

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi sangat diperlukan karena tingkat kerja memberikan *output* yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kinerja merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

Kinerja (*Performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya bila individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan, berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu. Karena tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Mahsun, 2013:25).

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Kinerja dalam kamus besar bahasa

Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan (Poerwadarminta, 2010:438).

Menurut Lijan kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2016:481).

Hal serupa menurut Wibowo (2013:7) bahwa Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Priansa (2016:269) kinerja yaitu tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, diungkapkan oleh Hasibuan (2012:94) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil penilaian dari seorang pimpinan dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja diatas, Kinerja adalah suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, selain itu kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik, tentu lebih dapat diharapkan pencapaian tujuannya berhasil, dibandingkan dengan pegawai yang kinerjanya buruk.

b. Kinerja Pegawai

Menurut Dessler (2015:342) kinerja pegawai merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja pegawai dapat menggunakan indikator: (1) kuantitas, seberapa banyak pencapaian hasil kerja sesuai dengan perencanaan; (2) kualitas, seberapa baik mutu hasil kerja yang dicapai; (3) biaya, berapa banyak alokasi biaya hingga hasil kerja tercapai; (4) ketepatan waktu yang diperlukan agar sasaran kerja sesuai dengan perencanaan. Menurut Stoner (2011:88), kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi. Dan Menurut Ruky (2013:56), kinerja pegawai merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian pekerjaan yang diminta.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja pegawai di atas, maka kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai baik secara kualitatif maupun kuantitatif dari fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu di tempat kerja. Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi dengan menggunakan kemampuan yang diukur berdasarkan pelaksanaan tugas yang sesuai uraian tugasnya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, menurut Priansa (2016:270) pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang

berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2013:94).

Menurut Fahmi (2014:237):

Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi) Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Berdasarkan keseluruhan definisi di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yaitu kemampuan dan minat, penerimaan seorang karyawan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi faktor-faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai.

d. Indikator Kinerja

Untuk mengetahui sejauh mana kualitas dan kuantitas kinerja pegawai, maka organisasi/instansi perlu mengukur kinerja pegawai. Untuk mengukur kinerja pegawai, dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja pegawai pula. Banyak persepsi yang

menjelaskan mengenai indikator kinerja pegawai. Adapun indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas yaitu berhubungan dengan ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
- 2) Kuantitas yaitu berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu (Edison, 2016:95).
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri. Kemandirian menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai (Priansa, 2016:271).

Sementara itu, indikator kinerja pegawai menurut Guritno dan Waridin (2005: 63-74), adalah sebagai berikut:

- 1) Mampu meningkatkan target pekerjaan.
- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

kemudian, Menurut Robbins (2012:172) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan kerja

Kemampuan pegawai dalam menguasai seluk beluk pekerjaannya serta mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik.

- 2) Kerajinan

ketekunan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan.

- 3) Kepatuhan kerja

Kepatuhan seorang pegawai terhadap prosedur pekerjaan dan perintah pimpinan.

- 4) Kualitas pekerjaan

Kesempurnaan hasil pekerjaan, kerapihan, kebenaran prosedur kerja, ketelitian dan kecepatan kerja.

- 5) Hubungan kerjasama

Mutu hasil pekerjaan yang memerlukan kerjasama serta kemampuan dalam bekerjasama.

6) Prakarsa atau inisiatif

Kemampuan menggabungkan pikiran dan usaha, serta berusaha memulai pekerjaan tanpa diminta.

7) Kepemimpinan

Kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan tugasnya serta mampu atau sanggup membimbing, mendorong dan menjadi teladan bawahannya.

8) Tanggung jawab

Berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik, tepat waktu dan dapat bekerjasama dengan selaras serta jujur dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas, indikator kinerja dapat ditetapkan berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, efektivitas dalam memaksimalkan SDM yang ada, serta kemandirian pegawai dalam bekerja.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Pelaksanaan kinerja pegawai memberikan bentuk manfaat, bagi organisasi/ instansi maupun pegawai itu sendiri. Bagi organisasi/ instansi yang sudah berjalan dengan secara baik dan profesional, pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Penilaian kinerja merupakan salah fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas yang diberikan kepada pegawainya. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh pegawainya. Menurut Priansa (2016:345), bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1) Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.

2) Keputusan Penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang. Maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya. Bagi karyawan yang memiliki kinerja baik tentu akan dikembangkan dibagian lain. Artinya karyawan semacam ini tentu

akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, sehingga dipindahkan ke bagian atau unit lain.

3) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil penilaian kerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier atau demosi.

4) Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahlian.

5) Penyesuaian Kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6) Inventori Kompetensi Karyawan

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data dan informasi tentang kinerja karyawan ini dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karier, mutasi, atau rotasi karyawan.

7) Komunikasi Efektif antara Atasan dan Bawahan

Hasil penelitian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektifitas komunikasi antara atasan atau bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

8) Budaya Kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja seandainya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktifitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

9) Menerapkan Sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja telah diterima karyawan.

Sanksi teringan biasanya dalam bentuk teguran agar tidak mengulangi perbuatan dan sanggup meningkatkan kinerjanya dimasa depan. Sanksi kedua dapat diberikan dalam bentuk tidak memperoleh kesempatan peningkatan karier maupun kompensasi, ketiga sanksi yang diberikan dipindahkan ke unit atau bagian lain.

f. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mutlak dilakukan untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai setiap pegawai. Hal ini untuk mengetahui apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi/ instansi untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya (Hasibuan, 2012:87).

Penilaian kinerja ini merupakan bentuk perhatian dari atasan sehingga mendorong pegawai untuk bergairah dalam bekerja, dengan catatan proses penilaian dilakukan dengan jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut penilaian kinerja ini memungkinkan pegawai untuk dipromosikan atau dikembangkan.

Kinerja merupakan sasaran penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, tidak mudah mencapai kinerja yang optimal, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Untuk ini penilaian kinerja perlu dilakukan. Menurut Siswanto (2010:231) bahwa penilaian kinerja adalah suatu

kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia untuk menilai kinerja dengan uraian deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu. Hasibuan (2012:87) menyatakan bahwa penilaian prestasi merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Menurut Simamora (2010:46), penilaian kinerja adalah proses untuk mengukur karyawan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Darmawan (2013:178) menambahkan kegiatan penilaian kinerja difokuskan pada usaha mengungkapkan kekurangan dalam bekerja untuk memperbaiki dan kelebihan bekerja untuk dikembangkan agar setiap yang bersifat nyata dapat diukur.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil kinerja. Sasaran yang menjadi obyek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala (Rivai, 2004:309).

Menurut Rivai (2009:312) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
- 5) Meningkatkan motivasi kerja.
- 6) Menerapkan dan mengembangkan kompetensi pekerjaan.
Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah

Penilaian perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural. Jadi dapat ditarik kesimpulan indikator-indikator kinerja menurut PP Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil meliputi:

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) terdiri:

- 1) Kuantitas merupakan ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai.
- 2) Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.

- 3) Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai dan norma dan etika dalam organisasi.
- 4) Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan Pegawai Negeri Sipil untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang, ataupun golongan.
- 5) Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna sebesar-besarnya.
- 6) Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan.

Berdasarkan uraian di atas, yang dimaksud kinerja (*performance*) dalam penelitian ini adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam dimensi sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. (Nitisemito,2001:183). Sedangkan Menurut (Sedarmayanti, 2001:1), bahwa lingkungan kerja yang dimaksud adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai suatu kelompok dengan factor yang mempengaruhinya baik fisik maupun non fisik.

Menurut Mangkunegara (2010:337), suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai BPKAD prov.Sumsel, berupa kondisi dan suasana yang ada baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut (Nawawi, 2003: 226), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja dapat berbentuk kondisi fisik (kondisi kerja)

Kondisi fisik (kondisi kerja) adalah kemampuan mengatur dan memelihara ruang kerja agar selalu rapi, sehat dan bersih sehingga menjadi tempat kerja yang menyenangkan dan membetahkan

2) Kondisi kerja non fisik (iklim kerja)

Berkenaan dengan suatu keadaan yang terbentuk berdasarkan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan yang dirasakan menyenangkan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009:28), indikator-indikator lingkungan kerja yang diambil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam

melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bau disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi

kepekaan penciuman. Pemakaian “aircondition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM) dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari (Nitisemito dan Sedarmayanti, 2009:28), tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai tersebut dalam bekerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam Bahasa Inggris, disciple memiliki arti penganut, pengikut atau murid. Sementara dalam bahasa latin, diciplina berarti latihan atau pendidikan, pengembangan tabiat, dan kesopanan. Menurut Sinambela (2012:153) mengemukakan, hakikatnya disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Barnawi dan Arifin (2017:110) bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.

Hal ini diungkapkan oleh Subari (2014:104) bahwa disiplin merupakan kepatuhan terhadap suatu peraturan dengan kesadaran sendiri untuk terciptanya tujuan itu. Kepatuhan disini bukan hanya patuh karena adanya tekanan-tekanan dari luar, melainkan kepatuhan yang didasari oleh adanya kesadaran tentang nilai dan pentingnya peraturan-peraturan dan larangan tersebut.

Disiplin adalah latihan pikiran, perasaan, kehendak dan watak, latihan pengembangan dan pengendalian perasaan, pikiran, kehendak dan watak untuk melahirkan ketaatan dan tingkah laku yang teratur (Sukarna, 2012:90).

Prihantoro (2015:19) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab,

dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi.

Sedangkan menurut Hutami (2020:15) menjelaskan bahwa disiplin merupakan kontrol diri dalam mematuhi aturan baik yang dibuat oleh diri sendiri maupun di luar diri baik keluarga, lembaga pendidikan, masyarakat, bernegara maupun beragama.

Disiplin pada hakikatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Sebaliknya, disiplin yang tidak bersumber dari kesadaran hati nurani akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak akan bertahan lama.

Keberhasilan dalam suatu usaha atau dalam mencapai cita-cita akan tergantung kepada sikap disiplinnya. Orang yang berdisiplin akan berperilaku apa yang seharusnya diperbuat, tidak mengada-ada, tidak dilebih-lebihkan tetapi juga tidak dikurangi dari keadaan yang sebenarnya. Diam tepat pada pijakannya, melangkah tepat gerakannya, melaju sesuai arahnya. Sikap disiplin dapat dilakukan untuk setiap perilaku, seperti disiplin dalam belajar, disiplin dalam beribadah, disiplin dalam bekerja, dan disiplin dalam beraktivitas lainnya. Dari definisi diatas, menunjukkan kedisiplinan merupakan ketaatan dan kepatuhan pada peraturan yang dilakukan dengan rasa senang hati, bukan karena dipaksa atau terpaksa.

b. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Merujuk pada sejarah orde baru berbagai permasalahan pemerintahan banyak bermunculan, dimana kekuasaan tertinggi tidak berada pada tangan rakyat melainkan berada pada penguasa birokrasi yang mengakibatkan rakyat tidak dilibatkan dalam mengawasi jalannya birokrasi pemerintahan. Penguasa orde baru juga menyalahgunakan kekuasaannya untuk mengatur dan menguasai birokrasi pemerintahan yang berkewajiban memihak pada penguasa.

Birokrasi pemerintahan seharusnya memiliki unsur ideal sesuai yang dikemukakan oleh Aristoteles, suatu negara yang baik adalah negara yang diperintah dengan konstitusi dan berkedaulatan hukum. Ada 3 (tiga) unsur dari pemerintahan yang berkonstitusi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemerintahan dilaksanakan untuk kepentingan umum.
- 2) Pemerintahan dilaksanakan, bukan hukum yang dibuat secara sewenang-wenang yang menyampingkan konvensi dan konstitusi.
- 3) Pemerintahan berkonstitusi berarti pemerintahan yang dilaksanakan atas kehendak rakyat, bukan paksaan-paksaan tekanan yang dilaksanakan pemerintahan despotik (Ridwan, 1994:2).

Birokrasi pemerintahan sendiri bertumpu pada aparatur-
aparatur sipil negara yang memiliki peran penting dalam menjalankan pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Konsep

aparatur sipil negara tercantum pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 ayat 1, Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pengertian tersebut dapat disederhanakan dengan menggolongkan kategori pegawai yang termasuk dalam Aparatur Sipil Negara, yakni:

- 1) Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- 2) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Mencermati hal tersebut perlu dibedakan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, walaupun keduanya sama-sama termasuk pada Aparatur Sipil Negara namun ada beberapa hal yang membedakan keduanya. Hak Pegawai Negeri Sipil berbeda dengan hak Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja karena status kepegawaian yang berbeda pula. Pegawai Negeri Sipil berhak atas:

- 1) Gaji, tunjangan, dan fasilitas
- 2) Cuti
- 3) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
- 4) Perlindungan, dan
- 5) Pengembangan kompetensi

Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mempunyai kewajiban yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5

Tahun 2014, dan larangan serta sanksi administratif yang juga diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, kewajiban Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut:

- 1) Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah.
- 2) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
- 3) Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
- 4) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.
- 6) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik dalam maupun diluar kedinasan.
- 7) Menyimpan rahasia jabatan serta hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja PNS merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh peraturan-peraturan yang mengikatnya. Peraturan

dibuat untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Barnawi dan Arifin (2017:117) bahwa disiplin pegawai terjadi disebabkan oleh beberapa faktor eksternal yaitu.

1) Kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para pegawai cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan kepada organisasi. Apabila para pegawai memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang.

2) Keteladanan pimpinan

Keteladanan pemimpin sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan di organisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit menegakkan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu pimpinan atau atasan harus dapat menjadi contoh bagi para pegawai atau bawahan jika menginginkan disiplin kerja pegawai sesuai dengan harapan.

3) Aturan yang pasti

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman pegawai dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku pegawai. Setiap pegawai tidak akan percaya pada aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti adalah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman pegawai dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

4) Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan

Apabila terjadi pelanggaran disiplin kerja, pimpinan instansi atau organisasi kerja harus memiliki keberanian untuk menyikapinya sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Pimpinan tidak boleh bertindak diskriminasi dalam menangani pelanggaran disiplin kerja.

5) Pengawasan pimpinan

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan pegawai melanggar peraturan. Pengawasan sangat penting mengingat sifat dasar manusia yang ingin bebas tanpa terikat oleh aturan.

6) Perhatian kepada para Pegawai

Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh pegawai ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh Pimpinan. Pimpinan yang suka memberikan perhatian kepada pegawainya akan menciptakan kehangatan hubungan kerja antara atasan dan bawahannya. Pimpinan yang semacam itu akan dihormati dan dihargai oleh para pegawai. Pegawai yang segan dan hormat kepada pimpinannya akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya yaitu disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

- 7) Kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam sekolah akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Perlu dikembangkan kebiasaan positif untuk mendukungnya tegaknya aturan di sekolah.

Hutami (2020:15) menjelaskan bahwa perkembangan disiplin dipengaruhi oleh hal-hal berikut.

- a) Pola asuh dan kontrol yang dilakukan oleh orang tua terhadap perilaku, pola asuh orang tua mempengaruhi anak berpikir, berperasaan, dan bertindak. Orang tua yang dari awal mengajarkan dan mendidik anak untuk memahami dan mematuhi aturan akan mendorong anak untuk mematuhi aturan.

Pada sisi lain anak yang tidak pernah dikenalkan pada aturan akan berperilaku tidak beraturan.

- b) Pemahaman tentang diri dan motivasi pemahaman terhadap siap diri, apa yang diinginkan diri dan apa yang dapat dilakukan oleh diri sendiri agar hidup menjadi lebih nyaman, menyenangkan, sehat dan sukses membuat individu membuat perencanaan hidup dan mematuhi perencanaan yang dibuat.
- c) Hubungan sosial dan pengaruhnya terhadap individu relasi sosial dengan individu maupun lembaga sosial memaksa individu memahami aturan sosial dan melakukan penyesuaian diri agar dapat diterima secara sosial. Jika dalam suatu masyarakat berkembang.

d. Prinsip-Prinsip Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Menurut Sinambela (2012:246) terdapat tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin kerja yaitu:

1) Prosedur dan kebijakan yang pasti

Pimpinan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap berbagai keluhan pegawai. Hal ini akan mendorong pertumbuhan disiplin kerja pegawai di kantor.

2) Tanggung jawab kepengawasan

Tanggung jawab kepengawasan harus diperhatikan baik-baik. Untuk menjaga disiplin kerja pegawai, perlu ada pengawasan yang

memiliki otoritas dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan. Sebelum memberikan teguran, biasanya pengawas berkonsultasi terlebih dahulu dengan atasannya.

3) Komunikasi berbagai peraturan

Para pegawai hendaknya memahami peraturan dan standar disiplin serta konsekuensi pelanggarannya. Setiap pegawai hendaknya memahami secara penuh kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur disiplin.

4) Tanggung jawab pemaparan bukti

Setiap pegawai haruslah dianggap tidak bersalah sampai benar-benar ada bukti bahwa pegawai tersebut dinyatakan bersalah. Hukuman baru bisa dijatuhkan apabila bukti-bukti telah terkumpul secara meyakinkan.

5) Perlakuan yang konsisten

Konsistensi peraturan merupakan salah satu prinsip yang penting, tetapi sering diabaikan. Segala peraturan dan hukuman harus diberlakukan secara konsisten tanpa diskriminasi.

6) Pertimbangan atas berbagai situasi

Konsistensi pemberlakuan peraturan bukanlah berarti memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik. Besarnya hukuman perlu mempertimbangkan berbagai faktor. Situasi di

lapangan dan fakta-fakta yang menggambarkan pelanggaran patut menjadi pertimbangan dalam memberi hukuman.

7) Peraturan dan hukuman yang masuk akal

Peraturan dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal. Peraturan dan hukuman yang masuk akal akan membuat orang mudah menerimanya. Hukuman hendaknya wajar. Hukuman berat yang diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran ringan justru akan menciptakan perasaan tidak adil di antara pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, yang dimaksud disiplin kerja dalam penelitian ini adalah segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi dengan dimensi sikap atau perlakuan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab, dan loyalitas pegawai.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138).

Menurut (Hasibuan, 2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberiandaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal.

Menurut McClelland, dalam (Anwar Prabu, 2011:94), motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Sedangkan menurut (Veithzal Rivai, 2011:837), motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dengan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang yang memiliki keinginan.

b. Prinsip-prinsip dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut (A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:61), diantaranya yaitu:

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian 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.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, agar para pegawai bermotivasi dalam bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.

c. Prinsip-prinsip dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut (A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:61), diantaranya yaitu:

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian 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.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, agar para pegawai bermotivasi dalam bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.

d. Teori Motivasi Menurut Para Ahli

Menurut (Anwar Prabu, 2009:63), teori motivasi dapat digategorikan dalam 3 kelompok yaitu:

1) Teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*).

Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan/kegiatan.

2) Teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*)

Teori ini tidak hanya menekankan pada faktor yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana pegawai termotivasi.

3) Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcemet theory*).

Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan.

Menurut (Herzberg dalam Malayu Hasibuan, 2006:108), menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi pegawai yaitu:

Hal-hal yang mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.

- 1) Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lainnya.
- 2) Pegawai kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Teori Motivasi Berprestasi (McClelland dalam Anwar Prabu, 2011:94), McClelland mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kemampuan, yaitu:

- 1) *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi),
- 2) *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan),
- 3) *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

David McClelland dalam (Anwar Prabu, 2009:68), mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu:

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko dan memiliki tujuan yang realistik.
- 3) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
- 4) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 5) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

e. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut (Sofyandi dan Garniwa, 2007 :102), terdiri dari:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*) kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*). Apabila kebutuhan fisiologis

relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

- c. Kebutuhan sosial (*Social-need*) jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*) kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*) aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang

mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya. Motivasi pegawai adalah memberi daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya mencapai kepuasan. (Melayu S.P Hasibuan, 2005:146).

Berdasarkan uraian diatas, yang dimaksud Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi merupakan Kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal (Anwar Prabu, 2011:94).

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Pada dasarnya dalam sebuah penelitian tidak ada penelitian yang sama sekali baru, pasti selalu ada keterkaitan dengan penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini selain didukung oleh teori-teori seperti yang telah dipaparkan, juga perlu didukung oleh penelitian yang relevan. Penelitian-penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu mengenai variable lingkungan kerja, Disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Yang Relevan

No	Nama/Tahun/ Judul	Perbedaan	Persamaan	Kesimpulan
1	Sidik Priadana, Iwan Ruswandi, (2013), Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Impikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat.	-motivasi kerja -kepuasan kerja	-kemampuan kerja -kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pegawai berada dalam kategori cukup baik, sedangkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja berada dalam kategori baik.
2	Karsini, Patricia Dhiana Paramita dan Maria Magdalena Minarsih (2016) Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Dinas	-semangat kerja -kepuasan kerja	-disiplin kerja -kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan semakin baik semangat kerja dan disiplin kerja pegawai, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan akan berdampak pada kinerjanya.
3	Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang Ni Luh Sekartini, 2016, Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa.	-motivasi kerja -kepuasan kerja	-disiplin Kerja. -kemampuan kerja -kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Kemampuan kerja pengaruh negative&signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2). Kemampuan kerja berpengaruh negative&signifikan terhadap kinerja, 3). Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, 4). Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, 5). Motivasi kerja berpengaruh positif

				signifikan terhadap kepuasan kerja. 6). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Gandhy Prahsetyo Wibowo, 2019 Analisa Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja PNS melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (studi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kab.Bondowoso.	-motivasi	-disiplin kerja -kemampuan kerja -kinerja pegawai	1). Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Motivasi 2). Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Motivasi 3). Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai 4). Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai 5). Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai 6). Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi 7). Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif tetapi Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi.
5	Andi Eldi Indra Malka, Abdul Rahman Mus dan Muchtar Lamo, 2020 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	-motivasi Kerja	-disiplin kerja -kemampuan kerja -kinerja Pegawai	disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

6	(Lestary & Harmon, 2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	-objek penelitian -jumlah sampel	-Lingkungan kerja -kinerja	Terdapat Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y=40.404+0,438X$. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi <i>Detail Part Manufactur</i> Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	(Budianto & Katini, 2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta	-objek penelitian -jumlah sampel	-Lingkungan kerja -kinerja	hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.
8	S (Herawati & Ranteallo, 2019) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT RPJ	-objek penelitian -jumlah sampel	-Lingkungan kerja -disiplin	bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT RPJ, sebesar 76.8%

				dan sisanya sebesar 23.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisa dalam penelitian ini.
9	(Megawati, 2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT Sinar Sosro Malang	-objek penelitian -jumlah sampel	-Lingkungan kerja -disiplin -kinerja pegawai	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi hasil hipotesis kedua, lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, artinya disiplin tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
10	(Pratiwi & Listyorini, 2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan bagian Produksi Cv Aneka Ilmu Sayung Kabupaten Demak	-objek penelitian -jumlah sampel	-Lingkungan kerja -disiplin -kinerja pegawai	Berdasarkan Analisis Data Penelitian Dapat Disimpulkan Bahwa : (1) Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja, (2) Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja, (3) Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, (4) Kompensasi Berpengaruh Positif

				<p>Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, (5)</p> <p>Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, (6)</p> <p>Lingkungan Kerjaitidak Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja, (7)</p> <p>Kompensatidak Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja.</p>
--	--	--	--	---

C. Kerangka Penelitian

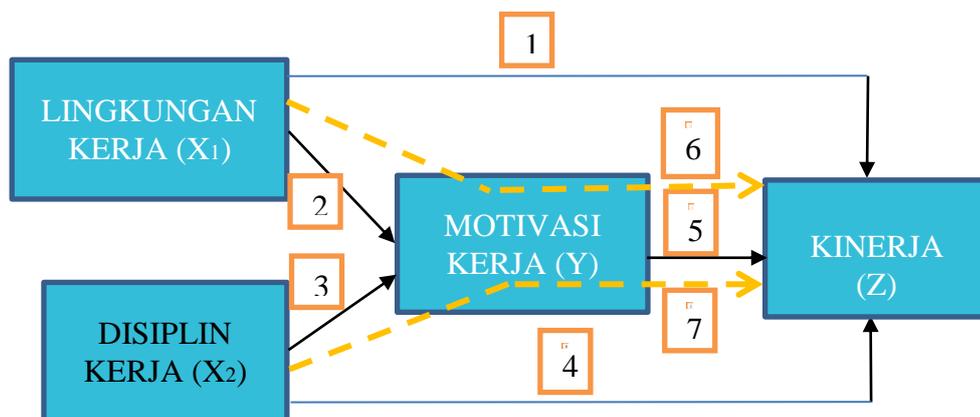
Kerangka penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti. Proses teoritis berkaitan dengan kegiatan untuk menjelaskan masalah dengan teori yang relevan, serta

menyusun kerangka teoritis/kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian.

Pada era globalisasi saat ini ketika kemajuan IPTEK semakin pesat, hal ini juga berimbas pada pentingnya seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) meningkatkan kinerja dan kemampuan mereka sehingga terwujud keprofesionalan yang mantap. Seorang pegawai dituntut untuk mampu menghasilkan kinerja yang inovatif, kreatif, dan menarik serta untuk beraktivitas secara aktif.

Rendahnya kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan beberapa faktor internal yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, untuk memperjelas Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan maka kerangka konseptual yang dibuat oleh peneliti dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Arikunto (2013:110) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Apabila peneliti telah mendalami permasalahan penelitiannya dengan seksama serta menetapkan anggapan dasar, maka lalu membuat suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji (di bawah kebenaran). Inilah hipotesis peneliti harus berpikir bahwa hipotesisnya itu dapat diuji.

Berdasarkan konsep tentang hipotesis dan kerangka konseptual yang dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan
4. Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
5. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

6. Diduga Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang di mediasi oleh Motivasi Kerja.
7. Diduga Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang di mediasi oleh Motivasi Kerja.