang (2021)

Selain ketidakhadiran, faktor lain yang terkait dengan disiplin kerja adalah keterlambatan. Dapat dilihat pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah keterlambatan pegawai pada bulan Maret 2021 sampai bulan Agustus 2021 mengalami fluktuasi, kemudian pada bulan Juli 2021 sampai bulan Agustus 2021, jumlah ketidakhadiran pegawai mengalami peningkatan lebih besar. Agar lebih jelas, dapat dilihat dalam gambar 1.1 berikut.

Persentase



Gambar 1.1 Grafik Ketidakhadiran Pegawai
(Bulan Maret-Agustus 2021)

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang (2021)

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah ketidakhadiran pegawai pada bulan Maret sampai Agustus 2021 mengalami fluktuasi. Pada bulan Maret persentase ketidakhadiran pegawai sebesar 19,7%, bulan April persentasi mengalami peningkatan menjadi 22,1%. Pada bulan Mei ketidakhadiran pegawai menurun sebesar 16,8% dan mengalami peningkatan Kembali sebesar 22% pada bulan Juni. Kemudian persentase pada bulan Juli mengalami penurunan sebesar 11,6% lalu meningkat menjadi 19,7% pada bulan Agustus.

Untuk mengatasi permasalahan yang terjadi ini, penting untuk instansi memerhatikan mengenai masalah kedisiplinan, kondisi lingkungan kerja dan motivasi pegawai dalam bekerja selama ini. Hal ini diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga, dengan terwujudnya hal tersebut, bukan hanya kebutuhan pegawai yang terpenuhi tapi tujuan dari instansi juga ikut tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Pinrang.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini, yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap disiplin kerja?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja?
7. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.
2. Untuk menganalisa pengaruh motivasi intrinsik terhadap disiplin kerja.
3. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk menganalisa pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk menganalisa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.
7. Untuk menganalisa pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada organisasi dalam pengambilan kebijakan khususnya dalam peningkatan kinerja selama pegawai melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan memberikan referensi tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi intrinsik, dan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada lingkungan kerja, motivasi intrinsik dan disiplin kerja sebagai faktor penentu kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Pinrang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dapat membantu dalam memperjelas uraian dalam penulisan penelitian yang kemudian diuraikan ke dalam lima bab, sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan landasan teori yang digunakan dalam mendukung penelitian, serta defenisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, juga memuat kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini akan dibahas mengenai rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, metode analisis data serta pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisikan gambaran umum mengenai objek penelitian ini dan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

Bab V Penutup

Pada bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil peneitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012) manajemen sumber daya manusia adalah hubungan dan peranan tenaga kerja yang diatur oleh ilmu dan seni agar efektif dan efisien dalam memberdayakan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum dalam beberapa proses meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

Wahet, dkk. (2020) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia adalah pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia yang bertugas untuk mengelola potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Sedang Sopiah dan Sangadji (2017) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktifitas yang dilakukan dalam organisasi untuk menuju pada tahap merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara organisasi sehingga kinerja organisasi tetap baik.

Menurut Veithzal dan Jauhani (2014) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian yang termasuk bagian dari manajemen umum yang aktivitasnya dilaksanakan agar penggunaan sumber daya manusia dapat dilakukan secara efektif demi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terry (2006) mengungkapkan bahwa ada dua fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan, persiapan awal dengan menentukan garis-garis besar mengenai apa yang akan dituju, kemudian dijadikan pedoman untuk pelaksanaan suatu tujuan.
 - b. Pengorganisasian, dalam hal ini akan ditentukan tugas dari pekerjaannya, macam/jenis serta sifat pekerjaan, unit-unit kerjanya dan tentang siapa yang akan melakukan, juga tentang bagaimana keuangan dan fasilitas-fasilitasnya dengan mengupayakan ini akan dapat petugas melakukan pekerjaannya dengan cakap, mampu, dan terampil sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan.
 - c. Pengarahan, selanjutnya dilakukan pergerakan agar mereka terdorong untuk menyelesaikan tugas demi tujuan bersama.
 - d. Pengendalian/pengawasan, pada tahap ini dilakukan pengamatan terhadap pekerja mengenai apakah mereka bekerja telah tepat pada tempatnya, begitupun dengan kinerjanya. Sehingga jika terdapat kesalahan, dengan segera dapat dilakukan perbaikan hingga tujuan dapat tercapai.
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan (*personel procurement*), tenaga kerja yang diperoleh berdasarkan jumlah dan spesifikasi yang sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi

- b. Pengembangan (*personel development*), pengembangan tenaga kerja yang dilakukan dengan mengikutsertakan pekerja ke dalam aktivitas pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi.
- c. Kompensasi (*compensation*), bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas kontribusinya yang bekerja dengan baik sehingga dapat memotivasi mereka. Adapun bentuk kompensasi yang dapat diberikan, dapat berupa reward atau imbalan penghargaan, juga termasuk promosi jabatan.
- d. Integrasi (*integration*), tugas pegawai dan keahlian yang dimiliki dipadukan dan ditempatkan sesuai dengan kapasitas dan potensinya, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat mencapai produktivitas yang meningkat. Setelah itu, seluruh keterampilan yang dimiliki diintegrasikan dengan kondisi masyarakat dan sekitarnya agar antara situasi dan kondisi loka yang dimiliki dapat dianggap sebagai bagian yang tidak terpisahkan.
- e. Pemeliharaan (*maintenance*), mempertahankan kondisi stabil organisasi/perusahaan atas apa yang telah dihasilkan agar tetap terjaga dengan baik.
- f. Pemisahan (*separation*), karyawan-karyawan
- g. yang memiliki potensi yang baik, prestasi yang cemerlang, keahlian yang menguntungkan dijadikan percontohan kerja bagi masyarakat sehingga sumber dayanya dapat disumbangkan dan diambil manfaat oleh masyarakat umum.

2.1.3 Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia saat ini jauh berbeda dengan peranannya sepuluh tahun yang lalu. Dalam lingkungan yang kompleks, dinamis dan sangat kompetitif, dituntut pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Menurut Soetjipto (2006), mengatakan bahwa pengelolaan MSDM didasarkan pada tiga prinsip:

1. Pengelolaan dengan orientasi layanan. Dimaksudkan untuk menghindari pengelolaan sumber daya manusia seperti yang dilakukan dalam pabrik yang menghasilkan output-output seragam (standar). Keseragaman seperti itu tidak sesuai dengan kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia. Dengan berorientasi pada layanan, ketidaksesuaian tersebut bisa dikurangi atau dihilangkan. Dengan terpenuhinya kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia, dampak positifnya adalah meningkatnya kepuasan kerja mereka yang pada gilirannya menimbulkan produktivitas, meningkatnya kinerja, retensi dan komitmen pekerja yang lebih besar terhadap organisasi. Secara keseluruhan akan menghasilkan nilai layanan eksternal, yang mendatangkan kepuasan pelanggan yang pada gilirannya membuahkan loyalitas pelanggan dan yang pada akhirnya menghasilkan keuntungan dan pertumbuhan pendapatan.
2. Pengelolaan yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada sumber daya manusia untuk berpartisipasi aktif di dalam perusahaan/organisasi. Hal ini bertujuan agar pekerjaannya lebih menarik sehingga mampu mendorong semangat kerja sumber daya manusia. Selain itu, partisipasi cenderung meningkatkan motivasi karena pegawai merasa lebih diterima dan lebih dilibatkan. Haga diri, kepuasan kerja dan kerja sama dengan manajemen

meningkat. Hasilnya adalah konflik dan stress yang berkurang. Komitmen yang lebih besar terhadap tujuan dan penerimaan yang lebih baik terhadap perubahan. Pergantian pegawai dan ketidakhadiran mungkin berkurang karena karyawan merasa bahwa mereka memiliki tempat kerja yang lebih baik dan lebih sukses dalam pekerjaannya. Sehingga partisipasi itu sendiri meningkatkan jalinan komunikasi antara para karyawan satu sama lain membahas masalah pekerjaannya.

3. Pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menumbuhkembangkan jiwa interpreneur (wirausaha) dalam diri setiap individu dalam setiap organisasi. Orang yang memiliki jiwa enterpreneur memiliki ciri-ciri percaya diri, originalitas, berorientasi pada manusia, berorientasi hasil kerja, berorientasi masa depan dan berani mengambil resiko.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Basit, dkk. (2018) lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas sehari-hari dan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitarnya sehingga dapat mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas tersebut.

Menurut Nitisemito (2000) Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik jika sesuai dengan organisasi dan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai setiap hal yang ada di tempat kerja dan memberi pengaruh kepada pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja memberi pengaruh langsung terhadap pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Bratama dan Erianjoni (2020) lingkungan kerja adalah lingkungan yang dapat memberikan kesan nyaman dan menyenangkan baik secara fisik maupun non-fisik yakni dengan perasaan bekerja seperti di rumah atau di rumah untuk bekerja, lingkungan kerja yang dimaksud terdiri dari segala sarana dan prasarana kerja di tempat kerja, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antar pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2012) lingkungan kerja merupakan suatu rangkaian dari beberapa hal yang dipersepsikan oleh pekerja dalam lingkungan organisasi dan memberi pengaruh besar dalam mengarahkan perilaku pegawai. Artinya, apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai, maka pegawai akan betah dalam bekerja tanpa adanya gangguan dan tekanan, sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Bratama dan Erianjoni (2020) secara umum lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua bagian. Pertama, lingkungan kerja fisik, yaitu segala sesuatu yang ada disekitar tempat orang bekerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi pekerjaan. Kedua, lingkungan kerja non fisik, yaitu segala sesuatu yang terjadi pada instansi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, serta hubungan dengan bawahan.

Adapaun indikator dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012) sebagai berikut:

1. Pencahayaan di ruang kerja; pencahayaan yang cukup akan menambah efisiensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menciptakan kinerja yang baik.
2. Sirkulasi Udara di ruang kerja; dengan didukung sirkulasi udara yang baik maka akan menyehatkan badan apalagi bila ruangan tersebut termasuk padat dengan jumlah dalam satu ruangan.
3. Kebisingan; siapapun tidak senang mendengarkan suara bising karena akan mengganggu dan mempengaruhi kefokusannya seseorang dalam melakukan aktivitasnya, termasuk selama melakukan pekerjaannya.
4. Penggunaan warna; warna dapat memengaruhi kondisi jiwa seseorang bila tidak digunakan dengan tepat, untuk itu komposisi warna harus tetap diperhatikan.
5. Ruang gerak yang diperlukan.
6. Keamanan kerja.
7. Hubungan karyawan

Nuraini (2013) menjelaskan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif, ada beberapa faktor yang dapat diperhatikan, sebagai berikut.

1. Cahaya

Dengan penerangan yang baik akan memberikan pengaruh pada mata pegawai untuk tak mudah lelah dan membantu pegawai untuk menghindari kesalahan sehingga dapat menambah efisiensi kerja pegawai.

2. Warna

Warna menjadi factor yang penting untuk diperhatikan karena warna ruangan yang tepat akan memberikan rasa kegembiraan, dan ketenangan selama di tempat kerja.

3. Udara

Pertukaran udara yang terjadi dengan baik akan memberikan kesegaran kepada pegawai selama bekerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman.

4. Suara

Untuk mengatasi kemungkinan adanya suara-suara kegaduhan perlunya penempatan alat-alat yang menimbulkan suara keras pada ruang khusus sehingga tidak mengacaukan konsentrasi pegawai dalam bekerja.

2.3 Motivasi Intrinsik

2.3.1 Pengertian Motivasi Intrinsik

Menurut Suwarno (2014) motivasi intrinsik adalah dorongan yang tumbuh dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu atas ketertarikan yang ditemukan. Menurut Taufiq (2016) motivasi intrinsik adalah aktivitas yang dilakukan tanpa perlu adanya rangsangan karena dilakukan atas kemauan dari dalam diri seseorang.

Menurut Sucipto dan Rauf (2021) motivasi intrinsik adalah kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Prahiawan dan Simbolon (2014) bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan sesuatu.

2.3.2 Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Robbins (2006) indikator yang dapat digunakan untuk menilai motivasi intrinsik, yaitu;

1. Prestasi (*achievement*)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atas keahlian yang dimiliki, usaha dan kesempatan.

2. Pengakuan (*recognition*)

Pengakuan adalah bentuk apresiasi yang diberikan atas hasil akhir dari pekerjaan yang telah berhasil diselesaikan.

3. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Berat ringannya tantangan yang dirasakan oleh pegawai selama menyelesaikan pekerjaannya.

4. Tanggung jawab (*responsibility*)

Perihal yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang pekerja.

5. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Adanya kemungkinan kenaikan pangkat dari pekerjaan yang diberikan sebelumnya.

Adapun menurut Sutrisno (2009) yang menjadi indikator dari motivasi intrinsik, yakni sebagai berikut:

1. Keinginan untuk dapat hidup.
2. Keinginan untuk dapat memiliki.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
5. Keinginan untuk berkuasa

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) kedisiplinan dalam bekerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan dari orang tersebut dalam mentaati peraturan, dan norma-norma sosial yang ada. Nitisemito (2000) juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja itu merupakan bentuk dari perilaku seseorang yang melakukan secara sukarela dan sadar untuk menaati aturan yang telah ditentukan baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Sutrisno dan Sunarsi (2019) mengartikan disiplin kerja adalah perilaku seseorang dan tindakan yang dilakukan sesuai dengan aturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis, karena dengan disiplin kerja yang baik, proses pelaksanaan pekerjaan yang lancar sehingga pelaksanaan pekerjaan akan mencapai hasil yang maksimal. Singodimendjo (2011) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kemauan untuk menaati peraturan yang berlaku, dan seseorang dengan disiplin kerja yang baik akan bekerja dengan semangat dan tekun meskipun tidak diawasi oleh pemimpinnya secara langsung.

Rivai (2009) juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan Sunarsi, dkk. (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban sehingga menciptakan suatu kondisi di tempat bekerja.

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang paling dasar dalam mengukur kedisiplinan pegawai, karena biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja yang ada akan kecil kemungkinan untuk melalaikan prosedur kerja karena akan selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan.

3. Tingkat Kewaspadaan tinggi

Pegawai yang memiliki kewaspadaan akan mengarahkan dirinya untuk bertindak hati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

4. Ketaatan pada Standar Kerja

Besarnya tanggungjawab pegawai atas tugas yang telah diberikan kepadanya.

5. Bekerja etis

Tindakan yang tidak sopan atau tindakan yang tidak pantas selama bekerja, hal ini merupakan tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dessler (2016), mendefinisikan kinerja Pegawai sebagai hasil dari kinerja aktual pegawai dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan pegawai. Kinerja pegawai yang diharapkan, prestasi merupakan suatu standar prestasi

yang dibentuk sebagai acuan agar dapat melihat kinerja masing-masing individu pegawai sesuai dengan standar jabatan yang telah ditentukan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja pegawai merupakan salah satu aspek dalam suatu perusahaan yang menjadi perhatian besar para manajer perusahaan. Karena kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang mempengaruhi seberapa besar kontribusinya bagi suatu perusahaan. Kinerja mencerminkan seberapa baik pegawai memenuhi standar suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada pegawai yang terjaga dalam pencapaian kualitas dan kuantitas. Juga merupakan hasil kerja yang menghasikan kualitas dan kuantitas dan dilakukan oleh seseorang pekerja yang setiap perilakunya ditujukan untuk mencapai suatu hasil tertentu.

Menurut Rivai (2009) kinerja adalah bentuk nyata dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Bernardin dan Russel (2003) kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam periode tertentu yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan yang telah dilaksanaka dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.5.2 Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2002), unsur-unsur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai , yaitu:

1. Kualitas kerja meliputi: ketepatan waktu, ketepatan, ketrampilan dan ketepatan sasaran.

2. Kuantitas pekerjaan meliputi: keluaran yang tidak hanya berupa tugas rutin tetapi tugas ekstra atau mendesak.
3. Hubungan kerja meliputi: pergantian pekerjaan, rekan kerja dan kerjasama dengan rekan kerja atau atasan.
4. Ketahanan meliputi: disiplin, inisiatif, loyalitas dan ketaatan pada peraturan yang ditetapkan.

Menurut Robbins (2006), ada enam indikator untuk melakukan pengukuran kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Kualitas; diukur dari persepsi pimpinan dengan melihat kualitas kerja dan kesempurnaan dengan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan dari tiap-tiap pegawai itu sendiri untuk memperoleh hasil akhir.
2. Kuantitas; dalam bentuk jumlah yang dihasilkan, dapat berupa jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; menyelesaikan pekerjaan dalam standar pencapaian waktu tertentu.
4. Efektivitas; dilihat dari tingkat penggunaan sumber daya organisasi dalam menaikkan hasil dari setiap unit.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang pegawai yang menjalankan fungsi kerjanya dengan baik.
6. Komitmen kerja; yang diukur dengan tingkat komitmen kerja terhadap instansi yang mana pegawai tetap bertanggung jawab terhadap organisasi .

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai juga bisa didasarkan pada objektivitas berdasarkan dengan indikator berikut:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target.

3. Bekerja tanpa kesalahan.

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Mapping Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Daftar Mapping Penelitian Terdahulu

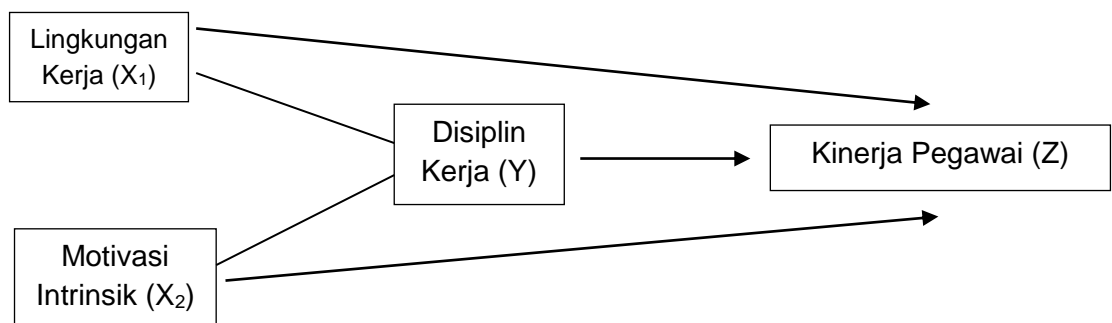
No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, HapZi Ali (2017)	<i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i>	Analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2.	Nyamin Sucipto dan Rusdiaman Rauf (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsi terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, secara langsung disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan

				secara tidak langsung motivasi intrinsik berpengaruh signifikan melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3.	Wawan Prahiawan dan Nopiyana Simbolon (2014)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Abdul Wahet, Suwignyo Widagdo, Agustin Hari Prastyowati (2020)	<i>The Effect of Work Environment, Work Facilities and Work Motivation on Employee Performance at the DPRD Secretariat Bondowoso Regency</i>	Analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Bondowoso.
5.	Ahmad Taufiq (2016)	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

		sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang.		karyawan BPS Kabupaten Magelang.
6.	Denok Sunarsi, Irfan Rizka Akbar, Jasmani, Achmad RoZi, Ahmad Khoiri, Rudi Salam (2021)	<i>Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office</i>	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
7.	Arif Bagus Widodo, Masyhudzulhak Djamil, Ahmad Badawi Saluy (2021)	<i>Effect Of Work Environment And Work Competency On Performance Of Kppu Employees With Work Discipline As Intervening Variable</i>	Analisis Jalur (Path Analysis)	<i>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa KPPU's Work Environment has a positive effect on the Work Discipline of KPPU's employees, KPPU's Work Environment has a positive effect on KPPU's Employee Performance. And The Work Competence of KPPU's employees has a positive effect on the Work Discipline of KPPU's employees</i>

2.7 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, faktor Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Intrinsik (X_2) menjadi variabel independen. Sedangkan Kinerja Pegawai (Z) sebagai variabel dependen. Adapun yang menjadi variabel moderating dari penelitian ini adalah Disiplin Kerja (Y). Maka dari itu, kerangka pikir yang dapat disusun dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu, kerangka teori dan kerangka pemikiran diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis penelitian adalah jawaban atau anggapan sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti dengan menggunakan data yang telah dikumpulkan. Sehingga dibuatlah hipotesis penelitian ini, untuk membuktikan kebenaran dari jawaban sementara tersebut, sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (Y)

Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya baik itu secara fisik maupun non-fisik yang akan berdampak baik atau buruk. Berdasarkan penelitian

yang dilakukan oleh Yudiningsih (2016) diperoleh bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian Ekowati, dkk (2019) juga menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh motivasi intrinsik (X_2) terhadap disiplin kerja (Y)

Motivasi intrinsik dapat memberikan dorongan dalam mengambil tindakan untuk memiliki minat dalam satu bidang sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya dilakukan tanpa harus ada pengaruh dari luar yang akan membuat pegawai menjadi disiplin terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Berdasarkan uraian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2019) dan Taufiq (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

H_2 : Terdapat pengaruh signifikan motivasi intrinsik terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh disiplin kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z)

Disiplin merupakan sikap hidup dan perilaku yang menerima terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi jika melakukan pelanggaran.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo, dkk., (2021); Sucipto dan Rauf (2021); Pristiawati dan Santoso (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_3 : Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Z)

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar pegawai selama menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada gangguan dan tekanan, baik secara fisik

maupun non fisik. Hal itu dapat memengaruhi output dari kinerja pegawai tersebut dan proses dalam mencapai tujuan organisasi sehingga, jika lingkungan kerja baik maka kinerja dari pegawai akan meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, dkk. (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Bratama dan Erianjoni (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄: Terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh motivasi intrinsik (X_2) terhadap kinerja pegawai (Z)

Motivasi intrinsik merupakan kemauan dari dalam diri pegawai yang mengarahkan tenaga dan potensinya untuk bekerja secara produktif. Sehingga, dapat memberikan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Taufiq (2016) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sucipto dan Rauf (2021) dan Fajar (2021) juga menunjukkan bahwa secara langsung motivasi intrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₅: Terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) melalui disiplin kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z)

Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi baik atau buruk terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan

yang tinggi antara disiplin kerja dengan kinerja seseorang. Artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widodo, dkk. (2021) menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung yang bersifat positif dan signifikan antara lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H₆: Terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

7. Pengaruh motivasi intrinsik (X₂) melalui disiplin kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z).

Penelitian yang dilakukan oleh Taufiq (2016) menghasilkan kesimpulan bahwa pegawai yang memiliki motivasi intrinsik dari dalam dirinya sendiri akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dia akan berperilaku disiplin dalam bekerja dan setiap aktivitas yang dilakukan mengarah pada hasil kinerja yang baik. Hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Sucipto dan Rauf (2021) yang menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

H₇: Terdapat pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.