

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang diikuti dari beberapa jurnal pendukung.

**Tabel 2.1**  
**Tabel Perbedaan dan Persamaan**  
**Penelitian Terdahulu Dengan Sekarang**

No	Nama/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pantungan, dkk (2017), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kendahe Kabupaten Kepulauan Sangihe	Motivasi Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Variabel motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai  Metode penelitian kuantitatif	Objek penelitian, lokasi penelitian, menggunakan 2 variabel X tambahan yang berbeda.
2	Fetra Talita (2017), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Babat Kecamatan	Motivasi Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Diketahui Hasil Variabel motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan.	Membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai	Objek penelitian, lokasi penelitian, menggunakan 2 variabel X tambahan yang berbeda.

	Penukal Kabupaten Pali			Metode penelitian kuantitatif	
3	Pratama & Wismar'ain (2018), Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Terdapat pengaruh hubungan positif antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan dan parsial	Membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Metode penelitian kuantitatif	Objek penelitian, lokasi penelitian, menggunakan 2 variabel X tambahan yang berbeda.
4	Hafis Laksana Nuraldy (2020), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangung Jaya Persada Di Jakarta	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil pengaruh simultan dan parsial terdapat hubungan pengaruh positif antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Tentang motivasi dan lingkungan kerja Metode penelitian kuantitatif	Objek penelitian, lokasi penelitian, menggunakan 2 variabel X tambahan yang berbeda.
5	Pangarso dan Susanti (2016), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.	Disiplin kerja (X), Kinerja Pegawai (Y)	Hasilnya variabel disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Membahas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Metode penelitian kuantitatif	Objek penelitian, lokasi penelitian, menggunakan 2 variabel X tambahan yang berbeda.
6	Dwi Putri Cahyaningtias (2018),	Motivasi kerja (X), Kinerja	Hasilnya variabel motivasi kerja	Membahas tentang pengaruh	Objek penelitian, lokasi

	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya	Karyawan( Y)	berpengaruh signifikan sebesar 61,1% terhadap kinerja karyawan	motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Metode penelitian kuantitatif	penelitian, menggunakan 2 variabel X tambahan yang berbeda.
7	Ferisman Gulo (2019), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan	Disiplin kerja (X), Kinerja Pegawai (Y)	Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Membahas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Metode penelitian kuantitatif	Objek penelitian, lokasi penelitian, menggunakan 2 variabel X tambahan yang berbeda.
8	Agustinus Setyawan (2018), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam dan Karimun)	Motivasi karyawan (X1), Pengambanan karyawan (X2), Motivasi Karyawan (X3), Lingkungan kerja (X4), Sistem penghargaan (X5) Kepuasan karyawan (X6), Perilaku karyawan	Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi karyawan, Pengambanan karyawan, Motivasi Karyawan, Lingkungan kerja, Sistem penghargaan karyawan, Perilaku karyawan, Gaya Kepemimpinan	Membahas tentang kinerja pegawai Metode penelitian kuantitatif	Objek penelitian, lokasi penelitian, menguji pengaruh antar variabel

		(X6), Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai (Y)			
9	Kevin Arasy Ramadhan (2018), Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Finnet Indoneisa)	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil pengaruh simultan terdapat 31% pengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara parsial terdapat hubungan pengaruh positif antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Tentang motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja  Metode penelitian kuantitatif	Objek penelitian, lokasi penelitian

Dapat dilihat pada tabel 2.1 dapat disimpulkan dari penelitian terdahulu bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Penulis berharap bahwa penelitian yang dilakukan kembali oleh peneliti pun memperoleh hasil yang sesuai dengan penelitian terdahulu atau jurnal yang sudah ada agar dapat memberikan kontribusi pada penelitian selanjutnya.

## 2.2. Landasan Teori

### 1. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau berperilaku (Notoatmodjo, 2012). Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior* = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja (Winardi, 2011). Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Titisari, 2014).

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, baik dari diri sendiri ataupun dari luar individu.

#### **b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

- a) Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja :
  - (a) Lingkungan kerja yang menyenangkan yaitu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
  - (b) Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta

keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

- (c) Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.
  - (d) Adanya penghargaan atas prestasi, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.
  - (e) Status dan tanggung jawab, status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.
  - (f) Peraturan yang berlaku, bagi perusahaan yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.
- b) Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
- (a) Keinginan untuk dapat hidup.
  - (b) Keinginan untuk dapat memiliki.
  - (c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
  - (d) Keinginan untuk berkuasa.

**c. Fungsi Motivasi Kerja**

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, Fungsi tersebut adalah:

- a) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
- b) Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

#### **d. Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu :

- a) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, 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. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- d) 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.

e) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan pemimpin.

**e. Tujuan Motivasi Kerja**

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Fitri, 2012).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Hasibuan (2014) mengungkapkan bahwa :

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tuganya.

**f. Teori-Teori Motivasi Kerja**

a) Teori McClelland



Mengatakan bahwa teori berfokus pada tiga kebutuhan, pencapaian, dan hubungan. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut (Robbins, 2012) :

- (a) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) : Dorongan untuk melebihi mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- (b) Kebutuhan kekuatan (*need for power*) : Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- (c) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

#### **b) Teori Herzberg**

Teori ini mengatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bertugas pekerjaannya yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik (Titisari, 2014).

- (a) Faktor intrinsik seperti prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri.
- (b) Faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, keamanan kerja.

#### **c) Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)**

Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan/tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi/ terpuaskan tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul sebagai kebutuhan baru, yang mungkin saja sama dengan sebelumnya.

Maslow dalam teorinya menyetengahkan tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu

kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan selalu bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi yaitu :

- (a) Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan seks.
- (b) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- (c) Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*).
- (d) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- (e) Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

#### **d) Teori Robbins**

Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan atau dari lingkungan kerja serta adanya dasar untuk memenuhi rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan di lakukan dalam organisasi. Seperti di indikator berikut ini; prestasi, tanggung jawab, disiplin, pelayanan, keaktifan pemimpin.

#### **g. Bentuk – Bentuk Motivasi Kerja**

Menurut Siswanto (2015) bentuk motivasi kerja pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:

a) Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Uang telah dihubungkan dengan naluri yang paling fundamental dan mungkin di antara naluri biologis yang lain. Makan bukan merupakan hal yang luar biasa, kompensasi berupa uang telah mengembangkan reputasinya sebagai stimulus yang mujarab.

b) Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan yang dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kinerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja.

c) Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang

efektif.

d) **Kebajikan**

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai satu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Kedisiplinan**

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. (Fahmi, 2016:65).

Disiplin merupakan suatu perilaku patuh dan taat terhadap aturan-aturan norma-norma yang berlaku. Kepatuhan dan ketaatan itu benar-benar dilandasi oleh adanya kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab yang diberikan kepadanya bukan karena takut atau dipaksa. Disiplin harus berbasis pada (1) Kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab (2) Kesiapan menerima sanksi jika terjadi pelanggaran (3) Pengabdian rela berkorban untuk mencapai tujuan (Prawironegoro dan Utari, 2016:116).

Prawironegoro dan Utari (2016:116) menjelaskan disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Penekanan disiplin menurut penjelasan ini adalah pada penciptaan situasi atau suasana yang kondusif sehingga

memungkinkan karyawan melakukan aktivitas yang sesuai norma dan aturan organisasi.

#### **b. Pengertian Disiplin Kerja**

Pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan (Rivai, 2010:825).

Sutrisno, (2014:86), Menyatakan bahwa disiplin kerja adalah “Kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2014:112).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

#### **c) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin**

Sutrisno (2014:89) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

- (a) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai akan mematuhi peraturan yang

berlaku, jika ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan apa yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- (b) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam disiplin organisasi atau instansi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya baik melalui ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- (c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam suatu instansi atau organisasi, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.
- (d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Apabila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan atas hukuman yang pantas sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
- (e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi perlu adanya pengawasan dari seorang pemimpin, dimana pemimpin tersebut diharap dapat mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
- (f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain
- (g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

**d) Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2014:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- (a) Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya *axas the right man in the right place and the right man in the righ tjob*.
- (b) Teladan pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahanpun mempunyai disiplin yang baik pula.

- (c) Balas Jasa, Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan- kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
- (d) Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
- (e) Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.



- (f) Sanksi hukuman, hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat ,karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.
- (g) Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.
- (h) Hubungan kemanusiaan, Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang baik diantara semua karyawan.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Soejono (2002:67) adalah sebagai berikut:

- (a) Ketaatan karyawan terhadap prosedur kerja
- (b) Ketaatan karyawan terhadap arahan atasan
- (c) Ketepatan waktu
- (d) Penggunaan dan pemeliharaan alat-alat perlengkapan kerja

#### **e) Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2016;340) tujuan dan manfaat pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang. Adapun tujuan disiplin kerja lainnya yaitu:

- (a) Untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan perusahaan yang berlaku baik peraturan tertulis maupun yang tidak tertulis.
- (b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan.
- (c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana prasarana barang serta jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- (d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku di perusahaan.
- (e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **1) Pengertian Lingkungan Kerja**

Sutrisno (2011;118) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah meliputi fasilitas, tempat bekerja, dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan yang terang, ketenangan (suara yang tidak bising) ,atau termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih mendapat cahaya yang cukup bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang kotor

gelap, pengap lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurun kreativitas.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi, 2016). Sedangkan menurut Sunyoto (2012) Lingkungan kerja adalah Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Yang meliputi fasilitas, tempat bekerja, dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan yang terang, ketenangan (suara yang tidak bising), atau termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

## **2) Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2014:21) Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

### **(a) Lingkungan kerja Fisik.**

Lingkungan kerja fisik adalah disekitar tempat bekerja yang mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung yang berbentuk fisik seperti halnya kursi, meja dan sebagainya sedangkan Lingkungan perantara atau lingkungan umum yaitu dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

(b) Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungannya itu dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik adalah kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan atau dibiarkan begitu saja

**a) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2016:53) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan yaitu :

- (a) Kenyamanan Pegawai yaitu Kenyamanan didalam bekerja akan berdampak terhadap kualitas kerja pada diri seseorang. Maka dari itu dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat pegawai bekerja secara maksimal.
- (b) Perilaku Pegawai adalah dimana orang yang bekerja di tempat kerja dapat menempatkan dirinya bekerja secara lebih baik. Dengan adanya lingkungan yang mendukung, nyaman, bersih maka pegawai bisa bekerja secara lebih baik.
- (c) Kinerja Pegawai yaitu jika kondisi di lingkungan kerja terjamin maka kinerja pegawai akan naik. Dan jika fasilitas di tempat kerja menurun maka tingkat kinerja pegawai akan ikut menurun.
- (d) Tingkat Stres pegawai yaitu lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan tingkat stres pegawai.

**a) Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti, (2014:46) menyatakan bahwa lingkungan kerja

diukur melalui beberapa indikator-indikator sebagai berikut:

- (a) Lingkungan fisik yaitu meliputi Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan dan Keamanan kerja.
- (b) Lingkungan non fisik meliputi Hubungan seseorang karyawan dengan atasan, Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja dan Hubungan karyawan dengan bawahan.

#### **b) Aspek-Aspek Lingkungan Kerja**

Aspek-Aspek Lingkungan Kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

##### **(a) Pelayanan kerja**

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni : (1) Pelayanan makan dan minum, (2) Pelayanan kesehatan, dan (3) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

##### **(2) Kondisi Kerja**

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat,

kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna,runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

### (3) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antaramotivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja

## **4. Kinerja Pegawai**

### **a) Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Dickdick,dkk, 2017:130). Sedangkan Sutrisno (2014;149) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

### **b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2013;67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

#### (a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk

jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

(b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (Situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Widodo, (2015:133) Kinerja dipengaruhi oleh Kualitas dan Kemampuan Pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

(a) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

(b) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

**c) Aspek-aspek Kinerja Pegawai**

Pengukuran kinerja menurut Sutrisno (2014), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

(a) Hasil kerja yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

(b) Pengetahuan pekerjaan yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

- (c) Inisiatif yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalahmasalah yang timbul.
- (d) Kecakapan mental yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- (e) Sikap yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- (f) Disiplin waktu dan absensi yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

#### **d) Tujuan Manajemen Kinerja**

Menurut Fahmi (2016:178) tujuan manajemen kinerja adalah untuk :

- (a) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
- (b) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
- (c) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
- (d) Memberikan kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka
- (e) Memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan mereka
- (f) Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu
- (g) Membantu orang-orang yang memiliki kualitas yang tinggi.

### **2.3. Hubungan Antar Variabel X Terhadap Variabel Y**

#### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Titisari (2014) Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam



melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pantungan, dkk (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan .

Untuk mendorong pegawai mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya dibutuhkan peran motivasi kerja. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Serta berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan (Mahardika,2018).

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Mangkunegara (2013) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Mathis (2007:84) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Menurut Munandar (2011:58) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Pantungan, dkk (2017), dan Talita (2017).

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2014), Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Hasibuan (2014) menyatakan Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja (Widodo, 2015). Kinerja pegawai juga akan lebih mudah diketahui yaitu dengan mengukur aspek-aspek kinerja yaitu dengan melihat hasil kerja, penerahuan tentang pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental sikap dan juga disiplin waktu (Sutrisno, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar

Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, artinya apabila disiplin kerja baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Zainul dan Taufiq (2012) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Dimana ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi, 2016). Yang meliputi fasilitas, tempat bekerja, dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan yang terang, ketenangan (suara yang tidak bising) atau termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut (Sutrisno, 2011).

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Nuraldy (2020) mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangung Jaya

Persada Di Jakarta. Menunjukkan hasil yaitu terdapat pengaruh yang positif signifikan antar motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja sudah di rasa bagus maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bersifat positif. Kemudian diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Wismar'ain (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2017;64). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik.
- H<sub>2</sub> : Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik.
- H<sub>3</sub> : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik.

#### **2.5. Kerangka Penelitian**

Kerangka penelitian merupakan konseptual tentang hipotesis dalam penelitian. Terdapat variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja

(X3) merupakan variabel bebas (independent variabel), dan Kinerja Pegawai (Y) merupakan variabel terikat (dependent variabel).



**Gambar 2.2**  
Kerangka Berpikir