

BAB II
LANDASAN TEORI, PENELITIAN SEBULUMNYA DAN
KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2019:3) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Daryanto (2018:15) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat dengan MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Widodo (2018:2) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengestimasi pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang

tepat agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses kegiatan di dalam perusahaan atau organisasi dari perencanaan hingga pemberhentian untuk mencapai tujuan bersama antara pegawai dan perusahaan.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:10) mengemukakan di dalam tujuan manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi empat tujuan, yaitu sebagai berikut:

- a. Tujuan sosial merupakan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau instansi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- b. Tujuan organisasional merupakan sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi agar mencapai tujuannya.
- c. Tujuan fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan individual merupakan tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam fungsi manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial

Menurut Elbadiansyah (2019:4) mengemukakan fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi manajerial merupakan tugas dalam mengelola manusia secara efektif dan efisien, agar diperoleh sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia dengan singkatan *POAC* yang secara rinci diuraikan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan (*Planning*) merupakan bagian terpenting dari sebuah organisasi atau instansi, oleh karena itu perlu keseriusan dalam proses manajemen. Perencanaan yang berarti penentuan program dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan organisasi, di antaranya mulai dengan menyusun visi dan misi organisasi atau instansi serta dilanjutkan dengan mengatur orang-orang yang dapat ditugasi untuk menangani pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau instansi yang telah direncanakan dalam manajemen. Tugas dari perencanaan di antaranya yaitu, membuat target, membuat rencana kegiatan

yang dibutuhkan untuk pencapaian target mengatur urutan pelaksanaan, menyusun anggaran biaya dan membuat Standar Operasional Pelayanan (SOP) mengenai pelaksanaan kerja.

2) Pengorganisasian (*Organizing*) merupakan alat untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pengorganisasian membagi kegiatan besar menjadi kegiatan kecil dengan cara membagi setiap tugas agar bisa dikerjakan dengan mudah untuk meraih tujuan dari sebuah organisasi atau instansi. Fungsi organisasional harus jelas pembagian tugas dan tanggung jawab pegawai untuk melakukan kegiatan tugasnya masing-masing, pembagian tugas yang dimaksud tergambar dalam struktur organisasi dengan uraian tugasnya masing-masing.

3) Penggerak (*Actuating*) untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan dan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien, maka diperlukan adanya penggerak dari pimpinan atau manajemen, dalam sebuah organisasi yang baik maka penggerak tidak mungkin dilakukan oleh pemimpin atau pimpinan itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi tanggung jawab atau wewenang. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada bawahan sesuai surat dari masing-masing bidangnya.

4) Pengawasan (*Controlling*) agar pekerjaan berjalan dengan baik, maka fungsi pengawasan sangat menentukan, karena sifat

manusia yang cenderung mengabaikan. Fungsi pengawasan harus dijalankan dengan ketat, karena pengawasan adalah untuk mengatur kegiatan supaya kegiatan organisasi atau instansi tersebut dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana. Pengawasan juga berfungsi untuk pengendalian yang maksudnya untuk mencari jalan ke luar atau sebagai pemecah masalah apabila terjadi hambatan dalam pelaksanaan kegiatan.

b. Fungsi Operasional

Menurut Elbadiansyah (2019:6) mengemukakan fungsi operasional dalam mengimplementasikan atau melaksanakan manajemen sumber daya manusia, yaitu dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pengadaan (*Recruitmen*) merupakan langkah-langkah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi atau instansi.
- 2) Pengembangan (*Development*) merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoristik, konseptual dan moral-moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Kompensasi (*Compensation*) merupakan pemberian gaji atau balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi atau instansi tempat ia bekerja.

- 4) Pengintegrasian (*Integration*) merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan korporasi dan kebutuhan pegawai atau sumber daya manusia agar bekerja sama yang serasi dan saling menguntungkan bisa tercapai.
- 5) Pemeliharaan (*Maintenance*) merupakan kegiatan untuk memelihara atau menaikkan kondisi raga, psikis dan kesetiaan pegawai agar mereka tetap bekerja sampai pensiun.
- 6) Pemberhentian (*Separation*) merupakan putusnya hubungan kerja antara pegawai dengan organisasi atau instansi, baik pemutusan disebabkan karena adanya pelanggaran atau karena adanya pelanggaran atau karena sudah memasuki masa purna tugas (berakhirnya masa tugas) dan pensiun.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Siregar (2020:2) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, serta penilaian dari hasil kerja pegawai tersebut dibandingkan dengan sasaran yang sebelumnya telah ditentukan organisasi. Kinerja seorang pegawai merupakan hasil kombinasi dari usaha, kemampuan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja yang telah dilaksanakan.

Menurut Fattah (2019:8) mengemukakan kinerja seorang pegawai adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi atau instansi.

Menurut Doni (2018:49) mengemukakan kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai pada periode tertentu, dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau instansi.

2. Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Sendamayanti (2018:64) mengemukakan tujuan dari adanya penilaian kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan prestasi kerja, terdapatnya penilaian kerja dari pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.
- b. Memberikan kesempatan kerja yang adil, penilaian yang akurat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui penilaian kinerja akan terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d. Penyesuaian kompensasi, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.
- e. Keputusan promosi dan demosi, hasil penelitian kinerja nantinya dapat digunakan sebagai dasar dari pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan pegawai.
- f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
- g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi, kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

3. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja lembaga dicerminkan oleh kinerja pegawainya, berdasar kepada Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adapun dimensi dan indikator dari kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2018:45) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna yang meliputi ketelitian dalam bekerja dan hasil pekerjaan yang memenuhi standar, seperti:

- 1) Kerapian dalam melaksanakan tugas
- 2) Ketelitian dalam melaksanakan tugas sehingga hanya melakukan sedikit kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Kuantitas Pekerjaan

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikannya, misalnya:

- 1) Kecepatan dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Mampu mengatasi pekerjaan setiap harinya sesuai dengan jumlah target yang harus diselesaikan.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dialami dalam suatu pekerjaan, misalnya:

- 1) Kemampuan untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan.
- 2) Kemampuan untuk berkomitmen menyelesaikan pekerjaan.

d. Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain baik atasan maupun rekan kerja dalam organisasi, misalnya:

- 1) Selalu mengambil keputusan dengan cara bermusyawarah terlebih dahulu.
- 2) Mampu bekerja sama dengan tim atau berkelompok.

e. Inisiatif

Kemampuan seseorang untuk memutuskan dan melakukan suatu pekerjaan yang benar tanpa harus diberi tahu, misalnya:

- 1) Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.
- 2) Memberikan ide-ide baru pada saat melakukan musyawarah.

4. Pendekatan Kinerja Pegawai

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, tentunya membutuhkan kinerja yang jelas, karena dari masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut Kasmir (2018:182) mengemukakan dalam praktiknya, kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja organisasi atau instansi secara keseluruhan.

Menurut Rozarie (2018:65) mengemukakan penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, dan pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- b. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- c. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- d. Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan ini cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

5. Faktor dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai

Manusia memiliki peranan besar dalam menentukan suksesnya organisasi. Secara konseptual hasil kerja manusia sering juga sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan berbagai faktor harus dipenuhi.

Menurut Kasmir (2018:189) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
- c. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.
- e. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi/instansi.
- g. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- h. Gaya kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- i. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

- k. Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela organisasi atau instansi di mana tempat ia bekerja.
- l. Komitmen merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2020:335) mengemukakan disiplin kerja merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin dalam berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Muamar (2019:10) mengemukakan pada dasarnya disiplin kerja dalam sebuah lembaga pemerintah mempunyai tujuan untuk mengarahkan para pegawai dengan sejumlah peraturan yang menunjang pencapaian tujuan lembaga tersebut.

Menurut Hasibuan (2019:193) mengemukakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap-sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku di dalam suatu organisasi.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Supomo (2018:139) mengemukakan tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup organisasi/instansi sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi atau instansi yang berlaku.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada organisasi atau instansi.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:94) mengemukakan dimensi dan indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Taat terhadap aturan waktu

- 1) Jam masuk dan jam pulang kerja.
- 2) Jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi atau instansi.

b. Taat terhadap peraturan organisasi/instansi

- 1) Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
- 2) Bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja

- 1) Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.
- 2) Tanggung jawab dalam pekerjaan.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:94) mengemukakan di dalam sebuah organisasi atau instansi terdapat tiga jenis disiplin kerja, di antaranya yaitu sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif

Disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi maka diharapkan adanya pencegahan bagi pegawai untuk tidak berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dihindari.

Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai terletak pada disiplin pribadi para pegawai di organisasi atau instansi.

b. Disiplin Korektif

Disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika terdapat pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi.

Upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat.

Menurut Strauss (2019:95) mengemukakan terdapat empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu sebagai berikut:

- 1) Peringatan Lisan (*Oral Warning*)
- 2) Peringatan Tulisan (*Written Warning*)
- 3) Disiplin Pemberhentian Sementara (*Discipline Layoff*)
- 4) Pemecatan (*Discharge*)

c. Disiplin Progresif

Disiplin yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan akan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan dengan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

5. Faktor dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018:11) mengemukakan terdapat beberapa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja, di antaranya sebagai berikut:

- a. Adanya tujuan yang jelas dari organisasi atau instansi, tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota organisasi atau instansi yang bersangkutan. Kedisiplinan kerja akan

merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap pegawai.

- b. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan, peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkret dan tertulis, sehingga lebih mudah dilaksanakan oleh semua pegawai. Peraturan ini juga mencantumkan sanksi yang pasti bagi para pelanggannya tanpa membedakan satu pegawai dengan pegawai lainnya. Dengan demikian semua pegawai akan taat terhadap peraturan yang telah dicapai.
- c. Perilaku kedisiplinan atasan pegawai akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya, jika atasan selalu taat terhadap peraturan organisasi atau instansi, maka pegawai akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar peraturan, misalkan berulang kali datang ke tempat kerja terlambat atau pulang dari tempat kerja lebih awal, maka pegawai tidak menutup kemungkinan akan melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.
- d. Adanya perhatian dan pengarahan kepada pegawai, atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap pegawai akan menimbulkan kondisi bahwa pegawai merupakan bagian penting dari organisasi atau instansi.
- e. Adanya pengawasan kepada pegawai, tugas yang diberikan kepada pegawai perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk

meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu. Pengawasan yang dilakukan atasan kepada pegawai baik secara berkala maupun pada waktu yang tidak diinformasikan sebelumnya akan menunjang terwujudnya kedisiplinan kerja setiap pegawai.

- f. Adanya penghargaan dan hukuman. Penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. Hukuman merupakan sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- g. Besar kecilnya kompensasi, pegawai akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima sebagai balasan jasa atas hasil kerjanya dinilai memadai atau layak. Sebaliknya jika pegawai menilai kompensasi yang diterimanya kurang layak akan memicu mereka untuk bersikap dan berperilaku yang melanggar peraturan kedisiplinan di organisasi atau instansi.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2018:18) mengemukakan motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Busto (2018:60) mengemukakan motivasi adalah pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena motivasi, bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan, sangat mempengaruhi kerja individu.

Menurut Busto (2018:50) mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak

memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2018:167) mengemukakan motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, di mana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien. Adapun beberapa tujuan motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas pekerjaan.
- g. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- h. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:162) mengemukakan di dalam dimensi dan indikator motivasi dibedakan menjadi tiga dimensi, sebagai berikut:

a. Kebutuhan akan prestasi (*needs of achievement*)

Seseorang termotivasi bila pekerjaan dapat memberikan prestasi kepadanya. Dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan Kreativitas.
- 2) Antusias untuk berprestasi tinggi.

b. Kebutuhan akan afiliasi (*needs of affiliation*)

Mencerminkan pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara dan menghubungkan dengan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antara sesama manusia dalam organisasi. Dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk diterima oleh orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- 3) Kebutuhan akan ikut serta (*sense of participatin*).
- 4) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievment*).

c. Kebutuhan akan kekuasaan (*needs of power*)

Seseorang akan termotivasi bila pekerjaannya dapat memberikan kuasa atau mempengaruhi orang lain. Dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Memiliki kedudukan yang baik.
- 2) Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

4. Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Menurut Aswan (2018:27) mengemukakan terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, di antaranya yaitu sebagai berikut:

- a. Prinsip partisipasi, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
- d. Prinsip pendeglasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip memberi perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Faktor dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Restui (2018:14) mengemukakan motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat dipengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain, sebagai berikut:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup atau untuk mempertahankan hidup, orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau tidaknya, apakah halal atau tidaknya dan sebagainya.
- 2) Keinginan untuk dapat dimiliki atau memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain.
- 4) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Adapun faktor-faktor ekstern tersebut, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kondisi lingkungan kerja merupakan keseluruhan saran dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi organisasi atau instansi untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.
- 3) Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan bekerja mati-matian apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai, oleh sebab itu lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Burhannudin (2019:194) mengemukakan lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Enny (2019:56) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Menurut Afandi (2018:66) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksamaan lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2. Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Siregar (2020:35) mengemukakan tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas pegawai maupun perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja pegawai.

Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja dalam artian sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja saja jangan terlalu berlebihan karena dengan memberikan fasilitas yang berlebihan membuat pegawai merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai yang diharapkan.

3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siregar (2020:103) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi, yaitu sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Merupakan komponen komunikasi yang harus diperhatikan oleh organisasi atau instansi sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman dan tenteram. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai seperti:

- 1) Penerangan yang baik seperti tidak terlalu silau atau tidak terlalu redup.
- 2) Ruang gerak, padatnya tempat dan ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja tenaga kerja dalam melakukan aktivitasnya.

- 3) Suhu yang tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja.
- 4) Keamanan, jika tepat kerja tidak aman maka tenaga kerja akan gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan.
- 5) Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan di tempat kerja, tetapi lebih luas misalnya kamar mandi yang berbau tidak enak dan dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Merupakan komponen non fisik yang berkaitan dengan komunikasi dan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan dan prestasi kerja pegawai.

4. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:69) mengemukakan lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja yang dapat diuraikan, sebagai berikut:

- a. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya

peayanan pegawai meliputi pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan penyediaan tempat ibadah dan lain sebagainya.

- b. Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya. Kondisi ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.
- c. Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya dapat menurunkan produktivitas kerja.

5. Faktor dan Pengaruhnya Terhadap Lingkungan Kerja

Menurut Affandi (2018:66) mengemukakan lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai nyaman dan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik tersebut terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik yaitu lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi pada faktor lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi, sebagai berikut:

- 1) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- 3) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- 4) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Adapun yang dimaksud privasi di sini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- 2) Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti tidak stabilnya suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- 3) Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan organisasi atau instansi tidak sesuai dengan harapan pegawai, apabila ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- 4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin organisasi.
- 5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat

berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, di antaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Menurut Randi (2018:15) mengemukakan penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu digunakan sebagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik dari jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan. Adapun penelitian terdahulu yang dirujuk dijelaskan melalui tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Siska Agustina Dewi, M. Trihudyatmanto/ 2020/ Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Punggelan	Disiplin Kerja: a) Taat terhadap aturan waktu b) Taat terhadap peraturan instansi c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan

No.	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Kabupaten Banjarnegara. Vol. 2, No. 1, Oktober 2020 E-ISSN: 2716-2583.	d) Taat terhadap peraturan lainnya di instansi. Motivasi Kerja: a) Daya pendorong b) Kemauan c) Kerelaan d) Membentuk keahlian e) Membentuk keterampilan f) tanggung jawab g) kewajiban h) tujuan Lingkungan Kerja: a) Penerangan/cahaya b) Temperatur/suhu udara c) Tata warna d) Keamanan e) Bau tidak sedap f) Musik di tempat kerja g) Dekorasi Kinerja: a) Efektivitas b) Otoritas c) Disiplin d) Inisiatif		punggelan (H1 diterima), Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H2 diterima). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan (H3 diterima).
2.	Joyce Sagita Novyanti/2019/ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 105-115 ISSN: 2302-2019.	Motivasi Kerja: a) Motivasi untuk berprestasi b) Motivasi untuk berkuasa c) Motivasi untuk berafiliasi Lingkungan Kerja: a) Kondisi kerja b) Fasilitas kerja c) Peraturan kerja Disiplin Kerja: a) Disiplin waktu	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regensi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.

No.	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		b) Rela menegakkan aturan c) Komitmen dan loyalitas Kinerja: a) Usaha b) Kemampuan c) Persepsi tugas		
3.	Arief Teguh Nugroho/2018/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Karyawan pada CV Anugerah. Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 20 No. 02 – Agustus 2018.	Kepemimpinan: a) Otoriter b) Paternalistik c) Konsultatif d) Partisipatif Motivasi: a) Otoriter b) Paternalistik c) Konsultatif d) Partisipatif e) Penghargaan f) Aktualisasi Diri Loyalitas: a) Komunikasi b) Insentif c) Kesejahteraan d) Keselamatan e) Kesehatan Kerja f) Hubungan Industrial Kinerja: a) Kuantitas b) Kualitas c) Efisiensi d) Standar Kualitas	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regensi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja. 2) Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif. 3) Loyalitas Kerja Memiliki pengaruh terhadap Kinerja dengan arah positif.
4.	Hasrudy Tanjung, Adith Prasetyo Hardita, Zulaspan Tupti/2022 / Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT.	Kepuasan Kerja: a) Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri b) Kepuasan pada pembayaran c) Kepuasan terhadap promosi d) Kepuasan pada supervisor	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regensi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi

No.	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	<p>Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit.</p> <p>p-ISSN : 2301-7775 e-ISSN : 2579-8014 Niagawan Vol 11 No 2 Juli 2022</p>	<p>e) Kepuasan pada rekan kerja</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <p>a) Adanya sikap yang mencerminkan kebutuhan pegawai akan prestasi.</p> <p>b) Kompensasi atau upah dalam bekerja.</p> <p>c) Kerja sama antar pekerja.</p> <p>d) Kondisi kerja yang baik.</p> <p>Kepemimpinan:</p> <p>a) Pemimpin yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan</p> <p>b) Kejelasan pemimpin terhadap pegawai dalam memberikan perintah</p> <p>c) Kepercayaan pemimpin terhadap pegawainya</p> <p>d) Kepedulian pemimpin terhadap pegawainya</p> <p>e) Pemimpin memberikan penghargaan kepada pegawainya</p> <p>f) Pemimpin memberikan teguran pada pegawainya</p> <p>Kinerja:</p> <p>a) Disiplin dalam bekerja</p> <p>b) Kualitas kerja</p> <p>c) Hasil kerja yang diinginkan</p> <p>d) Prestasi kerja</p>		<p>berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai.</p>

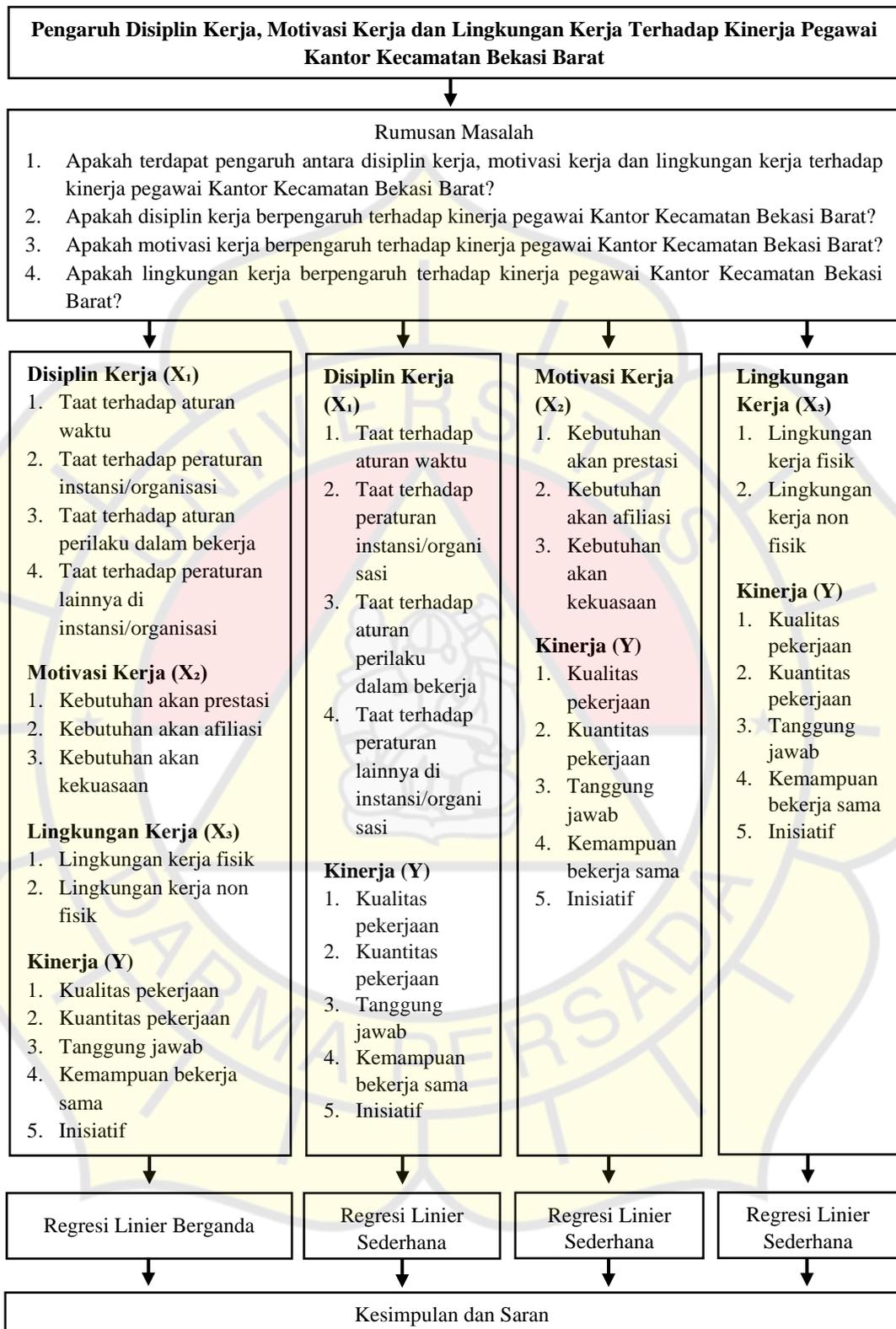
No.	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
5.	<p>Jose Beno, Dody Nata Irawan/2019/ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perindo II Teluk Bayur.</p> <p>Jurnal Saintek Maritim, Volume 20 Nomor 1, September 2019/ISSN : 1412 – 6826/ e-ISSNV: 2623 – 2030.</p>	<p>Motivasi Kerja:</p> <p>a) Kesempatan Berprestasi b) Kesempatan Mengikuti Pendidikan</p> <p>Disiplin Kerja:</p> <p>a) Ketepatan Waktu b) Pelaksanaan Prosedur c) Tingkat Kerapian Berpakaian</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a) Penerangan b) Udara c) Suara Bising d) Keamanan e) Kebersihan</p> <p>Kinerja:</p> <p>a) Kuantitas b) Kualitas c) Tanggung Jawab</p>	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regensi Linier Berganda</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
6.	<p>Maribet Hutagalung, Yuli Triastuti/2019/ Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Abadi Bersama.</p> <p>Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 21 No. 02 – Aug 2019/P-issn 1411 – 710x/ e-ISSN 2620 – 388x.</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a) Lingkungan Kerja Fisik b) Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>Motivasi Kerja:</p> <p>a) Kebutuhan Akan Prestasi b) Kebutuhan Akan Kekuasaan c) Kebutuhan Akan Afiliasi</p> <p>Disiplin Kerja:</p> <p>a) Tujuan Kemampuan b) Ketaatan Standar Kerja c) Ketaatan Peraturan Kerja d) Etika Kerja</p>	<p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Regensi Linier Berganda</p>	<p>Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

No.	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		Kinerja: a) Kuantitas b) Kualitas c) Tanggung Jawab d) Iniatif		

Sumber: disarikan dari berbagai jurnal.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:95) mengemukakan kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran berupa alur berpikir yang sistematis dalam memahami dan memecahkan masalah tertentu yang disadari oleh pendekatan hubungan pengaruh maupun hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Dengan adanya kerangka pemikiran tersebut maka akan lebih mudah untuk dipahami dalam pengambilan kesimpulan. Berikut model kerangka pemikiran penulisan ini:



Sumber: data diolah oleh penulis pada tahun 2023

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2018:63) mengemukakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian hasil dari penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja

pegawai (Y).

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

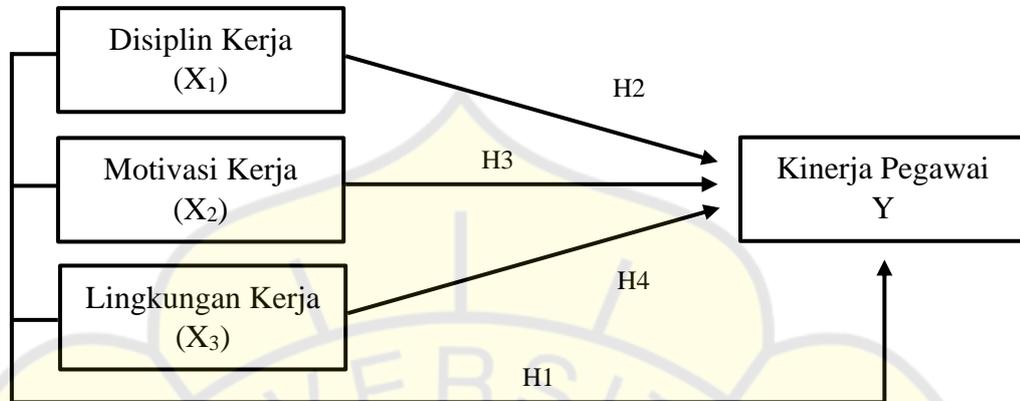
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2018:42) mengemukakan dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Dalam penulisan proposal skripsi ini menggunakan paradigma ganda tiga variabel independen. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar 2.2 sebagai berikut:

Regresi Antar Variabel



Sumber: data diolah oleh penulis pada tahun 2023

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Gambar tersebut menjelaskan mengenai hubungan antara variabel di mana terdapat tiga variabel independen yaitu, disiplin kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃), serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Di mana disiplin kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + bx$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen

α : Konstan (tetap)

b : Koefisien Regresi (variabel X)

X : Variabel Independen

Berikutnya disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen

α : Konstanta (Nilai Y apabila $X_1 X_2 X_3 = 0$)

X_1 : Variabel independen (Disiplin Kerja)

X_2 : Variabel independen (Motivasi Kerja)

X_3 : Variabel independen (Lingkungan Kerja)

b_1 : Koefisien Disiplin Kerja

b_2 : Koefisien Motivasi Kerja

b_3 : Koefisien Lingkungan Kerja.