

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar (2013) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman yang berjumlah 136 karyawan. Pengambilan sampel dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan sampel sebesar 100 karyawan. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala likert yang memiliki 5 alternatif jawaban. Uji validitas instrumen menggunakan analisis butir dan dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Selanjutnya uji hipotesis menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) Tingkat kebaikan dari lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik yaitu 69,22% dari 100%; (2) Tingkat kebaikan kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik yaitu 79,20% dari 100%; (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dengan koefisien korelasi

(R) sebesar 0,643 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,413. Hal ini berarti bahwa sebesar 41,3% kinerja karyawan yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan 58,7% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Maria Hartiningsih (2017) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada badan keuangan dan aset daerah kabupaten sleman). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman, dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar 0,383 ( $p < 0.001$ ). Kontribusi disiplin untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar 14,2%; (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar ( $\beta$ ) 0,338 ( $p < 0.01$ ). Kontribusi motivasi untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar 10,8%; dan (3) disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,336 ( $p < 0.01$ ) dan koefisien beta ( $\beta$ ) pada variabel motivasi sebesar 0,280 ( $p < 0.05$ ). Kontribusi disiplin dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sebesar 21,4%.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi (2019) meneliti tentang Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XL axiata cabang singlaraja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singraja. Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti maka penelitian ini menggunakan penelitian desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XL Axiata Tbk. Cabang Singaraja dengan jumlah seluruh karyawan yaitu 37 orang dimana karyawan di bagian *sales* 22 orang, di bagian *promo* 5 orang, di bagian *activation* 4 orang, di bagian umum 3 orang, di bagian keuangan 3 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda yang dibantu program *Statistical Product and Service Solution* versi 22. Adapun hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Firziyanah Mustika Utami (2014) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok). Penelitian

ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land Depok. Jumlah populasi adalah 41 orang, yang mana semuanya menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada PT. Gapura Omega Alpha Land Depok. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang dioperasikan melalui program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Penelitian yang relevan berikutnya yaitu oleh Tetiana Ovia Rahayu (2019) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. Berdasarkan data sekunder RSI Siti Aisyah Madiun, peningkatan dan banyaknya karyawan yang mendapatkan nilai kurang pada tahun 2016 sebesar 1,53% dan pada tahun 2017 sebesar 2,56% serta absensi keterlambatan masuk kerja bulan oktober–desember 2018 rerata sebesar 20%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun, Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan RSI Siti Aisyah Madiun sebanyak 253 karyawan. Sampel yang diperoleh sebanyak 72 responden. Teknik sampling menggunakan proporsional random sampling. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner lingkungan kerja dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan sebagian

besar karyawan RSI Siti Aisyah Madiun memiliki lingkungan kerja cukup dengan kinerja cukup. Hasil uji Chi- Square menunjukkan  $p \text{ value } 0,001 < \alpha 0,05$  yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja menunjukkan hasil nilai cukup dengan persentase 48,5 %.

**Tabel 2.1**  
**Perbedaan dan persamaan penelitian**

| No | Nama Peneliti                              | Metode                  | Variabel   | Perbedaan                            | Obyek penelitian   |
|----|--|-------------------------|--|--------------------------------------|--|
| 1  | Rodi Ahmad Ginanjar (2013)                 | Regresi Linier Berganda | X1:Lingkungan Kerja<br>Y:KinerjaKaryawan                           | X1:Disiplin Kerja<br>X3:Motivasi     | Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman           |
| 2  | Maria Hartiningsih (2017)                  | Regresi Linier Berganda | X1 : Disiplin Kerja<br>X2:Motivasi Kerja<br>Y:Kinerja Karyawan     | X2:Lingkungan Kerja                  | studi kasus pada badan keuangan dan aset daerah kabupaten sleman |
| 3  | Putu Berliana Olivia Nirmala Yanthi (2019) | Regresi Linier Berganda | X1 : Disiplin Kerja<br>X2 : Motivasi Kerja<br>Y : Kinerja Karyawan | X2:Lingkungan Kerja                  | PT. XL axiata cabang singaraja                                   |
| 4  | Firziyanah Mustika Utami (2014)            | Regresi Linear Berganti | X1 : Kompensasi<br>X2 : Disiplin Kerja<br>Y : Kinerja Karyawan     | X2 : Lingkungan Kerja<br>X3:Motivasi | Studi Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok              |
| 5  | Tetiana Ovia Rahayu (2019)                 | Regresi Linear Berganda | X1 : Lingkungan Kerja<br>Y : Kinerja Karyawan                      | X1 : Disiplin Kerja<br>X3 : Motivasi | Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun                             |

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Disiplin Kerja**

#### **2.2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Hasibuan (2020;193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2020;87) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut pasal 1 ayat (1), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kesanggupan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

#### **2.2.1.2. Macam-macam Disiplin Kerja**

Mangkunegara (2019;129-130) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu :

##### **1. Disiplin Preventif**

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

## 2. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

### 2.2.1.3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2018;89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

#### 1. 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 dikorbankan bagi perusahaan.

#### 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karna dalam lingkungan 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.

#### 3. 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.

#### 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Apabila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan atas hukuman yang pantas sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi perlu adanya pengawasan dari seorang pemimpin, dimana pemimpin tersebut diharapkan dapat mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

#### **2.2.1.4. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019;194) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

1. Ketaatan terhadap ketentuan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.

## **2.2.2. Lingkungan Kerja**

### **2.2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2019;53) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2019;21) .

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat kerja dan sarana prasarana disekitar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2019:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Faktor-faktor Pendukung Lingkungan Kerja
  - a. Penerangan yang baik di tempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

- b. Temperatur yang sejuk di tempat kerja. keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.
- c. Kelembaban yang baik di tempat kerja. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
- d. Sirkulasi yang baik di tempat 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 di sekitar tempat kerja.

- e. Tidak bisungnya 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 bisa menyebabkan kematian.
  - f. Getaran Mekanis di tempat kerja. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.
2. Faktor-faktor Penghambat Lingkungan Kerja
- a. Bau-bauan yang tidak enak di tempat kerja. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
  - b. Tata Warna yang kurang baik di tempat kerja. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat

dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

- c. Dekorasi yang buruk di tempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- d. Musik yang bising di tempat kerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
- e. Keamanan yang tidak baik di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### **2.2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2020:31) menguraikan tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut.

1. Suhu Udara. Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan

keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dengan temperatur luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

2. **Keamanan Kerja.** Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).
3. **Hubungan Kerja.** Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.
4. **Suasana Kerja.** Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

### **2.2.3. Motivasi Kerja**

#### **2.2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Hasibuan (2019;141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil

yang optimal. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019;93). Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2020;109).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan seseorang untuk melakukan aktivitas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai hasil yang maksimal.

#### **2.2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2019;116-120) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

##### 1. Faktor Intern :

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk memproleh penghargaan.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e. Keinginan untuk berkuasa.

##### 2. Faktor Ekstern :

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- b. Kompensasi yang memadai.
- c. Supervisi yang baik.
- d. Adanya jaminan pekerjaan.

- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel.

### **2.2.3.3. Tujuan Motivasi**

Adapun tujuan dari motivasi itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019;146) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas pegawai.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **2.2.3.4. Jenis Motivasi Kerja**

Hasibuan (2019;150) menjelaskan tentang jenis-jenis motivasi , adalah sebagai berikut :

#### **1. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)**

Dalam memotivasi, manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang beprestasi diatas prestasi standar.

Dengan motivasi ini kinerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

## 2. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Dalam memotivasi, manajer memotivasi bawahan dengan standar. Maka mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### 2.2.3.5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2020;98) Indikator motivasi kerja yaitu antara lain sebagai berikut.

1. *Existence needs*: kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
2. *Related needs* : Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. *Growth needs* : kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

### 2.2.4. Kinerja Karyawan

#### 2.2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Mangkunegara (2019;67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2019;151) bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sementara menurut Wirawan (2019;5) bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2020;548). Menurut Bangun (2019;231) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok berdasarkan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

#### **2.2.4.2. Pengertian Kinerja Pegawai Negeri Sipil**

Pengertian Pegawai Negeri Sipil dalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam

suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian prestasi kerja dalam ketentuan Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kompetensi yang dimilikinya pada periode waktu 1 tahun dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan Pemerintah.

#### **2.2.4.3. Faktor-faktor Kinerja**

Mangkunegara (2019;67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

##### **1. 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. Oleh karena itu, 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 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).

### 2.2.4.4. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan akuntabilitasnya (Sofyandi, 2021;123). Sementara menurut Bangun (2019;230) penilaian kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bahwapenilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian pada periode waktu 1 tahun dalam pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, makahal dijadikan peneliti sebagai indikator Kinerja Pegawai Negeri yaitu:

1. Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai.
2. Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai.
3. Biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.
4. Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
5. 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 atau golongan.

6. Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan Pegawai Negeri Sipil untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapai tujuan organisasi.

### **2.3. Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan instansi. Penerapan disiplin diharapkan pegawai akan memiliki perilaku yang selalu mentaati seluruh peraturan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik. Menurut Yudiningsih, Yudiaatmaja & Yulianthin, (2016), dengan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi maka kinerja dapat meningkat, hal ini dikarenakan keberhasilan organisasi dapat dicapai melalui disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dari karyawan.

Selanjutnya untuk mengkaji dan untuk mengetahui hubungan disiplin terhadap kinerja maka peneliti menggunakan referensi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh orang lain, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Maria Hartiningsih (2017), menemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **2.3.2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

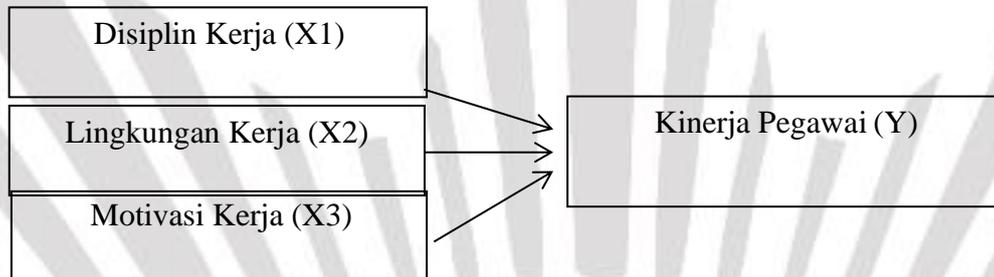
Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, dan lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2019;21).

Penelitian yang dilakukan Rodi Ahmad Ginanjar (2020) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penataan ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan. Kurangnya distribusi cahaya dalam setiap ruangan karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Ketenangan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

### **2.3.3. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Latief (2012) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

#### 2.4. Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

#### 2.5. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah :

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelululintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelululintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
3. Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelululintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.